

Addysgu: Proffesiwn gwerthfawr

gweithio tuag at

Fframwaith Gyrfa, Amodau a Chyflog ar gyfer Athrawon yng Nghymru



Adroddiad yr adolygiad annibynnol

Medi 2018

Cynnwys

	Tudalen	Argymhellion
Llythyr at Ysgrifennydd y Cabinet gan Gadeirydd y Panel Adolygu Annibynnol	3	
1. Cyflwyniad	5	
1.1 Cefndir yr adolygiad	5	
1.2 Proffesiynoldeb ym maes addysgu	6	
1.3 Y penawdau	7	
2. Methodoleg	8	
2.1 Ein hymagwedd at yr adolygiad	8	
2.2 Adeiladu sail dystiolaeth	8	
2.3 Ymgysylltu â rhanddeiliaid	9	
2.4 Cefndir ymchwil a data	9	
2.5 Ambell rif a therminoleg	11	
3. Ein Hadroddiad: Y Cynnig Sylfaenol	12	
3.1 Y ffordd ymlaen gorau	12	
3.2 Cwmpas ein hargymhellion	12	
3.3 Egwyddorion sylfaenol yr adolygiad	14	
4. Gwnaed yng Nghymru: gweithdrefnau a dogfennau	15	1, 2
5. Bywydau gwaith athrawon	18	
5.1 Hyder y cyhoedd mewn athrawon	18	
5.2 Llwyth gwaith athrawon	18	
5.3 Realiti yr athro	19	
5.4 Y gofynion ar athrawon a phenaethiaid	22	
5.5 Yr angen i newid y meddylfryd	24	
5.6 Yr angen i ail-greu addysg	27	3
6. Hanfodion gyrfa	30	
6.1 Dysgu Proffesiynol: wrth graidd proffesiwn	30	4a, 4b, 5, 6
6.2 Gyrfaoedd Cynnar Athrawon	35	7, 8, 9, 10
6.3 Meithrin ymrwymiad proffesiynol	38	11, 12, 13
6.4 Elwa ar arbenigedd athrawon dosbarth	40	14, 15, 16a, 16b
6.5 Cysyniad newydd ar gyfer arweinyddiaeth ysgol	45	17, 18
6.6 Lwfansau Anghenion Dysgu Ychwanegol (ADY)	47	19
6.7 Athrawon Cyflenwi	48	20

	Tudalen	Argymhellion
7. Cyflog	52	
7.1 Ystyriaethau sylfaenol ar gyfer cyflog athrawon ac arweinwyr	52	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28
7.2 Cyflog athrawon a chamu ymlaen mewn gyrfa	62	29, 30, 31, 32
7.3 Cyflog a chamu ymlaen mewn gyrfa arweinwyr	65	33, 34
7.4 Athrawon heb gymhwyso	68	35, 36, 37
8. Casgliad	74	
Rhestr o argymhellion	75	

Llythyr at Ysgrifennydd y Cabinet dros Addysg

20 Medi 2018

Annwyl Ysgrifennydd y Cabinet

Ym mis Rhagfyr 2017, fe wnaethoch ofyn i mi gadeirio panel i gynnal adolygiad annibynnol o Gyflog ac Amodau Athrawon Ysgol a gwneud argymhellion a fyddai'n cefnogi 'Cenhadaeth ein Cenedl' ar gyfer addysg wrth i Gymru'n ysgwyddo cyfrifoldeb am ei threfniadau ei hun o 30 Medi 2018 ymlaen. Roedd y panel yn cynnwys yr Athro Melanie Jones a Syr Alasdair Macdonald a minnau.

Pleser o'r mwyaf yw cyflwyno ffrwyth llafur yr adolygiad hwnnw i chi ei ystyried. Mae'r adroddiad hwn yn deillio o gyfateb ymchwil o bedwar ban byd â'r dystiolaeth rydym ni wedi dod o hyd iddi yng Nghymru. Rydym yn ddiolchgar i bawb sydd wedi cyfrannu at ein hadolygiad am ein helpu ni i ddeall effeithiolrwydd y trefniadau presennol a'r potensial ar gyfer y dyfodol wrth i Gymru ysgwyddo cyfrifoldeb dros drefniadau newydd.

Mae'r adroddiad a luniwyd gennym yn archwilio'r sefyllfa bresennol mewn ysgolion o ran cyflog ac amodau athrawon ac yn ceisio galluogi a chefnogi'r agenda ddiwygio ehangach trwy argymhellion a fydd yn edrych i'r dyfodol ac yn cefnogi'r gwaith o drawsnewid addysg. Rydym yn cynnig y dylai'r cyfrifoldebau newydd roi cyfle i bawb, gan greu dyfodol cadarnhaol i'r proffesiwn addysgu.

Nod y cynigion a wnawn yw cefnogi eich dymuniad i werthfawrogi proffesiynoldeb athrawon gan ddisgwyl iddynt gael y dylanwad proffesiynol sydd ei angen. Mae eich parodrwydd i weld addysgu mewn goleuni sy'n adlewyrchu uchelgeisiau Cymru ar gyfer ei phlant a'i phobl ifanc yn golygu y gall y cyfrifoldeb newydd dros gyflog ac amodau athrawon fod yn gyfle i barhau i gryfhau'r berthynas rhwng llywodraeth a'r proffesiwn addysgu. Credwn y bydd y camau rydym yn eu hargymhell yn cefnogi dysgu proffesiynol athrawon ac yn meithrin eu proffesiynoldeb.

Mae teitl yr adroddiad, '**Addysgu: proffesiwn gwerthfawr**', yn amlygu'r rolau allweddol sydd gan athrawon a phenaethiaid o ran sicrhau'r cyfleoedd bywyd gorau i'n plant a'n pobl ifanc, cyflawni uchelgeisiau 'Cenhadaeth ein Cenedl' ym maes addysg a helpu Cymru i fod yn wlad lwyddiannus a ffyniannus.

Yn gywir

Yr Athro Mick Waters

Yr Athro Melanie Jones

Syr Alasdair Macdonald

Diolchiadau

Hoffem fachu ar y cyfle hwn i ddiolch i bawb a gyfrannodd at yr adolygiad. Mae ein dyled yn fawr i'r holl benaethiaid, athrawon a llywodraethwyr ac i'r ystod eang o sefydliadau, grwpiau ac unigolion a roddodd o'u hamser i rannu eu barn yn ysgrifenedig neu i gyfarfod â ni.

Mae swyddogion yn Llywodraeth Cymru wedi bod yn gefnogol iawn o'r adolygiad, o dan gyfarwyddyd Steve Vincent.

Mae Mike Williams wedi cynnig arweiniad gofalus a chraff i'r panel ac i'w dîm. Mae Robert Hobbs a Nathan Huish wedi trefnu'r amryw gyfarfodydd ac ymweliadau sy'n creu gofynion logistaidd, ynghyd â threfnu'r ddogfennaeth sy'n cefnogi adolygiad. Mae Gareth Thomas, Rachel Shepherd a Matthew Davies wedi ymateb yn llon a phrydlon i'n ceisiadau parhaus am ddata a modelu ystadegau.

Mae Neil Welch a Patrick Moran wedi rhannu eu sylwadau ar ddatblygiad polisi dros flynyddoedd lawer ac mae sawl swyddog arall wedi rhannu gwybodaeth am bob math o ddiwygiadau ar draws y dirwedd addysg.

Hoffem ddiolch yn arbennig i ysgolion a'n croesawodd ni wrth i ni ymweld a chynnal cyfarfodydd ac i Beaufort Research Ltd a aeth ati i brosesu a dadansoddi'r ymatebion i'n galwad ffurfiol am sylwadau.

Nid oes yr un o'r uchod yn gyfrifol am gynnwys yr adroddiad hwn, ond maen nhw wedi bod yn rhan allweddol o'r gwaith o'i ddatblygu.

Mick Waters



Melanie Jones



Alasdair Macdonald



1. Cyflwyniad

1.1. Cefndir yr adolygiad

1.1.1. Mae 'Cenhadaeth ein Cenedl' ar gyfer addysg yng Nghymru yn cynnig dyfodol llawn addewid i bobl ifanc ac ar gyfer ffyniant y wlad ei hun. Mae'n agenda feiddgar ar gyfer diwygio addysgol ac mae'n benderfynol i sicrhau gwell safonau a llesiant ar gyfer plant a phobl ifanc, gan gynnwys:

- datblygu cwricwlwm newydd;
- diwygio cymwysterau;
- buddsoddi i uwchraddio adeiladau ysgolion;
- ymagwedd fwy cadarn at Addysg a Hyfforddiant Cychwynnol Athrawon;
- ymagwedd fwy cadarn at sicrhau'r ddarpariaeth orau i'r rhai ag Anghenion Dysgu Ychwanegol;
- ffocws ar degwch ledled y system ysgol;
- Safonau Proffesiynol newydd ar gyfer Addysgu ac Arweinyddiaeth;
- sefydlu Academi Genedlaethol newydd ar gyfer Arweinyddiaeth Addysgol;
- fframwaith atebolrwydd mwy rhesymol.

1.1.2. Mae'n rhaglen newid gymhleth ac uchelgeisiol sy'n cael ei sbarduno gan ymrwymiad Llywodraeth Cymru ac Ysgrifennydd y Cabinet dros Addysg.

1.1.3. Mae athrawon yn rhan annatod o'r diwygio hwn. Mae angen iddyn nhw dderbyn yr angen am newid, ymgysylltu â'r broses a gweithio mewn ffyrdd cynyddol effeithiol i sicrhau'r canlyniadau gorau i bobl ifanc. Yr un pryd, mae ganddynt rôl allweddol o ran hyrwyddo gwerth addysg yn ei synnwyr ehangaf i bawb yn y gymuned. Beth sy'n digwydd pan fo'r diwygiadau newydd yn cyrraedd y dysgwyr yw elfen bwysicaf yr agenda ddiwygio; y proffesiwn addysgu yw'r peth pwysig.

1.1.4. **Felly, mae'r Llywodraeth eisiau 'datblygu fframwaith cyflog ac amodau athrawon newydd 'a lunnir yng Nghymru', gan gynnwys dull gweithredu cenedlaethol mewn perthynas â dysgu a safonau proffesiynol, a'r rhyddid i athrawon ddefnyddio eu proffesiynoldeb a'u gwybodaeth'¹.**

1.1.5. Bydd Cymru'n ysgwyddo cyfrifoldeb dros drefniadau cyflog ac amodau ei hathrawon ei hun o fis Medi 2018 ymlaen, a bydd yn cael cyfle i adeiladu'r fframwaith hwnnw yn erbyn cefndir yr agenda ddiwygio, gydag unrhyw reoliadau newydd yn cael eu rhoi ar waith o fis Medi 2019 ymlaen.

1.1.6. Bydd creu fframwaith cyflog ac amodau newydd ar gyfer Cymru yn gyfle i ddatblygu'r berthynas rhwng llywodraeth a'r proffesiwn addysgu. Mae'r syniad o 'gyd-adeiladu' wedi'i gydnabod gan OECD² fel elfen allweddol o'r broses o sicrhau'r datblygiad sydd ei angen. Mae pwysigrwydd asiantaeth yr athrawon o ran newid y system yn

¹ [Addysg yng Nghymru: Cenhadaeth ein cenedl \(2018\) Llywodraeth Cymru](#)

² [The Welsh Education Reform Journey; A rapid policy analysis \(2017\) Paris OECD](#) (Saesneg yn unig)

cael ei gydnabod. Mae angen i'r fframwaith newydd feithrin y proffesiynoldeb mae athrawon ledled Cymru eisiau ei weld yn cael ei gydnabod a'i ymestyn

- 1.1.7. Mae ein hadolygiad wedi amlygu'r cyffro proffesiynol sylweddol yn y system ysgol ar gyfer y diwygio sydd ar waith. Er nad yw rhai wedi'u hargyhoeddi'n llawn a bod rhai yn amau a oes modd cyflawni'r uchelgais, mae'r rhan fwyaf o'r athrawon ledled y wlad yn cefnogi'r agenda. Efallai eu bod yn ansicr ynglŷn â'r camau sydd angen eu cymryd i wneud cynnydd, neu'n ansicr ynglŷn â'r hyn y bydd y newidiadau'n ei olygu iddyn nhw fel unigolion, ond maent yn gwbl argyhoeddedig o'r angen am newid ac yn barod i helpu i sicrhau gwell dyfodol i'r bobl ifanc mewn ysgolion. Mae datblygiad dysgu eu disgyblion yn rhan annatod o'u hysgogiad wrth iddynt geisio gwneud gwahaniaeth i gyfleoedd bywyd pobl ifanc.
- 1.1.8. Mae'r rhagolygon gwasanaeth cyhoeddus yn gryf iawn. Mae'r dymuniad i fod o fudd i'r gymuned ac i'r wlad yn ysgogi athrawon, ynghyd â'r angen i fod yn rhan o broffesiwn sydd ag enw da ac sy'n mwynhau lefelau uchel o barch a hyder ymhlith y cyhoedd.
- 1.1.9. Mae'r lefelau uchel o onestrwydd yn y proffesiwn yn amlwg iawn. Mae yna gred gadarn mai'r gonestrwydd hwn a'r ymrwymiad i wasanaeth cyhoeddus ddylai sbarduno penderfyniadau ynghylch creu fframwaith cyflog ac amodau, yn hytrach na grymoedd y farchnad. Yn wir, y farn gyffredinol ledled y proffesiwn yw bod cydweithredu yn fwy buddiol na rhagolwg cystadleuol rhwng ysgolion a sefydliadau eraill. Yn yr un modd, mae themâu cydraddoldeb a thegwch yn cael mwy o sylw na budd personol ac wedi dod yn egwyddorion craidd sy'n sail i'r argymhellion yn yr adolygiad. Nid yw hwn yn opsiwn rhwydd; i'w gwrthwyneb. Mae'n seiliedig ar gred y bydd hyn yn cefnogi a chryfhau'r canlyniadau i bobl ifanc ledled y wlad.

1.2. Proffesiynoldeb ym maes addysgu

- 1.2.1. Mae cynyddu proffesiynoldeb athrawon wrth wraidd ein hargymhellion ar gyfer datblygu fframwaith cyflog ac amodau newydd i Gymru. Rhaid i ni ymatal rhag diffinio amodau gwasanaeth sy'n cyfyngu ar y proffesiwn ac yn ei lesteirio, gan symud i ffwrdd o awydd i fod yn glir ynghylch manylion y cyfrifoldeb i greu rhagolwg mwy proffesiynol yn unol ag amcanion strategol mwy o faint. Mae ein hymholiadau yn ystod yr adolygiad hwn wedi'n harwain ni i gredu bod y rhan fwyaf o bobl sy'n cyfrannu at ysgolion yn cydnabod cyd-ddealltwriaeth o broffesiynoldeb. Mae gweithiwr proffesiynol yn byw gyda lefel o amwyster ac yn ceisio ysgwyddo cyfrifoldeb yn ôl yr angen i gyflawni ei ddiben. Mae'r gweithiwr proffesiynol yn derbyn ansicrwydd yr ymrwymiad amser amrywiol fel ochr arall y geiniog i'r rhyddid i reoli ei amser ei hun i fodloni disgwyliadau proffesiynol. Mae'r gweithiwr proffesiynol yn ymlafnio i'r safonau uchaf, ac nid yw'n gweld unrhyw angen am gyfeiriad manwl clir yn ei waith. Mae gweithiwr proffesiynol yn disgwyl ysgwyddo cyfrifoldeb dros ei ddatblygiad a'i dwf ei hun, bod yn rhan o gymuned ehangach o ymdrech broffesiynol a bod yn rhan o waith arloesi cyson i geisio sicrhau gwelliant parhaus.
- 1.2.2. Yn gyfnewid am eu hymdrech a'u hymrwymiad proffesiynol, dylai athrawon dderbyn cyflog teg a mwynhau lefelau uchel o barch a hyder ymhlith y cyhoedd er lles y wlad, gydag addysg yn rhan annatod o dwf economaidd a chymdeithasol.

1.3. Y penawdau

1.3.1. Mae ein hadolygiad yn llunio dyfodol i'r proffesiwn; cyfle i alinio 'Cenhadaeth ein Cenedl' â dyheadau proffesiynol ei hathrawon a'i harweinwyr ysgol. Rydym yn:

- awgrymu y dylai'r fframwaith ar gyfer cyflog ac amodau ddarparu ysgogiad sy'n cefnogi agenda uchelgeisiol 'Cenhadaeth ein Cenedl', gan alinio ag agendâu'r dyfodol yn hytrach na rhagolygon y gorffennol;
- dadlau y dylai cyfrifoldeb newydd Llywodraeth Cymru dros gyflog ac amodau gynnig cyfle i fyfrio ac edrych i'r dyfodol, gan ystyried sut i gynyddu effeithiolrwydd athrawon;
- gofyn a ddylai athrawon ac ysgolion barhau i weithio yn eu ffyrdd traddodiadol neu a ddylen nhw newid, moderneiddio a chofleidio'r dyfodol;
- cydnabod dymuniad pawb sy'n cyfrannu at ysgolion i weld mwy o bwyslais ar egwyddor gwasanaeth cyhoeddus;
- pwysleisio'r syniad o gyfraniad gydol gyrfa a datblygiad a chymorth gyda ffocws ar gyfnodau cynnar pob lefel gyrfa;
- cynnig llwybrau gyrfa, rolau a chyfleoedd newydd trwy addasu rhai trefniadau presennol;
- pwysleisio pwysigrwydd dysgu proffesiynol a rôl ymchwil;
- cynnig newidiadau i'r ffordd mae gwaith athrawon ac arweinwyr ysgol yn cael ei arfarnu;
- awgrymu diwygiadau i'r rheoliadau presennol sy'n galluogi mwy o degwch a thryloywder ar draws y system ysgol.

2. Methodoleg

2.1 Ein hymagwedd at yr adolygiad

2.1.1 Dilynodd yr adolygiad sawl llinell ymholiad, gyda'r amserlen yn pennu'r angen i weithgareddau gael eu cynnal yr un pryd. Ystyriodd y panel bum cwestiwn canolog:

- Sut mae cyd-destun y dyfodol a ragwelir yn 'Cenhadaeth ein Cenedl' yn effeithio ar y ffordd mae angen i athrawon ac arweinwyr weithio?
- Pa rymoedd ddylai sbarduno unrhyw fframwaith ar gyfer trefniadau cyflog ac amodau?
- Beth yw'r cyfleoedd a'r heriau wrth i Gymru fynd i'r afael â'i rhaglen diwygio addysgol?
- Pa newidiadau sydd angen eu gwneud i drefniadau presennol wrth i Gymru ysgwyddo cyfrifoldeb dros gyflog ac amodau ei hathrawon ei hun?
- Pa broses newid fyddai'n angenrheidiol i alluogi'r argymhellion i gael y cyfle gorau o lwyddo?

2.1.2 Mae pob llinell ymholiad wedi bod yn destun gwaith ymgysylltu sydd wedi gwahodd barn, tystiolaeth a her, wedi cynnwys pob math o bobl ac wedi bod yn archwiliadol a chynhwysol o ran cyflwyno meysydd i'w hystyried. Mae ein gwaith ymgysylltu wedi dwyn ynghyd bobl o bob math o ysgolion ac wedi cydnabod gwahanol gyfraniadau a phrofiadau.

2.1.3 Yr uchelgais yw cynhyrchu argymhellion a fydd yn mynd i'r afael â phrofiadau ac anghenion y rhai sy'n addysgu nawr ac yn y dyfodol, a chreu ymdeimlad o berchnogaeth i gefnogi'r gwaith o'u cyflwyno.

2.2 Adeiladu sail dystiolaeth

2.2.1 Dechreuodd yr adolygiad gyda chais ffurfiol am sylwadau trwy holiadur ar-lein, a ddenodd ychydig iawn o ymatebion, yn bennaf gan Undebau Athrawon a Chymdeithasau Proffesiynol a oedd yn gwneud sylwadau ar ran eu haelodau. Cafwyd sylwadau hefyd gan sefydliadau ac asiantaethau llywodraeth cenedlaethol a lleol ledled Cymru. Cafwyd 36 o ymatebion i'r 'cais am sylwadau'. Cafodd y rhain eu dadansoddi gan Beaufort Research Limited.

2.2.2 Ar y cychwyn, mynegodd rhai o'r Undebau Athrawon a'r Cymdeithasau Proffesiynol y farn bod adolygiad yn ddiangen ac y dylai protocolau blaenorol barhau. Roedden nhw hefyd o'r farn nad oedd angen gwneud unrhyw newid sylweddol. Roedd hyn yn ddealladwy gan fod llawer o'r trefniadau Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol presennol wedi bod yn anodd iawn eu hennill neu wedi'u hamddiffyn yn gadarn. Yn ogystal, o ystyried y ffaith bod yr amodau o ganlyniad i drafodaethau parhaus tymor hir, byddai'n anodd i rai Undebau Athrawon a Chymdeithasau Proffesiynol ddadlau o blaid newid heb awgrymu esgeulustod blaenorol o les pennaf eu haelodau, yn rhannol neu'n gyfan gwbl.

2.2.3 Nid bod yn fecanwaith trafod oedd bwriad yr adolygiad annibynnol hwn, yn hytrach, y nod oedd bod yn gyfrwng i gynnig golwg tryloyw i Ysgrifennydd y Cabinet i gwmpas, budd a doethineb posibl newid trwy gyfryngau cytunedig. Mae argymhellion yr adolygiad annibynnol hwn yn gyfle i'r Undebau Athrawon, Cymdeithasau Proffesiynol a chyflogwyr weithio gyda'r Llywodraeth i geisio sicrhau cyflog ac amodau teg a'r rhagolygon addysgol gorau i bob disgybl yng Nghymru.

2.2.4 Ar y cychwyn, roedd athrawon ac arweinwyr ysgol yn betrusgar ynglŷn â thrafod eu cyflog a'u hamodau. Roedd y farn bod materion o'r fath y tu hwnt i'w dylanwad yn amlwg. Fodd bynnag, wrth i'r adolygiad fynd rhagddo, mae dylanwad y proffesiwn addysgu wedi cyfrannu mwy a mwy o'u profiadau ac awgrymiadau llawn dychymyg sydd â'u seiliau mewn realiti.

2.3 Ymgysylltu â rhanddeiliaid

2.3.1 Ymgysylltodd y panel â rhanddeiliaid mewn perthynas â thri amcan:

- Crynhoi safbwyntiau ar gyflog ac amodau athrawon yng nghyd-destun 'Cenhadaeth ein Cenedl'
- Profi themâu newydd
- Datblygu a herio syniadau ac argymhellion – y bwriad oedd profi a mireinio syniadau a sicrhau bod llinyn clir yn rhedeg o'r llenyddiaeth a'r gwaith o ymgysylltu â'r adolygiad i'r casgliadau a'r argymhellion.

2.3.2 Cynhaliodd y panel sesiynau tystiolaeth lafar ffurfiol helaeth, gan wahodd mwy o wybodaeth i gael ei hystyried gan bob math o randdeiliaid. Clywodd y panel adolygu farn athrawon a phenaethiaid, yn uniongyrchol a thrwy eu cynrychiolwyr. Cafwyd sylwadau gan lywodraethwyr, aelodau etholedig lleol a chenedlaethol, swyddogion Llywodraeth Cymru, Estyn, Cyngor y Gweithlu Addysg, y Sefydliadau Rhanbarthol Gwella Ysgolion, Cyfarwyddwyr Addysg Awdurdodau Lleol a swyddogion eraill ym maes cyllid ac adnoddau dynol. Cynhaliwyd cyfarfod gyda chadeirydd y Corff Adolygu Athrawon Ysgol, yr asiantaeth sy'n gyfrifol am drefniadau yng Nghymru a Lloegr ar hyn o bryd. Yna, cafodd yr holl dystiolaeth hon ei hategu a'i llywio gan ymweliadau ag ysgolion a thrafodaethau strwythuredig gydag athrawon a phenaethiaid ar wahanol gyfnodau yn eu gyrfa, ynghyd ag athrawon dan hyfforddiant. Daeth cyfres o gyfarfodydd agored â grwpiau â buddiant o wahanol ardaloedd ynghyd. Anogodd y panel ymatebwyr i fynegi'r agweddau cadarnhaol ar yr amodau presennol, ynghyd â rhwystredigaethau a diffygion posibl, os yn bosibl gydag enghreifftiau a darluniau, yn ogystal ag awgrymu dewisiadau amgen, atebion i broblemau a datblygiadau llawn dychymyg. Mae'r panel wedi sicrhau bod ymweliadau a chyfarfodydd wedi cynrychioli'r trawstoriad eang o gymunedau ysgol sydd i'w cael ledled Cymru.

2.4 Cefndir ymchwil a data

2.4.1 Ochr yn ochr â phrofiadau a safbwyntiau cyfranwyr i'n hadolygiad mae'r ymchwil a ddefnyddion ni i daflu goleuni pellach ar y safbwyntiau a fynegwyd. Arweiniodd yr

ymchwil eang hwn atom ni'n ystyried cymariaethau â sectorau cyflogaeth eraill, ynghyd ag ymchwilio i arferion mewn gwledydd eraill ac awdurdodaethau ledled y byd. Mae hyn wedi ein galluogi i brofi honiadau a modelu rhai o'r cynigion a ddaeth i'r fei i bennu eu dilysrwydd.

2.4.2 Aeth y panel ati hefyd i bwysu a mesur data ystadegol a daflodd oleuni ar batrymau a thueddiadau mewn agweddau ar arferion gwaith. Gwnaed pob ymdrech i wahaniaethu rhwng anecdot a thystiolaeth, a rhwng sion a realiti a realiti a hefyd i atgyfnerthu argymhellion a oedd yn codi gyda gwaith modelu cychwynnol ymarferol i brofi dichonoldeb.

2.4.3 Mae ein hargymhellion yn deillio o'n hadolygiad ac yn gyfle i adeiladu fframwaith ar gyfer cyflog ac amodau athrawon sy'n annog proffesiynoldeb. Ar gyfer athrawon, mae ein hargymhellion yn amlinellu her trwy'r disgwyliad o ymrwymiad i les addysgol cyffredin i'n holl blant a phobl ifanc: Cenhadaeth ein Cenedl.

2.4.4 Mae'r wefan yn <https://beta.llyw.cymru/addysgu-ac-arweinyddiaeth?ga=2.73402898.1286335498.1537256004-1021192227.1535469277> yn cynnwys llyfryddiaeth cyfeiriadau, cofnod o'r cais am sylwadau, ymweliadau ysgol a wnaed a chyfarfodydd a gynhaliwyd gan y panel adolygu annibynnol.



2.5 Ambell rif a Therminoleg

Ambell rif: ym mis Ionawr 2018

Ysgolion

Yng Nghymru, mae gan y system ysgolion 1,521 o ysgolion a gynhelir a 70 o ysgolion annibynnol yn gwasanaethu tua 467,000 o fyfyrwyr ysgol a chyn-ysgol. Mae gan y system ysgol ion11 o feithrinfeydd, 1,261 o ysgolion cynradd, 13 o ysgolion canol, 195 o ysgolion uwchradd a 41 o ysgolion arbennig.

Athrawon a Staff Cymorth

Nifer yr **athrawon cymwys** a gyflogir mewn ysgolion a gynhelir yn 2018 yw 26,129, sef y nifer isaf ers 2000.

Mae nifer yr **athrawon cymwys** wedi aros yn gymharol sefydlog dros y tymor hir, gan amrywio rhwng y penllanw o 28,461 yn 2006 a'r nifer isaf, sef 26,129 yn 2018.

Nifer yr athrawon sy'n addysgu Cymraeg iaith gyntaf neu bynciau eraill trwy gyfrwng y Gymraeg mewn ysgolion cynradd, canol ac uwchradd yw 5,515, i fyny o 5,359 ym mis Ionawr 2017.

Mae 23,784 o **aelodau staff cymorth cyfwerth ag amser llawn** mewn ysgolion a gynhelir, i fyny o 23,559 ym mis Ionawr 2017.

Ffynhonnell: Cyfrifiad Ysgolion Blynyddol ar Lefel Disgyblion (CYBLD) 2018

Terminoleg yn ein hadroddiad

Mae'r fframwaith presennol ar gyfer cyflog ac amodau athrawon yn berthnasol i bob athro mewn ysgolion a gynhelir yng Nghymru a Lloegr.

Rhaid i'n hadolygiad fynd i'r afael â her y ffaith bod pob athro yn athro, er bod rhai ohonynt yn benaethiaid neu'n ddirprwy benaethiaid neu'n benaethiaid cynorthwyol.

Yn aml, cyfeirir at y rhai sydd mewn swyddi â chyfrifoldeb arwain ffurfiol fel arweinwyr ysgol, er y disgwylir i bob athro ymarfer arweinyddiaeth.

Lle mae agweddau ar ein hadolygiad yn ymwneud â phenaethiaid yn unig neu â dirprwy benaethiaid neu benaethiaid cynorthwyol yn unig, nodir hynny os teimlir nad yw hynny'n glir. Fel arall, mae'r term 'athrawon' yn golygu pob un o'r uchod.

3 EIN HADRODDIAD: Y CYNNIG SYLFAENOL

3.1 Y Ffordd Ymlaen Gorau

- 3.1.1 O ganlyniad i'n hadolygiad, credwn y dylai adeiladu fframwaith newydd ar gyfer cyflog ac amodau fod yn agenda tymor hwy.
- 3.1.2 Rydym wedi archwilio amodau cyflogi presennol athrawon ysgol. Rydym wedi gofyn a ydynt yn addas i'r diben yng Nghymru ac a fyddant yn cynrychioli ymagwedd ddigon uchelgeisiol i wlad sydd mor gadarnhaol yn ei dyhead ar gyfer addysg? A yw'r amodau fel y maent yn awgrymu parch a gwerth i'r proffesiwn addysgu a fydd yn denu, annog ac ysbrydoli'r mathau o bobl a fydd yn gwella addysg i'r dyfodol? A yw llwybrau gyrfa yn briodol i'r weledigaeth newydd ar gyfer addysg ac a ydynt yn adlewyrchu'r disgwyliadau y byddem yn dymuno i weithwyr proffesiynol eu harddel eu hunain?
- 3.1.3 Ein barn ni yw na fydd yr ymagwedd at gyflog ac amodau sy'n trosglwyddo o'r Adran Addysg yn rhoi digon o bwyslais ar yr ymagwedd, agweddau a safonau proffesiynol a ddisgwylir gan athrawon yng Nghymru. Byddai mabwysiadu'r ymagwedd hon yn golygu parhau i ganolbwyntio ar y dyletswyddau a'r ymrwymadau mewn ffordd sy'n lleihau proffesiynoldeb ac yn arwain at y risg y bydd athrawon yn cael eu gweld fel 'gweithredwyr' mewn ysgolion ac arweinwyr fel 'rheolwyr cangen'. Bydd addasu'r rheoliadau cyflog ac amodau presennol ar gyfer Cymru a Lloegr fel y'u hamlinellir yn Nogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (2017) yr Adran Addysg yn unig yn wrthgynhyrchol ac yn llesteirio uchelgais, a bydd cyfle mawr yn cael ei golli. Mae ein hargymhellion yn ceisio adeiladu ar ymddygiadau proffesiynol athrawon ac arweinwyr ysgol ac addasu cyflog ac amodau i adlewyrchu menter sy'n ceisio ymestyn ei hun er mwyn cyflawni popeth y gall ar gyfer plant a phobl ifanc.
- 3.1.4 O ganlyniad i'n hadolygiad, mae'r panel o'r farn mai gyrfa athro yw'r man cychwyn gydag amodau fel mwy nag elfennau contract athro sy'n llywio neu'n rheoli cyflog. Y ffordd orau o sicrhau cynnydd a gwerth gyrfa athro yw trwy gysylltiad ystyrlon rhwng ei gyflog, ei amodau a'r gefnogaeth ar gyfer y dyheadau a'r cyfrifoldebau sydd ganddo.
- 3.1.5 Felly, mae ein hadroddiad yn cychwyn gydag ystyriaeth o'r agweddau ar yrfaoedd athrawon, gan gydnabod y proffesiwn fel canolbwynt yr agenda ddiwygio; mae ein hargymhellion yn llifo o'r cynnig hwn.

3.2 Cwmpas ein hargymhellion

- 3.2.1 Felly, rydym yn argymhell i Ysgrifennydd y Cabinet y dylid defnyddio amserlen i drafod y gwaith sydd angen ei wneud i greu **'Fframwaith Gyrfa, Amodau a Chyflog ar gyfer Athrawon yng Nghymru'** sy'n gynhwysfawr ac yn canolbwyntio ar y dyfodol.

3.2.2 Yn unol â'n pum cwestiwn canolog, mae'r panel yn gwneud argymhellion y mae'n credu y byddant yn arwain at **'Fframwaith Gyrfa, Amodau a Chyflog ar gyfer Athrawon yng Nghymru'** sy'n cydnabod proffesiynoldeb ac yn datblygu dysgu proffesiynol. Mae 'Cenhadaeth ein Cenedl' yn uchelgeisiol ac yn eang. O ran athrawon, mae rhai o'r materion sylfaenol sydd angen eu trafod yn gofyn am broses newid strwythurol ystyrion a sylweddol yn hytrach na gwneud dim mwy na newid elfennau bach o'u hamodau cytundebol mewn perthynas â chyflog i gyflawni atebion tymor byr. Mae rhai o'r rhaglenni sydd angen eu datblygu yn gofyn am fuddsoddiad sylweddol a sicr ac mae angen i hyn gael ei raglennu ochr yn ochr â blaenoriaethau eraill, gan fanteisio ar gyfleoedd a grëwyd erbyn diwedd ffrydiau cyllido addysg presennol. Argymhellion categori A yw'r rhain.

3.2.3 Mae'r panel yn gwneud cyfres o argymhellion graddol pwysig sy'n cydblethu. Mae rhai yn ceisio mynd i'r afael â materion strwythurol sylweddol. Mae'r panel yn credu y bydd y rhain yn cael effaith fawr ar effeithiolrwydd ysgolion ac yn rhoi hwb i'r proffesiwn wrth iddo geisio trawsnewid addysg. Mae'r rhain yn argymhellion tymor hwy yn ymwneud â datblygiad gyrfa a bywydau gwaith, a byddant yn benderfynyddion hollbwysig o amodau gweithio penodol a chytundebol yn y dyfodol. Dyma pam mae ein hadroddiad yn cynnig trafodaeth eang ar rai materion presennol. Er bod y panel wedi amlinellu elfennau allweddol yn yr argymhellion, bydd rhai'n gofyn am ymgynghori, modelu a chostio manwl ochr yn ochr ag ystyriaeth o ganlyniadau anfwriadol i ddatblygu prawf o gysyniad. Rydym yn pwysu ar Ysgrifennydd y Cabinet i fynd ati cyn gynted â phosibl i roi'r rhaglenni priodol ar waith mewn perthynas â'r argymhellion hyn. Mae'r argymhellion hyn wedi'u datblygu gyda ffocws clir ar gyd-destun penodol addysg yng Nghymru. Maent yn gam cyntaf pwysig yn hytrach na diwedd y daith, ac fe'u hategir gan gyfres o egwyddorion y teimlir sy'n annhebygol o newid.

3.2.4 Mae rhai o'n hargymhellion eraill yn cynnig y dylai Ysgrifennydd y Cabinet gymeradwyo'r potensial ar gyfer newid penodol i drefniadau gyrfa, amodau a chyflog ar gyfer athrawon gyda'r nod o'u rhoi nhw ar waith erbyn dyddiad penodol pan fo strwythurau ar waith. Argymhellion categori B yw'r rhain.

3.2.5 Mae grŵp perthnasol pellach o argymhellion yn bwysig er mwyn cael eglurder a chyd-destun; mewn llawer o achosion, mae'n fater o resymoli'r rheoliadau presennol i fynd i'r afael â chyd-destun diwygio'r agenda Cymraeg a di-Saesneg. Gellir rhoi sylw i'r argymhellion hyn yn syth, fel cam cynnar yn y gwaith o drosglwyddo cyfrifoldeb. Argymhellion categori C yw'r rhain a nhw fyddai'r rhan fwyaf o gylch gwaith cyntaf trefniadau newydd y Corff Adolygu Athrawon Ysgol yng Nghymru.

- Categori A: argymhellion strwythurol a thymor hwy
- Categori B: argymhellion newid penodol neu ddatblygiadol arfaethedig
- Categori C: diwygiadau cychwynnol i reoliadau blaenorol i gyfateb i 'Cenhadaeth ein Cenedl'.

- 3.2.6 Cynigir amserlen gryno o gategoriâu ein hargymhellion fel y gall rhaglen gyflawnadwy gael ei rhoi ar waith unwaith y ceir sêl bendith, gyda goblygiadau a disgwyliadau ar lawer o asiantaethau.

3.3 Egwyddorion sylfaenol yr adolygiad

- 3.3.1 Gan fod trefniadau ar gyfer cyflog ac amodau athrawon yn wahanol i'r trefniadau yn Lloegr, roedd y panel yn awyddus i sicrhau y byddai rhai egwyddorion arweiniol yn sail i'r argymhellion. Cyflwynwyd y rhain fel y meysydd pryder canlynol yn yr adolygiad.

- 3.3.2 Arweiniodd y rhain at ddiffinio pum egwyddor:

1. Dim cyflog nac amodau anffafriol

Ystyriodd y panel y pryderon y byddai athrawon o dan anfantais yng Nghymru oherwydd y newid i'r cyfrifoldeb dros gyflog ac amodau. Roedd pryder arbennig ynghylch y posibilrwydd o gyflwyno trefniadau cyflog rhanbarthol.

2. Dyhead gyrfa a chamu ymlaen mewn gyrfa

Cydnabu'r panel awydd athrawon i gael cymorth wrth geisio dylanwadu ar uchelgeisiau addysgol y wlad o ran cyfleoedd gyrfa a chydabyddiaeth.

3. Tegwch a thryloywder

Roedd y panel o'r farn y dylai'r ymrwymiad i degwch a thryloywder sbarduno fframwaith cyflog ac amodau; barn a lywiwyd gan ymatebwyr i'r adolygiad. Mae'r dull rhagolygon y farchnad yn amlwg yn Lloegr, a byddai'n opsiwn yng Nghymru. Fodd bynnag, gwelwyd nad oedd unrhyw ddymuniad i bob pwrpas am system sydd â'r perygl o osod ysgol yn erbyn ysgol a chymuned yn erbyn cymuned ac sy'n gweld cyflogau'r rhai sy'n gwybod sut i fanteisio ar y system yn draenio cyllidebau ysgolion sydd i fod ar gyfer disgyblion a'u haddysg. Cafodd y panel ei daro gan y rhagolwg a leisiwyd amlaf, a oedd yn pwysleisio gwasanaeth cyhoeddus a gonestrwydd ac a oedd yn ceisio sicrhau cydweithrediad yn hytrach na chystadleuaeth.

4. Y cyd-destun addysgol a chymdeithasol

Mae'r panel yn honni bod Cymru'n wahanol iawn i Loegr o ran y materion sy'n effeithio ar addysg, yn athronyddol ac yn strwythurol. Mae Cymru'n ceisio adeiladu ymagwedd golegol, gan gyd-adeiladu'r ffordd ymlaen mewn ysbryd o gydweithredu ac atebolrwydd cymesur. Dylai'r fframwaith newydd ar gyfer cyflog ac amodau gydnabod yn well amgylchiadau Cymru a'r cysylltiadau gwaith a garem.

5. Cymhariaeth resymegol â sectorau cyflogaeth eraill

Byddai'r panel yn ceisio sicrhau bod argymhellion yn ystyried mater cymharu cyflog ac amodau, yn enwedig mewn perthynas â sectorau cyflogaeth eraill a Lloegr.

4 Gwnaed yng Nghymru: Gweithdrefnau a dogfennau

- 4.1** Mae ein hargymhellion cychwynnol yn ymwneud â'r gweithdrefnau a'r dogfennau sy'n angenrheidiol i alluogi fframwaith effeithiol i gael ei adeiladu dros amser. Mae rheoliadau presennol Cymru a Lloegr ar gyfer Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol yn cael eu diwygio trwy ddogfen sy'n cael ei diwygio'n flynyddol yn dilyn gwaith i gylch gwaith gweinidogol gan y Corff Adolygu Athrawon Ysgol (STRB). Yng Nghymru, mae rhanddeiliaid wedi bod yn gweithio ochr yn ochr â'n hadolygiad ac mae cynnig manwl ar gyfer cyfansoddiad, cylch gwaith a gweithdrefnau wedi derbyn cymeradwyaeth gan Ysgrifennydd y Cabinet.

Dylai fersiwn newydd Cymru o'r Corff Adolygu Athrawon Ysgol (CAAYC) gael ei sefydlu cyn gynted â phosibl.

Dylai hwn fod yn gorff gwirioneddol annibynnol sy'n adlewyrchu ystod o arbenigeddau ac arbenigrwydd perthnasol i fynd i'r afael â natur newidiol proffesiynoldeb athrawon a ragwelir gan yr adolygiad hwn, ac sy'n ymateb yn gadarnhaol i agenda a ddisgrifir gan Ysgrifennydd y Cabinet, ynghyd â chyflwyno awgrymiadau effeithiol i'w hystyried dros amser.

Dylid ystyried gwneud i bob cyfnod cylch gwaith bara dwy flynedd, gydag agenda adrodd a chyflawni raddol a phroses adolygu flynyddol.

I'w gyflawni gan: **Llywodraeth Cymru.**

Categori C

Argymhelliad 1

- 4.2** Mae sawl un o'n hargymhellion (y rhai yng nghategori C) yn darparu agenda gynnar frys ar gyfer y corff newydd. Mae'n bwysig bod y trefniadau newydd ar gyfer CAAYC yn rhoi'r cynigion hyn ar waith yn effeithiol yn hytrach na chaniatáu i brotocolau sefydliadol newydd gael mwy o flaenoriaeth na'r mater dan sylw: 'Cenhadaeth ein Cenedl'. Credwn y dylid ystyried defnyddio cyfnod cylch gwaith ar gyfer CAAYC sy'n cwmpasu dwy flynedd o waith ac sy'n cael ei addasu'n flynyddol. Byddai hyn yn bwysig i gychwyn ar gyfer y CAAYC newydd a byddai'n caniatáu i ni edrych ymhellach i'r dyfodol ac yn rhoi amser i ni wneud gwaith cefndir priodol, yn ogystal â rhagweld agendâu newydd.
- 4.3** Wrth i'r panel adolygu'r ddogfen bresennol sy'n llywio cyflog ac amodau ar gyfer Cymru a Lloegr³, mae wedi dod i'r amlwg nad yw llawer o faterion yn ymwneud ag addysgu mewn ysgolion yng Nghymru heddiw, heb sôn am yr agenda ddiwygio sydd o'n blaenau. Mae cyd-destun yr agenda ddiwygio a ddisgrifir yn 'Cenhadaeth ein

³ [Dogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol 2017 a Chanllawiau ar Gyflog ac Amodau Athrawon Ysgol](#)

Cenedl' yn gweld athrawon fel asiantaeth gynnydd hynod broffesiynol, ac eto mae llawer o amodau gwaith presennol athrawon yn awgrymu fel arall. Mae llawer o faterion o bwys i'r ffordd mae athrawon yn gweithio ymhell y tu hwnt i gwmpas y ddogfen a'r rheoliadau presennol.

- 4.4** Nid yw'r ddogfen bresennol ar gyfer Cymru a Lloegr wedi cadw i fyny â natur newidiol addysg a bydd angen gwneud gormod o newidiadau iddi i'w gwneud hi'n ddefnyddiol ac ymarferol i gyd-destun Cymru. Y rheswm am hyn yw bod y ddogfen a'r rheoliadau wedi esblygu dros amser, gyda gwelliannau a chymalau wedi'u cynnwys er mwyn gwneud iawn am anghysondebau yn sgil ystyriaethau a phenderfyniadau blaenorol neu oherwydd newidiadau mewn arferion gwaith ysgolion. Mae'r esblygiad hwn wedi arwain at gyfres o amodau sy'n gymhleth iawn ac yn llawn manylion dyrys er mwyn i gyflogwyr allu gwneud penderfyniadau teg ar gyfer eu gweithwyr cyflogedig. Fodd bynnag, mae'r amodau'n astrus a phrin yw'r bobl y daethom ar eu traws, yn enwedig yr athrawon eu hunain, sydd â dealltwriaeth glir o ddogfen bresennol Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol.
- 4.5** Mae dadansoddiad wedi arwain y panel at y farn bod angen dogfen ffres ac y dylai fod gan y ddogfen newydd egwyddor sylfaenol wahanol i'r ddogfen y mae'n ei disodli.



Dylai dogfen ‘Fframwaith Gyrfa, Amodau a Chyflog ar gyfer Athrawon yng Nghymru’ gydlynol newydd gael ei hysgrifennu.

Gall y broses hon ddefnyddio'r ddogfen etifeddol fel pwynt cyfeirio, ond dylai 'gychwyn o'r newydd' i sicrhau eglurder a hygyrchedd. Dylai'r fersiwn newydd o Gorff Adolygu Athrawon Ysgol Cymru, gyda chynghor a chymorth cyfreithiol, gynhyrchu dogfen newydd, gan gynnwys rheoliadau i fynd i'r afael â'n hargymhellion sydd i'w cyflawni'n syth, erbyn mis Medi 2019. Mae ein hargymhellion yn canolbwyntio ar yr agweddau hanfodol ar drefniadau Gyrfa, Amodau a Chyflog athrawon.

Dylai'r ddogfen newydd ystyried yr argymhellion yn yr adroddiad hwn a dim ond yr elfennau hynny o'r ddogfen bresennol sy'n hanfodol y tu hwnt i ddeddfwriaeth gyflogaeth y 'Llyfr Bwrgwyn'. Wedi hynny, dylai'r rheoliadau gael eu diwygio i ystyried datblygiadau parhaus.

Dylai'r ddogfen newydd egluro rôl a phriodoldeb y 'Llyfr Bwrgwyn' sydd fel pe bai'n cael ei ddehongli mewn ffyrdd gwahanol mewn gwahanol rannau o'r wlad.

I'w gyflawni gan: **Llywodraeth Cymru, Corff Adolygu Athrawon Ysgol Cymru**

Categori B

Argymhelliad 2



5. Bywydau gwaith athrawon

Wrth ystyried amodau gwaith athrawon, hoeliodd dau fater fwy o sylw yn ein hadolygiad.

5.1 Hyder y cyhoedd mewn athrawon

5.1.1 Y mater cyntaf yw'r angen i deimlo hyder y cyhoedd a bod yn rhan o ddiwylliant o ddysgu a rennir. Cydnabyddir pwysigrwydd 'Cenhadaeth ein Cenedl' i lesiant, llwyddiant a ffyniant y wlad i'r dyfodol, ynghyd ag ymrwymiad Llywodraeth Cymru i adeiladu system ysgol gref mewn partneriaeth â'i hysgolion. Mae athrawon yng Nghymru heddiw yn weithwyr proffesiynol balch, ond nid yw'r balchder hwnnw'n cael ei leisio'n aml.

'Rwy'n hoffi llwyth gwaith da. Rydw i eisiau i bobl y gymuned hon weld y ffordd y gall addysg gyfoethogi bywydau a byddaf yn gwneud popeth o fewn fy ngallu i helpu'r bobl ifanc hyn i weld y posibiliadau sydd o'u blaenau...a bydd fy nhîm yn gwneud yr un fath.' (Pennaeth ysgol uwchradd)

5.1.2 Pwysleisiodd yr OECD y bydd gwella cyfalaf proffesiynol athrawon ac arweinwyr yn bwysig er mwyn gwella canlyniadau a pherfformiad y system yng Nghymru yn ei chyfanrwydd⁴.

5.1.3 Dywedodd y rhan fwyaf o'r athrawon y siaradon ni â nhw eu bod nhw eisiau ennill ymddiriedaeth y cyhoedd, meithrin brwdfrydedd i ddysgu mewn cymunedau a helpu i wella cyfleoedd bywyd pob plentyn a pherson ifanc. Maent eisiau i'w proffesiynoldeb gael ei gydnabod ac maent yn barod i weithio'n galed i'r perwyl hwnnw.

5.1.4 Cododd yr ail fater o ganlyniad i'r un cyntaf: y ffordd mae athrawon yn gweithio.

5.2 Llwyth gwaith athrawon

5.2.1 Mae'r rhan fwyaf o athrawon ac eraill sy'n gysylltiedig ag ysgolion yn credu bod athrawon yn gweithio'n galed iawn; y llwyth gwaith oedd y man cychwyn mwyaf cyffredin wrth drafod addysgu yng Nghymru. Y farn gyffredinol yw bod athrawon o dan ormod o bwysau yn y gwaith. Ac eto wrth archwilio hyn, mae'r materion a drafodir mor eang fel ei bod hi'n glir bod y term 'llwyth gwaith' yn cael ei ddefnyddio i esbonio'r rhwystredigaeth, y siom, y pwysau a'r blinder sy'n gysylltiedig â rhannau di-ri o'r bywyd gwaith; mae'r term 'llwyth gwaith' mor eang fel ei fod yn cwmpasu cymaint o wahanol bwyntiau negyddol ac yn datblygu'n broblem a rennir. Weithiau, mae hyn yn gallu cuddio'r cyffro, y cyflawniad a'r pleser o fod yn rhan bwysig o ddyfodol person ifanc. Mae'r rhan fwyaf o athrawon eisiau gweithio'n galed fel gweithiwr proffesiynol; maent eisiau gwybod bod eu gwaith caled yn

'Rydyn ni'n siarad am fywydau plant ac yn gweithio i ddylanwadu ar y bywydau hynny' (Athro ar ddechrau ei yrfa)

⁴ [Improving Schools in Wales \(2014\) OECD](#) (Saesneg yn unig)

gwneud gwahaniaeth yn y ffordd iawn. Mae'r panel o'r farn bod llawer o athrawon yn credu nad ydynt yn cael digon o ddylanwad ar agweddau ar eu bywyd gwaith eu hunain, a bod pob math o ffactorau yn gyfrifol am hynny.

- 5.2.2 Mae llwyth gwaith yn fater cymhleth. Mae'n golygu mwy na nifer yr oriau yn y diwrnod neu'r wythnos ac mae angen ymchwilio i'r mater i geisio deall sut mae'n datgelu ei hun a pham mae'n broblem. Ystyriodd y panel fater llwyth gwaith yn drylwyr, a'r farn gyffredinol yw y bydd angen gwneud llawer mwy nag ymdrin ag amodau cytundebol i fynd i'r afael ag ef.
- 5.2.3 Mae rhan gynnar ein hadroddiad yn drafodaeth sylweddol sy'n ystyried sut mae athrawon a phenaethiaid yn gweithio, gan roi sylw i dirwedd sy'n gyfarwydd i lawer o ddarllenwyr. Trwy ddisgrifio'r sefyllfa fel rydym wedi ei gweld, ein gobaith yw taflu goleuni ar y gwahanol agweddau ar y term 'llwyth gwaith' fel y maent wedi'u disgrifio i ni ac osgoi canolbwyntio ar fater amser yn unig.
- 5.2.4 Mae'r disgrifiad hwn yn arwain at argymhelliad pellgyrhaeddol; o bosibl yr argymhelliad yn ein hadroddiad sydd â'r potensial i gael yr effaith fwyaf cadarnhaol a thymor hir ar y system ysgol.
- 5.2.5 Gyda'i gilydd, mae ein holl argymhellion eraill ynghylch gyrfaeodd, amodau ac yna cyflog wedi'u cynnig gyda'r nod o wella canlyniadau i ddysgwyr a galluogi athrawon Cymru i deimlo eu bod yn rhan o broffesiwn go iawn.

5.3 Realiti yr athro

5.3.1 Pwysau amser

Mae cymaint o athrawon yn esbonio y gallent wneud yn well dros y disgyblion pe bai ganddynt fwy o reolaeth dros eu bywyd gwaith eu hunain. Maent yn cyfeirio at bob math o amcangyfrifon ynghylch eu horiau gwaith wythnosol, a nododd pob asiantaeth a roddodd dystiolaeth eu bod yn cydnabod y pwysau ar oriau gwaith athrawon.

- 5.3.2 Mae tystiolaeth a ddarparwyd gan yr Arolwg Cenedlaethol o'r Gweithlu Addysg, CGA, 2017⁵ yn dangos bod athrawon dosbarth yn amcangyfrif eu bod yn gweithio 51 awr yr wythnos, gyda dim ond 40% o'r oriau hynny yn cael eu treulio yn addysgu yn yr ystafell ddosbarth. Mae tystiolaeth anecdotaidd gan athrawon unigol yn rhagori ar y cyfartaleddau tybiannol hyn. Mynegodd penaethiaid eu pryderon ynghylch y pwysau sy'n cael ei roi ar staff addysgu a'u pryderon ynglŷn â'u dyletswydd gofal mewn perthynas â llesiant staff a'r cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith. Dywedodd llywodraethwyr eu bod yn credu bod gan athrawon lwythi gwaith annerbyniol, sy'n wael i'r iechyd ac nad oes modd ymdopi â nhw. Siaradodd athrawon am weithio oriau gwaith gormodol yn ystod y tymor gan baratoi ar gyfer bod yn sâl yn ystod y gwyliau. Roeddent yn dweud nhw nad oedd ganddynt unrhyw fywyd cymdeithasol o gwbl a bod eu bywyd teulu'n dioddef oherwydd eu ffocws ar eu gwaith ysgol yn ystod

⁵ [Arolwg cenedlaethol o'r gweithlu addysg \(2017\) Cyngor y Gweithlu Addysg](#)

y tymor. Roeddent yn siarad am 'lusgo eu hunain i mewn' ar ddydd Gwener a'r ffaith 'nad oeddent yn teimlo fel nhw'u hunain' wrth geisio treulio amser gwerth chweil gyda phobl ifanc a'u llenwi nhw â brwdfrydedd ar gyfer y dyfodol. Mae'r broblem hon o ddwysedd yn deillio'n rhannol o'r pwysau a achosir gan strwythurau'r diwrnod ysgol a'r tymor sy'n cynnig ychydig iawn o hyblygrwydd o gymharu â llawer o weithleoedd eraill.

5.3.3 Mae yna ddimensiwn arweinyddiaeth yn y broblem hon. Mewn llawer o ysgolion, mae arweinyddiaeth hyderus yn rheoli atebolrwydd ac yn adeiladu lefelau o ymddiriedaeth ac mae staff yn gweithio oriau hir ond yn egniol. Mewn ysgolion eraill, mae'r un oriau yn arwain at orflinder. Mae'n ymddangos bod rhai arweinwyr ysgol yn gofyn am dystiolaeth ormodol o gynllunio, paratoi, marcio a chasglu data, gan ddefnyddio'r dull arolygu 'blaidd wrth y drws' neu 'fonitro drwy gonsortiw' fel ffordd o gynnal ffocws staff.

5.3.4 Yr un pryd, mae arweinwyr ysgol yn adrodd am bwysau eu llwyth gwaith eu hunain. Mae esboniadau'n cynnwys 'atebolrwydd yn ysgogi'r agenda' i ysgolion, ymdopi â phwysau gostyngiad yn y gyllideb ac ad-drefnu staff, ynghyd â rheoli mewn cyfnod o newid.

5.3.5 **Gofynion yr 'haen ganol'**

Yr haen ganol yw'r term a ddefnyddir i ddisgrifio'r ystod o asiantaethau sydd rhwng y llywodraeth ac ysgolion. Mae'r rhain yn cynnwys Awdurdodau Lleol, Sefydliadau Rhanbarthol Gwella Ysgolion ac eraill sy'n ceisio cefnogi ysgolion. Mae'r rhai sy'n gweithio yn yr haen ganol o'r farn bod eu cyfraniad eu hunain yn hollbwysig a'u bod wedi ymrwymo llawn cymaint i 'Cenhadaeth ein Cenedl', ac maent yn iawn i feddwl hynny. Fodd bynnag, weithiau maent yn camu'n anochel ar draws llwybr pobl eraill sy'n gweithio ar agenda gysylltiedig. Mae bodolaeth haen ganol yn gallu awgrymu i ysgolion bod y pwysau uwch eu pennau yn tyfu a chynyddu. Mae gwaith partneriaeth yn cael ei ganmol, ond mae llawer o ysgolion yn disgrifio eu her o geisio pennu pa geisiadau gan bartneriaid ddylai gael blaenoriaeth.

5.3.6 Mae'n glir i'r panel bod llawer o athrawon a phenaethiaid yn rhwystredig neu wedi drysu oherwydd yr amrywiaeth o asiantaethau sy'n gwneud gofynion ar eu hamser. Mae fel petaent yn gweithio i fwy nag un cyflogwr. Mae'r adroddiad ar waith Estyn, 'Arolygiaeth Dysgu', yn nodi 'nid yw'r set hon o drefniadau atebolrwydd yn cyfuno i ffurfio set gydlynus o gydrannau cydategol â disgwyliadau a dibenion cyson. Heb gydlyniant o'r fath, gallai ysgolion gael negeseuon sy'n gwrthdaro o ran beth sy'n bwysig, a gallai ddargyfeirio ymdrech oddi wrth ddysgu.'⁶

5.3.7 Y tu hwnt i ddwysedd y swydd, mae athrawon yn teimlo'n rhwystredig mewn sawl agwedd ar y gwaith sy'n ofynnol ac yn credu nad yw llawer ohono'n helpu pobl ifanc i ddysgu. Mae yna frwdfrydedd sylweddol ar gyfer y dyfodol a gafodd ei gyfleu yn 'Cenhadaeth ein Cenedl' ac mae'r rhan fwyaf o athrawon yn cofleidio'r bwriad. Eu pryder yw na fyddant yn gallu helpu i gyflawni'r dyfodol hwnnw i'r graddau y carent.

⁶ [Arolygiaeth Dysgu \(2018\) Donaldson G](#)

5.3.8 Mae'r panel yn credu bod llawer o athrawon yn mynd ati'n rheolaidd i gyflawni tasgau diangen, nad yw'n ofynnol iddynt eu cyflawni, nad ydynt yn gynhyrchu o ran dysgu pobl ifanc. Mae hyn yn golygu eu bod yn gwneud llawer o'u gwaith gwerthfawr a phriodol o dan bwysau amser. Mae'r syniad o'r baich llwyth gwaith wedi dod yn gymaint o ran o naratif cyffredinol addysgu nes ei fod bron yn dderbyniol ac yn cael ei dderbyn. Mae'r panel yn credu bod llawer o'r pryderon presennol ynglŷn â llwyth gwaith yn codi o ymddygiadau ar draws y system.

5.3.9 Atebolrwydd

Pan fo system atebolrwydd o'r pwys mwyaf yn pwysu i lawr ar broffesiwn cydwybodol yn ei hanfod, y canlyniad yw ymdrech ar ran y rhan fwyaf o athrawon ac arweinwyr ysgol i brofi eu hymrwymiad. Ar gyfer arweinyddiaeth ysgol, mae cronïad gweithdrefnau newydd, yn hytrach na newid yr hen am y newydd, yn cael ei weld fel tystiolaeth o ymrwymiad cynyddol. I athrawon, mae'r dystiolaeth hon ar ffurf gwaith papur, sef un maes gwaith lle mae prawf pendant o ymdrech ac ymrwymiad ar ffurf cynnyrch terfynol. Fodd bynnag, nid oes modd rhagweld llawer o agweddau ar waith yr athro. Mae ystafelloedd dosbarth ac ysgolion yn llefydd cymhleth a, waeth pa mor dda y maent wedi paratoi, ni all unrhyw athro warantu y bydd eu gwers nesaf yn llwyddiant ysgubol. Ond mae llawer o athrawon yn credu bod prawf o'u hymrwymiad i effeithiolrwydd i'w weld yn eu gwaith papur.

5.3.10 Dwysedd

Daeth y panel i'r casgliad ei bod hi'n debygol mai cyfuniad o ffactorau sy'n achosi'r pwysau 'llwyth gwaith'. Yr hyn sy'n glir yw bod y pwysau'n bwysau go iawn ac nad yw'n gynaliadwy fel amod gwasanaeth. Gan fod athrawon yn nodi eu bod yn teimlo o dan bwysau sylweddol yn eu bywydau gwaith, mae'n gallu bod yn anodd i bobl y tu allan i'r gymuned addysg werthfawrogi gofynion dwys y swydd. Mae athrawon yn siarad am natur ddiostur y diwrnod gwaith.

5.3.11 Ar ddiwedd y diwrnod ysgol, mae angen i athrawon reoli'r gwaith o farcio gwaith plant a pharatoi ar gyfer trannoeth, ynghyd ag edrych ymhellach ymlaen tuag at agweddau eraill ar waith i'w rheoli. Waeth pa mor effeithlon yw'r athro, mae hyn yn cymryd amser. Mae'r broses hon yn mynd ymlaen am hyd at wyth wythnos ar y tro, bob hanner tymor.

5.3.12 Mae penaethiaid ac arweinwyr ysgol eraill yn ymdrin â dwysedd y diwrnod ysgol yn yr un modd ac mae angen iddynt gydbwyso hyn â gwaith strategol tymor hwy, datblygu cysylltiadau â rhieni a'r gymuned, creu cysylltiadau â busnesau a cholegau a chysylltu â'r Awdurdod Lleol, y llywodraeth neu wasanaethau gwella

'Unwaith i'r plant gyrraedd, does dim llaesu dwylo i'r athrawon. Does dim cyfle i dwymo i fyny, ychydig iawn o adegau tawel sydd yna ac mae'r teimlad o fod ar eich traed am chwech neu saith awr gyda 30 neu fwy o bobl ifanc yn mynnu sylw a diwrnod yn yr ystafell ddosbarth yn gallu mynd â holl egni rhywun.'
(Pennaeth)

ysgolion. Mae'r drefn mae'r rhan fwyaf o blant a phobl ifanc yn ei gweld bob diwrnod ysgol yn cuddio realiti anrhagweladwy a dwys yn aml i'r rhai sy'n gweithio mewn ysgolion.

5.3.13 Nid yw hyn yn awgrymu nad yw swyddi eraill yn achosi straen hefyd. Fodd bynnag, mae cymaint o athrawon wedi dweud wrthym am y pwysau sy'n eu hwynebu, gan ddweud pethau fel 'mae angen i mi ailgyflwyno fy hun i'm teulu ar ddiwedd y tymor' ac 'rwy'n aros tan ddiwedd y tymor ac yna rwy'n sâl'.

5.3.14 Ond mae'r rhan fwyaf o athrawon yn mwynhau treulio eu bywydau gwaith gyda phlant a phobl ifanc. Beth bynnag fo'r pwysau, maent yn cael boddhad o weld dysgwyr yn camu ymlaen yn academiaidd, yn gymdeithasol ac yn emosiynol.

5.4. Y gofynion ar athrawon a phenaethiaid

5.4.1. Swydd fwy cymhleth

Sut mae swydd addysgu yn wahanol i'r hyn ydoedd 30 mlynedd yn ôl pan gyflwynwyd y cysyniad o amser cyfeiriedig? Mae cyfres o ddatblygiadau wedi arwain at gynyddu cymhlethdod y swydd. Mae disgwyliadau cwricwlwm cenedlaethol ac asesiad cysylltiedig, argaeledd a dadansoddiad manwl o ddata, ynghyd â gweithdrefnau safoni ysgolion, gosod targedau ac adolygu wedi gwella effeithiolrwydd, ond nid heb ofynion amser ychwanegol. Mae gwyddor y gwaith o

'Beth bynnag fo'r fenter neu'r ymarfer newydd mewn addysg, yr athro sy'n gorfod gwneud rhywbeth amdano yn y pen draw.' (Cynghorydd rhanbarthol gwella ysgolion)

addysgu wedi datblygu. Mae athrawon da bellach yn gwahaniaethu'n fwy effeithiol, yn marcio'n fwy trylwyr ac yn cofnodi'n fwy effeithlon. Mae'r gwaith o graffu ar ysgolion yn fwy amlwg, gyda mwy o asiantaethau'n holi am eu heffeithiolrwydd nes bod athrawon yn

siarad am orfod 'bwydo'r peiriant' atebolrwydd. Mae hyd yn oed y cynnydd yn nifer y staff cymorth mewn ysgolion wedi creu elfen arall o bwysau oherwydd yr angen i gynnwys a defnyddio cydweithwyr.

5.4.2. Wrth gwrs, mae proffesiynau a sectorau cyflogaeth eraill wedi gweld newid dramatig dros y blynyddoedd diwethaf ac mae eraill wedi gorfod cofleidio amgylcheddau sy'n newid. Bydd cwynion athrawon am orweithio megis geiriau gwag i lawer o'r cyhoedd sy'n gweld ysgolion ar gau am gyfnodau estynedig. Yr hyn sy'n glir yw, er bod addysgu wedi newid o ran ei gymhlethdod, nad yw'r amodau mae athrawon yn gweithio oddi tanynt wedi llwyddo i gadw i fyny gyda'r newidiadau hynny.

5.4.3. Proffesiwn sy'n wynebu'r risg o golli ei apêl

Y broblem gyda'r ddelwedd hon o batrwm gwaith didostur, pwysau uchel sy'n destun gwaith craffu parhaus, yw ei bod yn cael effaith negyddol ar lawer o athrawon ac

'Rwy'n caru'r swydd ond rwy'n sylweddoli na alla i ei gwneud hi am byth; sbrint yn hytrach na marathon'. (Athro ar ddechrau ei yrfa)

yn troi eu ffocws oddi wrth yr agweddau pleserus ar eu gwaith; sef treulio amser cynhyrchiol gyda phlant a phobl ifanc. Mae'n creu'r argraff o broffesiwn nad yw'n gallu rheoli ei agenda ei hun. Effaith hyn yw bod cyfran sylweddol o athrawon yn ystyried pa mor hir y gallant aros yn y proffesiwn. Dywedodd llawer o athrawon ar ddechrau eu gyrfa wrthym eu bod yn meddwl am ba hyd y gallant gynnal lefel y disgwyliad sydd arnynt.

5.4.4. Mae athrawon dan hyfforddiant ar leoliad mewn ysgolion yn teimlo'r baich craffu a'r gwaith papur cysylltiedig ac yn gwylio athrawon profiadol yn mynd i'r afael â'r agweddau ar eu swydd o ddydd i ddydd, gan synhwyro na fydd y gwaith yn lleihau. Mae llawer yn meddwl tybed a allant gynnal eu heffeithiolrwydd a'u hymrwymiad parhaus; mae niferoedd sylweddol yn gadael eu cyrsiau hyfforddi cyn eu cwblhau neu yn ystod tair blynedd gyntaf eu gyrfa. Mae llwyddiant 'Cenhadaeth ein Cenedl' yn dibynnu ar gadw athrawon ymroddgar a phrofiadol.

5.4.5. **Atal y llanw**

Faint bynnag o oriau a weithir ar gyfartaledd mewn gwirionedd, mae'n glir bod problem yma. Yr hyn sy'n glir yw bod y trefniadau presennol ar gyfer disgwyliadau llwyth gwaith athrawon yn annigonol. Mae'r gofyniad Amser Cyfeiriedig o 1,265 awr, a sefydlwyd ym 1989, yn cael ei anwybyddu fwy neu lai. Nid yw llawer o athrawon yn ymwybodol o'r gofyniad hyd yn oed, ac mae'r cymal ychwanegol sy'n gofyn am oriau rhesymol i gyflawni dyletswyddau'n effeithiol wedi datblygu i fod yn benderfynyn go iawn o ymrwymiad amser. Mae rhai penaethiaid yn nodi budd y gofyniad amser cyfeiriedig o 1,265 awr fel modd o ysgogi athrawon llai ymroddgar, ond maent yn cydnabod hefyd mai ychydig iawn o'r athrawon hyn sydd ganddynt. Mae'r Undebau Athrawon a'r Cymdeithasau Proffesiynol yn cydnabod y diffygion yn y trefniadau amser cyfeiriedig, ond maent hefyd yn gweld y budd o fod â rhyw fath o ffon fesur ar waith.

5.4.6. Gwnaed ymdrechion i resymoli llwyth gwaith athrawon. Yn wir, yn 2017 cydweithiodd 15 o asiantaethau yn yr 'haen ganol' i egluro eu disgwyliadau, gan gyhoeddi "Lleihau baich; Canllaw i athrawon a phenaethiaid"⁷ i chwalu mythau. Er bod y bwriad yn un da, mae'n ymddangos na chafodd yr ymdrech hon dderbyniad gwresog, gyda llawer o ysgolion ac athrawon yn dewis credu'r naratif a gynigiwyd gan gydweithwyr mewn ysgolion eraill ynghylch yr angen am 'dystiolaeth' ar gymaint o lefelau. Mae Undebau Athrawon a Chymdeithasau Proffesiynol yn cydnabod bwriad da pawb sy'n ceisio mynd i'r afael â'r mater. Maent yn cydnabod hefyd effaith gadarnhaol bosibl yr adolygiad diweddar o waith Estyn.

5.4.7. Am rai blynyddoedd o 2011 ymlaen, roedd y ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol yn cynnwys rhestr o swyddi na fyddai disgwyl i athrawon eu cyflawni. Cafodd y rhestr hon ei dileu, yn bennaf oherwydd bod llawer o athrawon yn teimlo ei fod yn ddiraddiol gwrthod gwneud pethau yr oedd angen eu gwneud yn eu hysgolion ar ran eu disgyblion. Yn 2005, cyflwynwyd amser Cynllunio, Paratoi ac Asesu (CPA), gan gydnabod y llwyth gwaith, ond mae'n ymddangos ei fod wedi arwain at lawer yn

⁷ [Lleihau baich; Canllaw i athrawon a phenaethiaid \(2017\) Estyn](#)

credu y dylai'r holl waith gweinyddol gael ei gwblhau o fewn y 10% o'r amser a ddyrannwyd at y diben hwn. Lle yr arferai fod yn bosibl i athro allu cwyno am ei anallu i gadw i fyny gyda gwaith papur, erbyn hyn mae'n ymddangos nad oes modd iddynt gyfiawnhau peidio â chael trefn ar bethau. Dywedodd llawer o athrawon wrthym nad yw'r amser a ddyrannwyd ar gyfer CPA yn cael ei ddefnyddio'n dda a'u bod wedi mynd i'r arfer o 'geisio dal i fyny' ar waith gweinyddol sylfaenol, a bod rhywbeth arall yn tarfu ar eu hamser yn aml.

5.4.8. **Yr angen i fynd i'r afael â'r broblem**

Mae angen i lwyth gwaith gael ei resymoli, ond mae amheuaeth ynglŷn ag ai symptom neu achos peth o'r hunanamheuaeth a'r rhwystredigaeth yn y proffesiwn yw llwyth gwaith. Pan fo natur ddidostur y swydd, gwaith y tu ôl i'r llenni, natur newidiol cymdeithas, wyneb cyhoeddus addysgu, cyfryngau cymdeithasol ac atebolrwydd yn dod at ei gilydd, rydym yn gweld bod gofynion a dylanwadau ar swydd athro a phenaethiaid yn gymhleth ac yn dechrau gorgyffwrdd. Y diffiniad llawfer o hyn yw'r term 'llwyth gwaith'.

5.4.9. Mae'r panel yn amau a fydd gwneud argymhellion ynghylch agweddau penodol ar lwyth gwaith yn cael yr effaith angenrheidiol ar allu athrawon i alluogi 'Cenhadaeth ein Cenedl' i ffynnu. Ym maes addysgu, ers 1989 (Hansard), mae elfen ragnodedig o fywyd proffesiynol athrawon wedi gallu cael ei 'chyfarwyddo' gan eu pennaeth. Ar hyn o bryd, mae'r panel yn credu y dylai hyn barhau fel ag y mae i gynnal y diogelwch sydd ei angen mewn achosion prin o anghydfod rhwng athrawon a'u pennaeth.

5.4.10. Bydd cynnig atebion tymor byr fel rhan o'r broblem gyffredinol yn gwneud dim mwy na chreu seibiant dros dro, gyda gwahanol broblemau'n codi o ganlyniad i hynny. Am y rheswm hwn, mae'r panel yn amharod i nodi disgwyliadau diwygiedig ar gyfer yr amser y dylai athrawon ymroi i'w gwaith. Mae'r mater yn fwy cymhleth o lawer na'r amser a dreulir yn gwneud y gwaith. Un o elfennau allweddol proffesiwn yw'r syniad nad yw amser yn sefydlog nac wedi'i gyfyngu. Mae gweithwyr proffesiynol yn derbyn bod eu llwyth gwaith yn drwm iawn weithiau, ac maent yn rheoli eu bywydau gwaith er lles y bobl y maent yn eu gwasanaethu. Mae'r rhan fwyaf o wledydd ac awdurdodaethau yn nodi ymrwymiad amser disgwylidig i athrawon a byddai peri bod hyn yn troi'n fater allweddol yn y fframwaith newydd i Gymru yn fagl o ran amser ac egni.

5.5. **Yr angen i newid y meddylfryd**

5.5.1. Yr hyn sy'n glir i'r panel yw bod angen ailddiffinio rôl a gwaith yr athro o safbwynt yr 21ain ganrif, Cenhadaeth ein Cenedl ac oes newydd o broffesiynoldeb. Mae angen i athrawon ac arweinwyr ysgol gofleidio delwedd newydd o broffesiynoldeb, ac mae brwdfrydedd eang i fod yn rhan o uchelgais y wlad ar gyfer ei phobl ifanc i'r dyfodol.

5.5.2. Mae angen hyrwyddo a dathlu addysgu a hyfforddiant athrawon ar fyrder. Yn ôl tystiolaeth gan Teach First, erbyn diwedd eu hail flwyddyn ar gwrs gradd israddedig,

mae dros 75% o fyfyrwyr wedi gwneud penderfyniadau ynghylch eu gyrfa i'r dyfodol. Yn y cyd-destun hwn, mae'r ddelwedd o addysgu fel baich didostur nad yw'n rhoi llawer o foddhad yn cael ei throsglwyddo i bobl ifanc sy'n ystyried gyrfa fel athrawon; yr hyn sy'n glir yw na ddylid caniatáu i hyn barhau.

- 5.5.3. Mae angen i'r proffesiwn ei hun fod yn fwy pendant ynglŷn â'i broffesiynoldeb, ac mae'n rhaid i'r hyder proffesiynol newydd hwn gychwyn gyda phenaethiaid. Fel y canolbwynt yn y system ysgol, mae penaethiaid ac arweinwyr ysgol eraill yn cael eu tynnu i bob cyfeiriad; ysbrydoli, cymell, cynrychioli, gorchymyn, profi a threfnu. Mae angen i arweinwyr ysgol ddangos yr holl nodweddion hyn a mwy wrth iddynt weithio i 'gyd-adeiladu' y dirwedd addysgol newydd. Mae angen i aeddfedrwydd o ran trafod, penderfynu a gweithredu ddatblygu rhwng penaethiaid a'r haen ganol. Mae angen i benaethiaid weld eu hunain fel rhan annatod o'r haen ganol mewn ysgolion a dylanwadu ar yr haen ganol llawn cymaint ag ymateb i'w ceisiadau a'u gofynion.
- 5.5.4. Ymwelodd y panel ag ysgolion lle roedd y cyffro a'r brwdfrydedd am fanylder gwaith athrawon a chyflawniadau pobl ifanc yn drech na dim byd arall. Roedd pobl yn ymdopi â'u gwaith, yn cymryd rhan mewn dysgu proffesiynol, yn arloesi, yn gweithio gyda'i gilydd ac yn canolbwyntio'n ddwys ar addysgeg. Un o nodweddion cyffredin yr ysgolion hyn, mewn ystod o amgylchiadau cymdeithasol, oedd bod y pennaeth a'r tîm arwain yn helpu pawb i gydnabod nodweddion gweithio mewn ysgol effeithiol. Roedd lefelau gwaith a disgwyliadau'n uchel, ond roedd 'rhesymeg bendant ynglŷn â sut rydyn ni'n gweithio, gyda phopeth rydyn ni'n ei wneud yn canolbwyntio ar addysgeg' nad oedd yn 'goddef gwaith dim ond er mwyn ei wneud e.' (Pennaeth ysgol uwchradd)
- 5.5.5. Mae tystiolaeth o arolygiadau'n awgrymu y bydd angen i arweinwyr ysgol, yn enwedig mewn llawer o ysgolion uwchradd, ailystyried eu rôl wrth i'r agenda ddiwygio gyflymu. 'Mewn chwarter o ysgolion cynradd a phedair o bob deg ysgol uwchradd, mae angen gwella arweinyddiaeth. Yn yr ysgolion hyn, ceir diffyg cyfeiriad strategol sy'n canolbwyntio ar wella deilliannau ar gyfer disgyblion. Nid yw arweinwyr wedi sefydlu diwylliant o ddysgu proffesiynol lle caiff staff drafodaethau agored a gonest am eu harfer eu hunain a'i heffaith ar ddysgu a deilliannau disgyblion. Nid oes gwybodaeth a dealltwriaeth ddigonol gan arweinwyr yn yr ysgolion hyn o sut beth ddylai addysgu o ansawdd da ac arfer broffesiynol fod. O ganlyniad i'r diffygion hyn, nid yw arweinwyr wedi'u paratoi'n dda ar gyfer eu rôl i gynorthwyo athrawon i wella eu harfer.'⁸
- 5.5.6. Mae'r gyfundrefn atebolrwydd sydd wedi tyfu dros yr ugain mlynedd diwethaf wedi arwain at lawer o benaethiaid yn ceisio sicrhau 'atebion cyflym' a 'chyflawni targedau tymor byr'. Mae'r panel yn credu bod nifer sylweddol o benaethiaid yn cyflawni gormod o dasgau ac yn sefydlu arferion gwaith nad oes angen eu cyflawni ac nad oes unrhyw dystiolaeth eu bod yn gwella'r dysgu. Maent yn gwneud hyn oherwydd pwysau allanol neu i gopïo arfer a ddatblygwyd mewn ysgolion y nodir eu bod yn

⁸ [PAEM Adroddiad Blynyddol 2016-2017](#)

llwyddiannus heb bennu a yw arfer o'r fath yn briodol i'w hysgol nhw. Mae rhai penaethiaid yn nodi eu bod yn gweld eu rôl fel cyflawni disgwyliadau eraill yn eu hysgolion eu hunain, gan ymddwyn fel rheolwyr cangen. Bydd angen i'r meddylfryd hwn newid a bydd hi'n allweddol paratoi ar gyfer arweinyddiaeth ysgol a mentora effeithiol trwy flynyddoedd cynnar arweinyddiaeth. Mae'n hollbwysig bod penaethiaid yn cael dylanwad addysgol ar y wlad, yn unigol ac ar y cyd. Mae angen yr hyder arnynt i weld eu rôl fel rhan o gymuned i wella canlyniadau dysgu yng Nghymru, ym mhob cyfnod ac mewn unrhyw ysgol trwy ba bynnag ddull proffesiynol sydd ar gael iddynt.

5.5.7. Mae'r panel yn credu bod newidiadau bach i fecanweithiau bywydau gwaith athrawon yn debygol o arwain at seibiant tymor byr. Bydd cyfres o amodau sy'n gosod disgwyliadau neu gyfyngiadau manwl ar athrawon yn ei wneud yn llai o broffesiwn ac yn cynyddu'r risg o ddwysau'r mater. Mae llawer o athrawon yn gweithio mewn ysgolion sy'n ei chael hi'n anodd ymdopi â'r disgwyliadau sydd ganddynt ar gyfer eu hunain, ochr yn ochr â disgwyliadau eraill. Er mwyn i 'Cenhadaeth ein Cenedl' gyflawni ei amcanion, bydd angen i'r system addysg a'r ffordd mae ysgolion yn gweithio gael injan newydd yn hytrach na newid yr olew a gwasanaethu'r hen un. Heb hyn, ni fydd amodau gwaith sylfaenol yn newid a bydd effeithiolrwydd 'Cenhadaeth ein Cenedl' yn gyfyngedig.

5.5.8. Newid y ffordd mae ysgolion yn gweithio

Dros amser, mae ysgolion wedi cynyddu swm ac amrywiaeth y gwaith maent yn ei wneud. Mae ysgolion heddiw yn cyflawni llawer mwy nag yr oeddent yn ei wneud genhedlaeth yn ôl. Mae cymaint o agweddau ar addysg wedi symud ymlaen, ond prin mae trefniadaeth ysgolion wedi newid. Mae ein system ysgolion yn ceisio gwneud gormod yn yr amser sydd ar gael.

5.5.9. Er bod ysgolion wedi newid o ran eu hymagwedd at eu gwaith, maent yn gweithio o fewn strwythur sy'n cyfyngu ar yr hyn y ceisient ei gyflawni. Mae'r ffordd rydym yn trefnu ar lawer ystyr yn hen ffasiwn. Mae uchelgeisiau Llywodraeth Cymru a ddisgrifir yn 'Cenhadaeth ein Cenedl' yn amlinellu disgwyliadau pellgyrhaeddol o ran yr hyn a ddysgir a sut y bydd addysgu yn wahanol. Mae dyheadau newydd ar gyfer athrawon, rhieni a'r gymuned ehangach. Clywodd y panel syniadau dewr, radical a chreadigol ynghylch newid y system ysgol o lawer o ffynonellau, gan ddangos yr ymrwymiad i wella a gweddnewid y proffesiwn a pharodrwydd rhanddeiliaid i gefnogi newid.

5.5.10. Mae rhieni a disgyblion yn gweld yr 'haen uchaf', blaen y tŷ. Maent yn gwybod bod y rhan fwyaf o athrawon a staff eraill yn gweithio'n galed iawn. Maent yn rhedeg i gadw i fyny gan fod y system yn wynebu disgwyliadau uwch o fewn yr un seilwaith ag sydd wedi bodoli ers 1870. Mae'r ffordd mae ein hysgolion yn gweithio, yr arferion, y patrymau a'r systemau wedi aros fwy neu lai yr un fath ers i addysg i bob plentyn gychwyn yn ystod 'oes y ffatri' pan oedd y ffordd roeddent yn gweithio yn adlewyrchu'r bywyd gwaith ar y pryd.

- 5.5.11. Nid yw hyn yn ddefnyddiol i deuluoedd a chymunedau ugain mlynedd i mewn i fileniwm newydd, gyda newid cymdeithasol wedi gweld gwahaniaethau sylweddol mewn bywyd cartref a gwaith. Er bod ysgolion yn ceisio bod yn ystyriol o deuluoedd, maent wedi'u cyfyngu gan arferion gwaith sy'n cyfyngu ar ddatblygiad ymagweddau newydd, mwy croesawgar. Mae llesiant staff yn cael ei gyfaddawdu yn yr ymagwedd 'sbrintio a gorffwys' at bob hanner tymor. Mae arweinwyr ysgolion yn ceisio mynd i'r afael â'r amhosibilrwydd o helpu plant i ddysgu tra'n ceisio ail-adeiladu cenhadaeth newydd gyda llywodraeth genedlaethol, gyda phob un yn awyddus i gyrraedd gorwel newydd.

5.6. Yr angen i ail-greu addysg: Moment mewn amser

- 5.6.1 Mae'r panel yn credu ei bod hi'n amser meddwl o'r newydd am sut mae addysg yn gweithio i ddisgyblion a'u teuluoedd ac i athrawon. Mae hon yn foment mewn amser. Mae 'Cenhadaeth ein Cenedl' yn uchelgeisiol ar gyfer ein pobl ifanc, ac mae'n fwy tebygol o lwyddo os gall y ffordd rydym yn trefnu ein system ysgolion ymateb. Yn 2020, bydd hi'n 150 mlynedd ers i addysg wladol fod ar gael i bawb. Dylai'r system ysgol ddathlu ei chyflawniadau a mynd ati ar yr un pryd i gynllunio ar gyfer dyfodol mwy llwyddiannus nag erioed. Mae angen i ni ail-greu addysg.

Dylid sefydlu Comisiwn i 'Ail-greu addysg yng Nghymru'. Dylai'r comisiwn hwn gael ei sefydlu ar unwaith a dylai gynnal ymchwiliad, gwaith ymchwil ac ymgynghoriad eang gyda'r nod o gyflwyno adroddiad erbyn mis Rhagfyr 2020. Byddai 'Gweledigaeth ar gyfer 2030' yn cynnig cynllun pontio graddol ar gyfer systemau ac arferion a fyddai'n cynnig darpariaeth sy'n addas i'r 21ain ganrif.

Byddai'r comisiwn yn edrych ar sut y byddem yn newid y system ysgolion fel ei bod yn addas i'r bywyd modern a ragwelir yn y dyfodol ar gyfer teuluoedd a chymunedau. A ddylid ailystyried rhythm y flwyddyn ysgol, y patrwm tymhorau a'r gwyliau, siâp y diwrnod ysgol ac ati? Mae cymaint o arferion addysg yn dyddio o'r amser pan gyflwynwyd addysg i bawb, gydag ysgolion yn adlewyrchu llawer o agweddau ar fywyd gwaith pobl o'r cyfnod hwnnw. Mae arferion gwaith yn wahanol iawn heddiw, gyda gyrfaedd, gwaith ar dasg, contractau tymor byr, gwaith shiftt a dim oriau yn rhan o arferion llawer o deuluoedd. A fydd angen i ysgolion ailystyried eu ffyrdd traddodiadol o weithio i fod yn fwy ystyriol o deuluoedd?

Yn yr un modd, a fydd ysgolion yn cael eu hannog i ystyried gwahanol ffyrdd o weithio a fydd yn eu gwneud yn fwy cynhyrchiol o ran dysgu? Ar hyn o bryd, mae athrawon a disgyblion yn wynebu hanner tymor dwys gyda gwyliau byr i ddilyn. Tuag at ddiwedd pob tymor, mae poblogaeth gyfan yr ysgol yn dioddef o flinder sy'n ffinio ar orflinder. Mae hyd tymhorau yn amrywio, gyda gwyliau'n dod yn afreolaidd. Mae ymchwil yn dangos bod dilyniant a chysondeb yn elfennau pwysig o ddysgu i ddisgyblion, ond rydym yn goddef calendr datgymalog o brofiad dysgu. A ellid disgwyl i wahanol grwpiau o athrawon a disgyblion fod 'yn yr ysgol' ar gyfer gwahanol dymhorau, gan wasgaru eu 39 wythnos ar draws ffurfweddiad gwahanol?

A ddylem ddisgwyl i'n hadeiladau ysgol fod ar gau am gyfran sylweddol o'r flwyddyn

neu a allem edrych ar ffyrdd gwell o ddefnyddio'r adnodd sydd ar gael ar gyfer dysgu? A ddylai ysgolion ailedrych ar amserlenni, gwaith cartref neu'r cydbwysedd rhwng gwersi a phrofiadau eraill, a fydd yn arbennig o bwysig wrth i waith ar y Meysydd Profiad Dysgu yn y cwricwlwm newydd gael ei wireddu? Yn ogystal, ystyrir y ffyrdd gorau o ddatblygu sgiliau athrawon ac eraill sy'n gweithio gyda phlant a'r ffordd orau o fynd i'r afael â'u llesiant.

Dylai'r Comisiwn ystyried hefyd drefn a lleoliad y rhai sy'n gweithio yn y system ysgolion i'r dyfodol a'r mathau o strwythurau gwaith y byddai eu hangen i gefnogi'r system addysg ar ei newydd wedd.

Dylai Gweledigaeth ar gyfer 2030 gefnogi ac ategu datblygiad yr agenda ddiwygio o ran galluogi ysgolion i gyflawni disgwyliadau 'Cenhadaeth ein Cenedl' tra'n ceisio sicrhau newid graddol a chymesur i'r agweddau hynny ar addysg sydd angen bod yn wahanol fel rhan o gynllun deng mlynedd. Bydd hyn yn rhoi'r cyfle gorau o lwyddiant i'r system ysgol, bydd yn ymateb i anghenion teuluoedd a chymunedau, yn gwella canlyniadau i ddysgwyr y dyfodol ac yn gosod amodau gwaith athrawon mewn goleuni newydd.

I'w gyflawni gan: **Llywodraeth Cymru**

Categori C: Sefydlu'r Comisiwn

Categori A: Cyhoeddi Gweledigaeth ar gyfer 2030

Argymhelliad 3

5.6.2 Bydd newidiadau sylfaenol i'r ffordd mae addysg yn cael ei threfnu yn newid amodau gwaith athrawon; bydd addysg yn wahanol. O ganlyniad, bydd canlyniadau a llesiant dysgwyr yn cael eu gwasanaethu'n well a bydd teuluoedd a chymunedau yn gweld ysgolion sy'n fwy ymatebol i'w hanghenion a'u hamgylchiadau.

5.6.3 Mae'r agenda '**Ail-greu addysg**' hon mor arwyddocaol fel bod gwledydd eraill wedi penderfynu ei hanwybyddu. Yn draddodiadol, mae addysg yn amharod i wneud newidiadau mawr oherwydd y pryder y byddwn yn peryglu dysgu a chynnydd disgyblion. Pan fo ysgolion unigol yn addasu agweddau ar addysg, mae'r newidiadau a wneir yn cael eu portreadu fel newidiadau anghyffredin neu ffasiynol, ac mae eraill yn amharod i'w dilyn. Ni ellir tanbrizio'r amharodrwydd cynhenid i newid a phŵer yr 'hen strwythurau'. Dyma gyfle i Gymru edrych ar y sefyllfa, cynnwys y gymuned gyfan, edrych i'r dyfodol a chreu ffyrdd newydd o weithio i ysgolion a fydd yn fwy cynhyrchiol, yn fwy economaidd ac yn fwy dynol.

5.6.4 Bydd 'Cenhadaeth ein Cenedl', fel y'i lluniwyd, yn cael mwy o effaith yng nghydestun gweledigaeth newydd ar gyfer addysg. Dylai'r weledigaeth honno **ail-greu addysg** ac arwain at gyfres o ddatblygiadau strategol a fyddai ar waith erbyn **2030**. Mae ein hymchwil i systemau llwyddiannus ledled y byd yn dangos pwysigrwydd ymrwymiad parhaus i gynllun tymor hir cytunedig, beth bynnag fo'r newidiadau gwleidyddol.



6 Hanfodion gyrfa

Bydd y comisiwn arfaethedig i **Ail-greu addysg** yn archwilio ac ystyried y seilwaith addysg i gefnogi'r agenda ddiwygio. Wrth gynllunio i'r dyfodol, mae athrawon yn ymdrin â'r presennol ar yr un pryd ac mae adran nesaf ein hadroddiad yn amlinellu cyfres o ddatblygiadau a fydd yn cefnogi'r system a'i hathrawon ac yn creu ysgogiad i gefnogi'r agenda bellgyrhaeddol.

6.1 Dysgu Proffesiynol: wrth graidd proffesiwn

- 6.1.1 Mae cyflawniad Cenhadaeth ein Cenedl yn dibynnu ar arbenigedd a sgil proffesiynol athrawon. Mae'n dibynnu hefyd ar dwf yr arbenigedd a'r sgiliau hynny gydol gyrfa trwy ddysgu proffesiynol effeithiol. Mae gweithiwr proffesiynol bob amser eisiau ehangu ei ddealltwriaeth, ei wybodaeth a'i sgil.
- 6.1.2 Ar hyn o bryd, mae'n ofynnol i athrawon ymrwymo i bum niwrnod o Ddatblygiad Proffesiynol Parhaus (DPP) gorfodol, a drefnir i weddu i gynllun datblygu eu hysgol. Mae'r dull hwn yn awgrymu bod athrawon yn dderbynwyr a chyfranogwyr goddefol yn hytrach na'u bod yn sbarduno eu proffesiynoldeb a'u dysgu eu hunain.
- 6.1.3 Mae'r Safonau Proffesiynol newydd ar gyfer Addysgu ac Arweinyddiaeth yn rhoi pwyslais ar bob athro yn ymestyn ei hun o ran ei addysgeg trwy arloesi, cydweithio, dysgu proffesiynol ac arweinyddiaeth. Mae hyn yn rhoi'r cyfrifoldeb ar yr athro i sicrhau ei dwf proffesiynol ei hun, gyda chymorth ei ysgol. Mae'r panel yn credu y dylai athrawon ystyried dysgu proffesiynol fel hawl. Dylai pob athro ysgwyddo cyfrifoldeb dros ei ddysgu proffesiynol ei hun, gyda chymorth arweinwyr.
- 6.1.4 Mae dysgu proffesiynol effeithiol yn golygu mwy na dilyn cyrsiau a mynychu cynadleddau. Fe'i hategir gan ddarllen yn eang, ystyried ymchwil a defnyddio arferion a dulliau a fydd yn amlwg yn gwella canlyniadau. Mae dysgu proffesiynol effeithiol yn golygu gweithio gydag eraill mewn cymunedau budd proffesiynol, yn lleol, yn genedlaethol ac yn fyd-eang ar waith ymchwil gyfunol a chydweithredol a lledaenu'r ymchwil honno. Mae'n golygu ehangu dealltwriaeth a chyrraedd lefelau newydd o gymhwyster, gan dderbyn cydnabyddiaeth gan y proffesiwn addysg ehangach. Yn nodweddiadol, mae proffesiynau eraill angen tystiolaeth o ddysgu a datblygiad proffesiynol trwy broses adolygu flynyddol.

Hawl a disgwyliad i bob athro dreulio saith diwrnod y flwyddyn yn cymryd rhan mewn dysgu proffesiynol. Dylai pedwar o'r diwrnodau hyn gael eu trefnu gan eu hysgol i gyflawni blaenoriaethau'r ysgol. Dylai tri diwrnod y flwyddyn gael eu rheoli gan yr athro unigol, o fewn cyfyngiadau rhesymol yr ysgol.

Dylai tystiolaeth o effaith dysgu proffesiynol ar ymarfer gael ei hystyried fel elfen ofynnol o'r broses o Adolygu Datblygiad Proffesiynol.

I'w gyflawni gan: **Llywodraeth Cymru, Ysgolion**

Categori B

Argymhelliad 4a

- 6.1.5 Mae dulliau newydd o reoli dysgu proffesiynol wrthi'n cael eu hystyried o dan law Llywodraeth Cymru gan weithgorau mewn mannau eraill. Yn Argymhelliad 3, y cynnig rydym yn ei wneud ar gyfer **Gweledigaeth ar gyfer 2030: Ail-greu Addysg**, bydd y Comisiwn yn awgrymu ffyrdd arloesol o alluogi athrawon i ddatblygu'n broffesiynol. Yn y cyfamser, ac yng ngoleuni'r angen i sicrhau effeithiolrwydd y cwricwlwm newydd ac fel cam tuag at sicrhau newid i'r dyfodol, mae'r panel yn credu y dylid addasu trefniadau a disgwyliadau ar gyfer dysgu proffesiynol athrawon a phenaethiaid cyn gynted ag y bo hynny'n ymarferol.



Fel cyfnod pontio, dylai un o'r diwrnodau a ddyrennir i'r athro, ar gyfer y ddwy flynedd nesaf, gael ei drefnu a'i reoli'n ganolog i gynhyrchu Diwrnod Dysgu Proffesiynol Cenedlaethol i Athrawon. Yng ngoleuni natur gydgysylltiedig agenda drawsnewidiol Cenhadaeth ein Cenedl, ac er mwyn cyflawni'r budd mwyaf, dylai'r ddau ddiwrnod gael eu trefnu ar gyfer gwanwyn 2019 a 2020.

Dylai'r diwrnod hwn gael ei reoli'n dda i fynd i'r afael â materion penodol a bwriad cyffredinol, a gallai gael effaith sylweddol ar y nod o fanteisio ar yr egni proffesiynol sydd wrth wraidd Cenhadaeth ein Cenedl. Gan ddefnyddio technoleg, bydd ffrydio ymarfer ysgogol, sy'n gysylltiedig ag ymchwil, i'w ystyried gan athrawon ar ddiwrnod penodol, yn galluogi pob athro i deimlo eu bod yn cyfrannu at agenda genedlaethol ar gyfer trawsnewid tra'n cymhwyso manylion penodol yn eu sefyllfa eu hunain. Byddai angen cadw'r cydbwysedd rhwng mewnbwn ac ystyriaeth yn yr ysgol, a byddai angen gwneud y defnydd mwyaf posibl o ddatblygiadau mewn ysgolion, megis y rhai mewn Ysgolion Arloesi. Byddai ffrydio rhaglen yn galluogi rhieni a'r gymuned ehangach i ymgyswrtu â'r datblygiadau arfaethedig ac i gyfrannu... ynghyd â disgyblion.

Er na fydd modd newid y rheoliadau yn ffurfiol tan y gwanwyn 2019, efallai, mae'r panel yn gobeithio y bydd pawb yn ymdaflu i ysbryd y Diwrnod Dysgu Proffesiynol Cenedlaethol i Athrawon er mwyn sicrhau'r manteision mwyaf posibl.

I'w gyflawni gan: **Llywodraeth Cymru.**

Categori B

Argymhelliad 4b

6.1.6 Rheoli perfformiad a dysgu proffesiynol

Mae'r uchelgeisiau ar gyfer 'Cenhadaeth ein Cenedl' yn dibynnu ar effeithiolrwydd arweinyddiaeth ysgolion. Mae Academi Genedlaethol Arweinyddiaeth Addysgol yn dechrau ar y gwaith o ddatblygu ymarfer yn unol â'i gweledigaeth. Mae hyn yn cynnwys ailystyried y Cymhwyster Proffesiynol Cenedlaethol ar gyfer Prifathrawiaeth (CPCP) ac, yn ddiweddarach, gymwysterau cenedlaethol eraill. Nid oes modd gorbwysleisio pwysigrwydd dysgu i'r gymuned penaeithiaid fel elfen hollbwysig o gyflawni 'Cenhadaeth ein Cenedl'.

- 6.1.7 Mae dysgu proffesiynol yn digwydd yng nghyd-destun effeithiolrwydd ac ymagwedd wella'r ysgol. Dylid disgwyl i bob athro weithio i lefel uchaf ei allu proffesiynol a dylai dysgu proffesiynol gael ei ystyried fel hawl a chyfle. Diben datblygiad a thwf proffesiynol yw cyflawni 'Cenhadaeth ein Cenedl' a dylai trefniadau ar gyfer adolygu gwaith athrawon a phenaethiaid adlewyrchu hyn yn hytrach nag awgrymu bod angen i'r unigolyn brofi ei werth proffesiynol.

- 6.1.8 Mae penaethiaid yn cydnabod pwysigrwydd gweithio gyda phob athro unigol. Fodd bynnag, mae'r panel o'r farn bod y trefniadau rheoli perfformiad presennol a'r cysylltiad agos rhwng canlyniadau disgyblion mewn profion ac arholiadau, canlyniadau arolygiadau a chyflog yn arwain at ganlyniadau anfwriadol dros amser. Mae'r rhain yn cynnwys culhau cyfleoedd y cwricwlwm, y gwaith dwys gyda disgyblion 'ar y trothwy' a all roi disgyblion eraill o dan anfantais a'r duedd tuag at 'atebion cyflym' a chamau tymor byr yn hytrach na thwf sylweddol a pharhaus.
- 6.1.9 Mae'r panel yn credu bod y term 'rheoli perfformiad' hefyd wedi diraddio proffesiynoldeb athrawon ac arweinwyr ysgol dros amser. Daeth y term a'r prosesau cysylltiedig i'r fei mewn cyfnod pan oedd egwyddorion dadansoddi swyddi yn awgrymu, trwy sicrhau bod pob unigolyn yn perfformio'n effeithiol, y byddai cyfanswm yr ymdrechion yn cyfuno i gyflawni'r nod gyffredinol. Mae arweinwyr da yn cael y gorau o'u tîm trwy ddiffinio'n glir eu gweledigaeth a'u strategaeth, gwerthuso effeithiolrwydd mewn ffordd onest a rhoi pwyslais ar ddatblygiad parhaus. Mae eu hymagwedd yn fwy craff o lawer na 'rheoli llinell' yn unig. Mae unigolion a chymunedau o athrawon angen eglurder o ran disgwyliadau a dadansoddiad cadarn o effaith a chanlyniadau, ynghyd â'r cymorth i ddatblygu a gwella.
- 6.1.10 Mae'r amser wedi dod, a'r adolygiad hwn yw'r catalydd i Gymru gymryd y cam pwysig yn ei hymdrech i greu 'System Ysgol sy'n Gwella ei Hun' gan ddefnyddio'r 'pedair thema ardrawslin' a nodir gan OECD; Ymddiriedaeth, Amser, Technoleg a Meddwl gyda'n Gilydd.⁹ Mae termau megis 'rheng flaen', 'targedau perfformiad' a 'rheoli llinell' wedi cael effaith gronnus, ynghyd â dylanwadau eraill, i leihau rôl athrawon a'u harweinyddiaeth i rôl cogiau mewn olwyn gynhyrchu, yn hytrach na phenseiri deilliannau addysgol pwysig.
- 6.1.11 Mae'r panel yn cynnig y dylid rhoi'r gorau i ddefnyddio'r term 'rheoli perfformiad', ynghyd â'r goblygiad y dylai 'rhywun arall' reoli datblygiad pob gweithiwr proffesiynol. Yr hyn y dylai arweinwyr ei wneud yw gosod disgwyliadau uchel a cheisio galluogi pob cydweithiwr proffesiynol i dyfu trwy broses ffurfiol o 'Adolygu Datblygiad Proffesiynol'. Dylai hon fod yn broses drylwyr, llawn her, gyda phob parti'n ysgwyddo cyfrifoldeb dros ei ddefnyddioldeb. Dylai sicrhau hefyd fod dysgu proffesiynol ac effeithiolrwydd yn cyfateb i'w gilydd.
- 6.1.12 Mae'r panel yn credu y dylai cynnydd athro a phennaeth trwy gynyddrannau blynyddol gael ei bennu gan brosesau Adolygu Datblygiad Proffesiynol sy'n cyfateb i uchelgeisiau ac ymagwedd Cenhadaeth ein Cenedl ac sy'n cael eu sbarduno gan ddysgu proffesiynol.

⁹ [What Makes a School a Learning Organisation? \(2016\)](#) (Saesneg yn unig)

Dylai cynnydd mewn cyflog, i athrawon a phenaethiaid, ddibynnu ar broses Adolygu Datblygiad Proffesiynol sy'n cynnwys ystyriaeth o'r cyfraniad at 'Cenhadaeth ein Cenedl', maint ac effaith cydweithredu ag ysgolion eraill, effaith dysgu proffesiynol ar addysgeg, yn ogystal â deilliannau'r disgyblion yn yr ysgol.

Bydd proses Adolygu Datblygiad Proffesiynol sy'n ystyried safbwynt teg o waith yr athro a'r pennaeth yn pwysleisio cyfrifoldebau proffesiynol ac yn rhoi blaenoriaeth i gynnydd y disgyblion.

Dylai rheoliadau priodol gael eu diwygio i adlewyrchu'r newid o reoli perfformiad i broses Adolygu Datblygiad Proffesiynol.

I'w gyflawni gan: Llywodraeth Cymru, Corff Adolygu Athrawon Ysgol Cymru, Cyrff Llywodraethu Ysgolion, Sefydliadau Rhanbarthol Gwella Ysgolion, Awdurdodau Lleol

Categori C

Argymhelliad 5

6.1.13 Mae athrawon yn dod yn arweinwyr da gyda chymorth a hyfforddiant effeithiol ac ystod gydlynol o brofiadau sy'n ennyn dealltwriaeth o'r agenda genedlaethol a manylion ymchwil ar wella addysgeg mewn cyd-destun. Mae hyn yn golygu mwy na darparu cwrs ffurfiol, ac mae'n gofyn am brofiad gydol oes o gyfrifoldeb ac adolygiad. Mae'n hollbwysig hefyd fod mentora'n parhau ar ôl i rywun gael ei benodi'n bennaeth. Mae mentora yn bwysig hefyd wrth i benaethiaid profiadol symud i ysgolion newydd sydd â gofynion a chyfleoedd newydd.

Dylid datblygu prosesau mentora effeithiol ar gyfer penaethiaid sydd newydd gael eu penodi i ysgol, gan gynnwys penaethiaid y tu hwnt i'w swydd pennaeth gyntaf.

Dylai'r Sefydliadau Rhanbarthol Gwella Ysgolion a'r Academi Genedlaethol Arweinyddiaeth Addysgol weithio gyda'i gilydd i ailfeddwl sut i ddefnyddio amser Cynghorydd Herio yn yr ysgol i alluogi cydbwysedd cryf rhwng mentora effeithiol, cymorth a her.

Yn ogystal, dylai'r Academi Genedlaethol Arweinyddiaeth Addysgol weithio i adeiladu a galluogi cymunedau cymorth ar gyfer arweinyddiaeth ysgol ddeinamig trwy rwydweithiau a threfniadau cydweithredol. Mae angen i arweinwyr ysgol, yn enwedig penaethiaid, gydnabod pwysigrwydd eu dysgu proffesiynol eu hunain a dangos ei effaith.

I'w gyflawni gan: **Sefydliadau Rhanbarthol Gwella Ysgolion, Academi Genedlaethol Arweinyddiaeth Addysgol**

Categori C

Argymhelliad 6

6.2 Gyrfaoedd Cynnar Athrawon

6.2.1 Mae newydd-ddyfodiaid i'r proffesiwn addysgu yn rhan bwysig o lwyddiant addysg yng Nghymru i'r dyfodol, felly mae eu gyrfa gynnar yn hollbwysig.

6.2.2 Mae'r panel o'r farn bod dechrau'r proffesiwn yn rhy sydyn yn y symud o hyfforddiant i gymhwyso. Mae adroddiad yr Athro Furlong, 'Addysgu Athrawon Yfory', yn pwysleisio pwysigrwydd addysg a hyfforddiant cychwynnol athrawon fel partneriaeth rhwng myfyriwr, addysg uwch ac ysgolion. Mae'n pwysleisio hefyd bwysigrwydd athrawon newydd yn meithrin agweddau a chymeriad sy'n adeiladu ar y defnydd o gysylltiad trylwyr ag ymchwil, a gymhwysir mewn ffordd ddoeth mewn ymarfer. Yn ôl yr Athro Furlong, yn y dyfodol, bydd ar *'Gymru angen math gwahanol o athro ac athrawes broffesiynol; un sy'n ysgwyddo cryn dipyn yn fwy o gyfrifoldeb, un sy'n deall dulliau addysgu a'r rhesymau drostyn nhw yn ogystal â chynnwys yr addysgu'*.¹⁰

6.2.3 Mae troednodyn y Safonau Proffesiynol¹¹ newydd ar gyfer Addysgu ac Arweinyddiaeth yn atgyfnerthu'r egwyddorion hyn i geisio sicrhau bod pobl sy'n cwblhau eu blwyddyn sefydlu yn athrawon da ac yn aelodau gwerthfawr o'r proffesiwn. Fodd bynnag, mae mentora a chymorth ffurfiol yn dod i ben ar ôl un flwyddyn lwyddiannus mewn ysgol ac mae'r panel yn credu y dylid cynnig cymorth atgyfnerthu i athrawon dros bedair blynedd gyntaf eu gyrfa o leiaf. Roedd y panel yn cynnig y dylai'r cyfnod sefydlu i Athrawon Newydd Gymhwyso (ANG) gael ei ymestyn i ddwy flynedd. Fodd bynnag, mae'r angen i osgoi diffyg cydraddoldeb ac

¹⁰ [Addysgu athrawon yfory \(2015\) Furlong J](#)

¹¹ [Cyflwyniad i'r safonau proffesiynol ar gyfer addysgu ac arweinyddiaeth \(2017\) Llywodraeth Cymru](#)

anfantais o gymharu â threfniadau Lloegr yn atal hyn ar hyn o bryd. Dylai trefniadau Cymru i'r dyfodol o ran diwedd y cyfnod sefydlu gael eu cysoni fel eu bod yn cyfateb i'r trefniadau yn Lloegr.

Dylai athrawon ar ddechrau eu gyrfa fod â llai o ymrwymiad addysgu, ar ben yr amser Cynllunio, Paratoi ac Asesu presennol o 10% ym mlwyddyn 1; 5% ym mlwyddyn 2.

Mae hyn yn cynnig estyniad y tu hwnt i ddarpariaeth bresennol y flwyddyn sefydlu ar gyfer gostyngiad o 10% sydd, er ei fod yn gyfyngedig, yn dangos ymrwymiad i gyflwyniad graddol i'r proffesiwn, a dylai gael ei adolygu'n barhaus gyda'r nod o gyflwyno darpariaeth bellach os bydd adnoddau'n caniatáu hynny. Mae'n bwysig nad yw'r amser hwn yn cael ei ddefnyddio'n wythnosol; yn hytrach, dylid ei atgyfnerthu i alluogi'r budd mwyaf posibl.

I'w gyflawni gan: **Corff Adolygu Athrawon Ysgol Cymru, Ysgolion**

Categori C

Argymhelliad 7

- 6.2.4 Mae'r panel yn credu gan fod newydd-ddyfodiaid i'r proffesiwn addysgu yn cynrychioli rhan arwyddocaol o ddyfodol addysg yng Nghymru ac y dylai eu dysgu proffesiynol gael ei gefnogi hyd at ddiwedd pedwaredd blwyddyn eu gyrfa. Gallant wella'r dysgu ar gyfer pobl ifanc trwy eu hymdeimlad o genhadaeth a dealltwriaeth o'r her sydd o'u blaenau. Cyflawnir hyn trwy'r ymdeimlad o fod yn rhan bwysig o system genedlaethol gydweithredol. Dylent weld eu rôl fel mwy na gweithio mewn ysgol unigol. Ar hyn o bryd, mae enghreifftiau o raglenni peilot sy'n gweld Athrawon Newydd Gymhwyso yn cael eu lleoli ar draws grŵp o ysgolion, a dylai raglenni peilot o'r fath gael eu datblygu ymhellach i annog gwahanol fodelau o ddatblygiad a phrofiad ar ddechrau gyrfa. Mae profiad eang yn gwella ymwybyddiaeth a datblygiad personol, sy'n hollbwysig ar gyfer datblygiad gyrfa.
- 6.2.5 Gan werthfawrogi natur ddwys addysgu, mae'r panel o'r farn y dylai athrawon ar ddechrau eu gyrfa gael eu cefnogi'n well o ran eu bywyd gwaith. Mae angen i'r broses o weld eraill yn gweithio barhau y tu hwnt i'r flwyddyn gyntaf, ynghyd â'r cyfle i ddatblygu gwaith cynllunio a pharatoi effeithiol sy'n tueddu i gymryd mwy o amser tan i arferion sefydlu eu hunain. Mae'r panel yn credu y gall Cymru adeiladu cymorth mwy effeithiol i athrawon yn eu gyrfaedd cynnar.
- 6.2.6 Mae'r panel yn credu y dylai arferion dysgu proffesiynol gael eu datblygu yn gynnar mewn hyfforddiant. Mae'r Safonau Proffesiynol ar gyfer Addysgu ac Arweinyddiaeth yn pwysleisio pwysigrwydd cydweithrediad proffesiynol sy'n cael ei sbarduno gan ymchwil. Mae'r cysylltiad cynnar â chymdeithasau pwnc a phroffesiynol yn bwysig i feithrin ymagwedd broffesiynol ehangach.

Dylid dangos ymrwymiad i ymarfer seiliedig ar ymchwil trwy raglen Meister mewn Addysg a ariennir o 2021 ymlaen ar gyfer unrhyw athro yn nhrydedd flwyddyn ei yrfa ymlaen.

Gan gychwyn gyda'r cohort sy'n dechrau addysgu ym mis Medi 2018, byddai hyn yn dechrau'r broses o droi addysgu yn broffesiwn â chymhwyster i lefel gradd Meistr.

I'w gyflawni gan: **Llywodraeth Cymru.**

Categori A

Argymhelliad 8

Dylai Sefydliadau Addysg Uwch yng Nghymru gael eu hannog i gynnig cyfraniad at raglen Meister mewn Addysg genedlaethol ar gyfer athrawon am gost sy'n gymesur â nifer disgwyledig y newydd-ddyfodiaid bob blwyddyn.

Dylai'r rhaglen hon ddechrau cael ei haddysgu ym mis Ionawr 2021 a dylai fod ar gael i unrhyw athro yn ei drydedd flwyddyn o addysgu ymlaen o'r cohort a ddechreuodd addysgu ym mis Medi 2018.

Byddai trefniadau o'r fath ar gyfer rhaglen Meister mewn Addysg a ariennir ar gyfer yr athrawon hynny ar gcontractau parhaol yn unig.

I'w gyflawni gan: **Llywodraeth Cymru, Sefydliadau Addysg Uwch**

Categori A

Argymhelliad 9

Dylai athrawon yn eu blwyddyn sefydlu gael eu hariannu'n rhannol i ymaelodi â chorff proffesiynol priodol a chymeradwy. Dylai'r ymrwymiad hwn gael ei reoli gan Gyngor y Gweithlu Addysg fel rhan o'r trefniadau cofrestru.

I'w gyflawni gan: **Llywodraeth Cymru, Cyngor y Gweithlu Addysg.**

Categori B

Argymhelliad 10

6.3 Meithrin ymrwymiad proffesiynol

- 6.3.1 Mae Llywodraeth Cymru wedi ymrwymo i werthfawrogi ei hathrawon. Mae gwaith parhaus y Bwrdd Recriwtio a Chadw Athrawon yn crynhoi ystod o fesurau i annog recriwtio a chadw'r bobl orau i weithio gyda phobl ifanc.
- 6.3.2 At waith y grŵp hwn, byddai'r panel yn ychwanegu rhai argymhellion i'w harchwilio. Yn arbennig, byddai'r panel yn cefnogi cynigion i *'in the longer term, raise the status of the profession and commit to initial teacher training to the level of Masters degree.'*¹² Atgyfnerthwyd hyn gan adroddiad yr Athro Furlong, 'Addysgu Athrawon Yfory',¹³ a nododd enghreifftiau o'r Ffindir lle mae hyfforddiant athrawon *'is enhanced in quality and status when it confers high quality Masters Degrees.'*
- 6.3.3 Mae Cenhadaeth ein Cenedl yn cyflwyno ystod eang o ddatblygiadau addysg. O'r angen i ymestyn dysgu'r Gymraeg, i gymhwysedd digidol, i ymwybyddiaeth ac arbenigedd ehangach mewn Anghenion Dysgu Ychwanegol, i Feysydd Profiad Dysgu y cwricwlwm newydd, i'r Academi Genedlaethol Arweinyddiaeth Addysgol newydd, mae digon o feysydd datblygu sydd angen sylw athrawon sydd â phrofiad da mewn ysgolion. Mae angen cynnal, grymuso a gwerthfawrogi'r gweithlu er mwyn meithrin ymrwymiad proffesiynol. Gall lleoliadau tymor byr a seconddiad fod yn gyfle i ehangu a mireinio ymwybyddiaeth o'r system ysgol a fydd yn gwella ffocws yr athro a gwerthfawrogiad o'r gwaith a wna.
- 6.3.4 Ar ochr brofiadol ystod oedran y proffesiwn addysgu, mae athrawon sy'n gweld eu bywyd gwaith yn ymestyn y tu hwnt i'r gorwelion a oedd ar waith ar ddechrau eu gyrfa. Ar ochr lai profiadol yr ystod oedran, mae llawer o bobl sydd â syniad gwahanol o yrfa o'r syniad a oedd ar waith pan ddechreuodd y rhai sydd, erbyn heddiw, yn nesáu at y grŵp ymddeol.
- 6.3.5 Mae newydd-ddyfodiaid i'r proffesiwn heddiw sydd wedi dilyn y llwybr traddodiadol trwy Addysg Uwch ar ôl gadael yr ysgol yn rhan o'r genhadlaeth sy'n cael ei galw'n aml yn 'filflwyddiad' neu'n 'millennials'. Mae llawer o'r ymchwil i'r grŵp demograffig hwn yn dangos mai'r ymagwedd yw ceisio dod o hyd i waith ystyrlon, sicrhau cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith a dylanwad proffesiynol yn gynnar yn eu rôl.¹⁴
- 6.3.6 Mae ymchwil ar ragolygon cyflogaeth yn awgrymu bod gan y bobl hyn ymagwedd tuag at eu profiad gyrfa posibl sy'n fwy amrywiol a'u bod yn eu gweld fel rhywbeth llawer mwy dros dro na'r gorffennol. Mae'r panel o'r farn na ddylid gwrthwynebu ymagweddau o'r fath ac, yn wir, mae'n teimlo y dylid eu hannog gan eu bod o fudd i ysgolion, dysgwyr a'r athrawon unigol. Mae angen i'r system addasu i ailystyried, ail-greu a defnyddio'r datblygiadau hyn i sicrhau'r budd mwyaf. Os bydd gan fwy a mwy o newydd-ddyfodiaid ymagweddau gwahanol, bydd hi'n bwysig gallu ystyried ac ymateb o ran gosod ystod o lwybrau gyrfa gydag elfennau o hyblygrwydd, yn bennaf

¹² [Improving Schools in Wales \(2014\) OECD](#) (Saesneg yn unig)

¹³ [Addysgu athrawon yfory \(2015\) Furlong J](#)

¹⁴ [What Millennials want From Work Across the World \(2015\) Bresman H. Harvard Business School](#) (Saesneg yn unig)

gan y bydd rhai newydd-ddyfodiaid i addysgu yn dod o bwyntiau cychwyn gyrfa eraill. Bydd y newid hwn mewn ymagwedd yn gyson â gweld system ysgolion Cymru fel cyfanwaith yn hytrach nag unedau ysgol unigol.

6.3.7 Iechyd a lles athrawon

Mae iechyd a lles athrawon wedi dod yn faes pryder sylweddol dros y blynyddoedd diaethaf.

6.3.8 Dywedodd llawer o athrawon profiadol wrthym am eu hangen i gael eu gwerthfawrogi am eu hymdrechion a phryder ynghylch eu llesiant y tu hwnt i ymdrechion eu hysgol, ond trwy strwythurau systemig hefyd.

6.3.9 Mae absenoldeb athrawon yn broblem fawr mewn rhai ysgolion yng Nghymru. Yn 2017, cymerodd 61% o athrawon absenoldeb salwch yn ystod y flwyddyn galendr, gyda'r athrawon hynny yn absennol am 11 diwrnod y flwyddyn ar gyfartaledd.¹⁵ Mae hyn yn arwain at gostau cyflenwi uchel i'r system. Mae'r panel yn credu y dylai materion yn ymwneud ag amser hyblyg ac amser o'r gwaith yn lle tâl fod yn rhan o'r agenda ar gyfer y Bwrdd Recriwtio a Chadw Athrawon ac y dylent barhau i gael eu hystyried wrth ai-greu addysg.

Dylid ystyried cynllun hawl i gael absenoldeb tri mis am bob deng mlynedd o wasanaeth trwy 'gyfraniad misol o gyflog'.

Mae llawer o athrawon wedi dweud wrth y panel am eu dymuniad i gael seibiant gyrfa. Mae hyn yn bwysig iawn o'i osod yn erbyn bywyd gwaith a all ymestyn y tu hwnt i 70 oed. Er bod y proffesiwn ei hun yn cynnig meysydd profiad newydd o ran arweinyddiaeth, gwella ysgolion, addysg uwch neu weinyddu, bydd y rhan fwyaf o athrawon yn aros yn yr ystafell ddosbarth ac yn garreg sylfaen i ddarpariaeth profiad i ddysgwyr, ac mae'n hollbwysig eu bod yn adnewyddu trwy gael ystod o brofiadau y tu hwnt i'r ysgol.

I'w gyflawni gan: **Y Bwrdd Recriwtio a Chadw Athrawon**

Categori A: yn unol ag ystyriaethau eraill

Argymhelliad 11

¹⁵ [StatsCymru Absenoldeb Athrawon drwy Salwch; Llywodraeth Cymru](#)

Dylid ystyried galluogi athrawon â 35 mlynedd o brofiad llwyddiannus i gael un diwrnod o absenoldeb di-dâl am bob wythnos lawn heb gosb i drefniadau pensiwn.

Mae'r panel o'r farn y gellir gwneud ymdrechion i arafu cyfran yr athrawon sy'n gadael y proffesiwn cyn diwedd eu bywyd gwaith er mwyn gwneud gwaith llai didostur, sydd â llai o bwysau. Fel y nodir, mae gwaith yr athro yn anodd, yn llawn her ac nid oes modd ei ragweld. Dywedodd llawer o athrawon sy'n nesáu at ddiwedd eu gyrfa wrthym eu bod yn amau bod ganddynt y stamina i ddal ati am weddill eu bywyd gwaith.

I'w gyflawni gan: **Y Bwrdd Recriwtio a Chadw Athrawon**

Categori A: yn unol ag ystyriaethau eraill

Argymhelliad 12

Dylai pob athro â deng mlynedd neu fwy o brofiad llwyddiannus gael ei annog i gymryd rhan mewn archwiliad gyrfa; arfarniad o brofiad ac ystyriaeth o gyfleoedd dysgu proffesiynol o bob math o bosibiliadau parhaol, dros dro a rhan-amser.

Dylai'r archwiliad hwn ystyried y posibilrwydd o secondiadau i ysgolion eraill, Addysg Uwch, Estyn, Cyngor y Gweithlu Addysg, Llywodraeth Cymru a'i hasiantaethau, Awdurdod Lleol neu Wasanaethau Rhanbarthol Gwella Ysgolion. Dylid annog pob un o'r asiantaethau hyn i gynnig amryw o secondiadau ehangu gyrfa yn barhaus er mwyn i ddealltwriaeth ehangach athrawon gael ei hysgogi ac i wella effeithiolrwydd athrawon.

I'w gyflawni gan: **Y Bwrdd Recriwtio a Chadw Athrawon**

Categori A: yn unol ag ystyriaethau eraill

Argymhelliad 13

6.4 Elwa ar arbenigedd athrawon dosbarth

- 6.4.1 Mae Cenhadaeth ein Cenedl yn pwysleisio pwysigrwydd dysgu proffesiynol fel rhan allweddol o'r gwaith diwygio. Yn 'Dyfodol Llwyddiannus'¹⁶ rhoddir pwyslais mawr ar y cysyniad o 'sybsidiaredd', sef y syniad y dylai penderfyniadau gael eu gwneud ar yr

¹⁶ [Dyfodol Llwyddiannus \(2015\) Donaldson G](#)

adeg pan fyddant yn cael y dylanwad mwyaf. Yn yr un ddogfen, honnir bod 'asiantaeth athrawon' yn allweddol o ran datgloi uchelgeisiau dyhead ac uchelgais y wlad.

- 6.4.2 Mae hyn yn golygu y bydd angen twf sylweddol yn lefelau ymgysylltu athrawon ag ymchwil ac yn eu hymgysylltu cyfunol ym maes arloesi disgybledig. Ar hyn o bryd, mae'r agenda trawsnewid addysg yng Nghymru yn cael ei chefnogi a'i sbarduno gan Ysgolion Arloesi sy'n cydweithredu, yn ymchwilio ac yn arloesi i ddyfeisio a diffinio ffyrdd ymlaen effeithiol o safbwynt ystod eang o agweddau ar ddatblygiad y cwricwlwm a dysgu proffesiynol. Mae hyn yn enghraifft o athrawon ac ysgolion ag arbenigedd yn gwneud cyfraniad cadarnhaol at 'Cenhadaeth ein Cenedl' ac mae'r cynnydd a adroddir yn dangos y ffordd mae athrawon yn barod ac yn awyddus i gyfrannu at dwf eu proffesiwn. Mae un cwestiwn ynghylch y system Ysgolion Arloesi yn ymwneud â'r enwebiad am y statws o ran y ffaith bod athrawon rhagorol mewn ysgolion nad ydynt wedi'u dynodi'n Ysgolion Arloesi. Mae gwaith Ysgolion Arloesi i ddatblygu agweddau ar 'Ddyfodol Llwyddiannus'¹⁷ wedi dangos y capasiti yn y system i sbarduno datblygiad o fewn yr ysgolion eu hunain. Wrth lywio'r cwricwlwm newydd, mae athrawon wedi cymhwyso eu syniadau a'u hymarfer eu hunain i anghenion y wlad, gan ymestyn eu dealltwriaeth a'u sgiliau eu hunain ar yr un pryd.
- 6.4.3 Barn y panel yw y dylai'r cysyniad o asiantaeth athrawon gael ei ymestyn er mwyn galluogi'r cynnydd sydd ei angen ar draws y gymuned addysg. Ar yr un pryd, dylai'r gymuned ysgol gydnabod, gwerthfawrogi ac elwa ar waith athrawon dawnus sydd eisiau dylanwadu a gwneud cyfraniad sylweddol trwy ymestyn eu dysgu a'u gwybodaeth broffesiynol. Ar hyn o bryd, mae athrawon ar ddechrau eu gyrfa yn gweld llwybr gyrfa o'u blaenau sy'n meithrin cyfrifoldeb, yn ychwanegu swyddogaethau rheoli a rolau arwain fel arwydd o statws a dylanwad. Mae'r panel o'r farn bod angen i lwybrau twf proffesiynol amgen fod ar gael. Dangosodd ein hymchwil fodelau eraill, megis yn Singapore lle mae *'teachers do not progress simply by virtue of seniority or by taking on administrative responsibilities. Rather, they can choose different career paths that move them towards becoming 'master teachers, curriculum leaders or school principals. Every year they discuss with their mentors their progression along these pathways and consider whether they need to change track.'*¹⁸ Yn yr un modd, yn Japan gall athrawon weithio ar lwybr i athrawon arbenigol neu arweinwyr cwricwlwm cyn symud i lwybr i benaethiaid gyda mentora perthnasol.¹⁹
- 6.4.4 Yng Nghymru, gosododd y Safonau Proffesiynol ar gyfer Addysgu ac Arweinyddiaeth a fabwysiadwyd ym mis Medi 2018 ddisgwyliadau newydd ar bob athro o ran eu proffesiynoldeb. Yn y bôn, mae angen i athrawon ymarfer arweinyddiaeth a datblygu arbenigedd cryf mewn perthynas ag addysgeg. Dylent ymgysylltu'n ddwfn ag ymchwil, mae angen iddynt arloesi a gwneud hynny mewn cydweithrediad â chydweithwyr, yn lleol, yn genedlaethol ac yn fyd-eang. Wrth i'r rhaglenni Ysgolion Arloesi fynd yn eu blaen, dylai profiad dysgu proffesiynol uwch barhau i fod ar gael i

¹⁷ [Dyfodol Llwyddiannus \(2015\) Donaldson G](#)

¹⁸ [OECD and Global Governance in Education \(2011\) Tucker M. OECD](#) (Saesneg yn unig)

¹⁹ [OECD and Global Governance in Education \(2011\) Tucker M. OECD](#) (Saesneg yn unig)

bob athro dosbarth, a dylai gael ei ystyried fel un o'r ffyrdd o wella deilliannau i ddysgwyr.

Dylid datblygu rôl newydd Arbenigwr mewn Addysgeg.

Bydd yr athrawon dosbarth hyn yn gwneud cyfraniad allweddol at ddatblygu dimensiwn addysgeg agenda ddiwygio Cymru. Mae ganddynt dair tasg allweddol; byddant yn ymestyn eu harbenigedd lefel uchel eu hunain, yn dod yn ymchwilwyr gweithredol a threiddgar ac yn ymrwmo i waith sylweddol gydag athrawon mewn ysgolion eraill.

Dylai'r broses benodi fod yn deg a thryloyw ac yn agored i athrawon ym mhob ysgol.

Er mwyn gwneud cais i ddod yn Arbenigwr mewn Addysgeg, bydd yr athro unigol yn gallu dangos effaith ei ddysgu proffesiynol estynedig ar ei addysgeg ei hun a bydd wedi ymgymryd ag o leiaf bum mlynedd o ymarfer llwyddiannus fel athro.

I'w gyflawni gan: **Academi Genedlaethol Arweinyddiaeth Addysgol, Corff Adolygu Athrawon Ysgol Cymru**

Categori A

Argymhelliad 14

- 6.4.5 Bydd llawer yn cofio ymdrechion blaenorol i werthfawrogi ac annog athrawon ag arbenigedd cryf nad ydynt eisiau dilyn llwybr arwain mewn ysgolion, megis yr Athrawon Uwch-sgiliau²⁰ a sefydlwyd ym 1998. Mae'r rôl Arbenigwr mewn Addysgeg arfaethedig yn wahanol iawn; nid yr un hen gynlluniau o dan wahanol deitl mohono. Y gwahaniaethau mwyaf rhwng y cynnig ac enghreifftiau blaenorol yw mai'r unigolyn, yn hytrach na'i ysgol a'i bennaeth, sy'n gyfrifol am lwyddiant a datblygiad, ac mae gan yr ysgol adnoddau digonol i wneud iawn am absenoldeb ei Harbenigwr mewn Addysgeg o'r ystafell ddosbarth. Ni all y rôl gael ei pharu â rôl arwain yn yr ysgol.

²⁰ [Advance Skills Teachers: Promoting Excellence \(2008\) Department for Children, Schools and Families](#)
(Saesneg yn unig)

O ran penodi ac enwi Arbenigwr mewn Addysgeg, dylai'r ysgol ei hun dderbyn Athro Newydd Gymhwysu neu athro ar ddechrau ei yrfa fel aelod staff llawn amser.

Bydd yr athro newydd gymhwysu hwn yn derbyn cymorth priodol, a bydd yr agwedd uwchrifol ar y swydd a grewyd yn darparu'r hyblygrwydd i alluogi ymgysylltu ehangach ym maes dysgu proffesiynol ar ran yr ysgol

Wrth ddarparu athro ychwanegol i ysgolion perthnasol, bydd y cynllun yn creu swyddi addysgu llawn amser ychwanegol, gan leihau'r gronfa athrawon cyflenwi a datrys rhai o'r problemau a nodir mewn manau eraill yn yr adroddiad hwn.

I'w gyflawni gan: **Academi Genedlaethol Arweinyddiaeth Addysgol, Awdurdodau Lleol, Sefydliadau Rhanbarthol Gwella Ysgolion.**

Categori A

Argymhelliad 15

6.4.6 Disgwylir i bob athro a enwir yn Arbenigwr mewn Addysgeg addysgu dosbarthiadau yn ei ysgol am 50% o'i wythnos waith, a dylid disgwyl iddo gynnal lefel uchel o effeithiolrwydd proffesiynol; dylent fod yn athrawon rhagorol ym mhob ffordd. Am y 50% arall, dylai'r Arbenigwyr mewn Addysgeg ymarfer ymreolaeth dros eu bywydau proffesiynol eu hunain a chynnal ymchwil treiddgar a chynhyrchiol mewn arbenigedd penodol ym maes addysgu, a dylent weithio fel arweinwyr tîm o athrawon o ysgolion eraill ar raglen a ddyluniwyd ac sy'n cael ei rheoli ganddyn nhw'u hunain. Bydd yr Arbenigwyr mewn Addysgeg yn gweithio gyda gweithwyr proffesiynol eraill i gynllun cymeradwy i ymgysylltu â dysgu, arloesi neu gymorth proffesiynol i unrhyw ysgol. Elfen allweddol y rôl yw mai'r Arbenigwyr mewn Addysgeg, yn hytrach na'u hysgol, sydd â'r ymreolaeth i benderfynu sut y bydd eu rôl yn datblygu a'r ystod o gyfraniadau y byddant yn eu gwneud. Bydd hyn yn gofyn am ddychymyg a hyblygrwydd ar ran penaethiaid a fydd yn galluogi yn hytrach na threfnu a rheoli'r Arbenigwyr mewn Addysgeg.

6.4.7 Gwahaniaeth arall yw y bydd yr Arbenigwr mewn Addysgeg yn enwebu ac yn archwilio ei arbenigedd mewn ffordd fanylach o lawer nag yn y gorffennol. Yn hytrach nag enwi disgyblaeth pwnc fel yr arbenigedd, bydd y pwyslais ar y maes ymchwil a bydd hwnnw'n destun ffocws clir. Gall enghreifftiau gynnwys datblygu technegau gyda disgyblion awtistig mewn mathemateg, ymestyn gwaith grŵp cydweithredol mewn hanes, meithrin llythrennedd trwy chwarae rhyngweithiol yn y blynyddoedd cynnar, y defnydd o ddysgu digidol wrth gaffael y Gymraeg neu effaith marcio deialogaidd mewn gwyddoniaeth. Y bwriad yw arbenigo er mwyn creu corff trosglwyddadwy o wybodaeth ac arbenigedd ar gyfer y proffesiwn ehangach.

Yn dilyn cynlluniau peilot effeithiol, dylai hyd at 100 o Arbenigwyr mewn Addysgeg y flwyddyn gael eu penodi ledled y wlad o fis Medi 2020 am y pum mlynedd nesaf.

Wedi hynny, dylai penodiadau gael eu gwneud pan fydd Arbenigwyr presennol yn rhoi'r gorau iddi.

Mae'r panel yn credu y bydd mwy o geisiadau'n cael eu gwneud o'r cyfnod cynradd nag o'r cyfnod uwchradd ar gyfer y cylch gwaith Arbenigwr mewn Addysgeg, ond dylai penodiadau gael eu gwneud ar sail teilyngdod heb gyfeirio at gydbwysedd o ran cyfnod, rhanbarth neu faes. Dylai penodiadau gydymffurfio â bwriad y cwrwclwm newydd.

I'w gyflawni gan: Llywodraeth Cymru, Academi Genedlaethol Arweinyddiaeth Addysgol, Awdurdodau Lleol.

Categori A

Argymhelliad 16a

Dylai pob Arbenigwr mewn Addysgeg dderbyn cydnabyddiaeth ariannol ar gyfradd sy'n gymharol â thaliad cyfrifoldeb Addysgu a Dysgu, a dylent dderbyn cyllideb i gefnogi eu gwaith. Dylai'r penodiad fod am gyfnod o dair blynedd, gyda'r contract yn gallu cael ei adnewyddu trwy ddilysu effeithiolrwydd.

Ni fydd athrawon sydd â rôl Cyfrifoldeb Addysgu a Dysgu ar lefelau uwch yn gymwys ar gyfer rôl Arbenigwr mewn Addysgeg er mwyn sicrhau bod y rôl Arbenigwr mewn Addysgeg yn canolbwyntio ar ddylanwad cenedlaethol yn hytrach nag arweinyddiaeth mewn ysgolion unigol a'i fod yn darparu llwybr go iawn i'r rhai sy'n dymuno archwilio, profi a dylanwadu ar wahanol agweddau ar arweinyddiaeth ym maes dysgu.

I'w gyflawni gan: Llywodraeth Cymru, Academi Genedlaethol Arweinyddiaeth Addysgol.

Categori A

Argymhelliad 16b

- 6.4.8 Byddai'r datblygiad hwn yn adlewyrchu datblygiadau tebyg ym meysydd plismona a nyrsio, gan adeiladu ar fodelau traddodiadol ym mhroffesiynau meddygaeth a'r

gyfraith. Bydd yr angen i'r proffesiwn yng Nghymru ddatblygu ei ymagwedd ei hun ar arbenigedd yn cynyddu wrth i'r cwrwllwm newydd ddatblygu. Yr uchelgais ddylai fod i Gymru fod ar flaen y gad o ran dealltwriaeth o addysgeg effeithiol. Bydd angen gwaith sylweddol i osod y sylfaen i brofi prawf o gysyniad a phosibilrwydd i raglen o'r fath i dyfu.

6.5 Cysyniad newydd ar gyfer arweinyddiaeth ysgol

- 6.5.1 Wrth i addysg yng Nghymru symud ymlaen i gyflawni nod Cenhadaeth ein Cenedl, dylid bachu ar y cyfle i ailystyried rhai o'r opsiynau ar gyfer arweinyddiaeth ysgol. Er bod yr argymhelliad **'Ail-greu addysg'** yn gynharach yn yr adroddiad hwn yn cynnig ailystyried addysg yn gyffredinol, dylid ystyried cysyniad newydd penodol ar gyfer prifathrawiaeth fel rhan o'r broses honno.
- 6.5.2 Mae'r model presennol sy'n mynnu bod y broses o benodi penaethiaid a gwasanaeth penaethiaid yn cael eu rheoli gan swyddi gwag a dyddiadau daliadaeth unigol yn dyddio o Oes Fictoria. Astudiodd y panel yr ymagweddau a'r gweithdrefnau arweinyddiaeth ysgol sy'n cael eu defnyddio mewn gwledydd ac awdurdodaethau hynod effeithiol eraill, yn enwedig yn Ontario, Sgandinafia a Singapore.²¹ Er bod modelau newydd o arweinyddiaeth ysgol yn esblygu'n naturiol yng Nghymru, gallai pwysigrwydd brys 'Cenhadaeth ein Cenedl' ein hannog i ystyried opsiynau eraill.

Dylai'r Gymdeithas Genedlaethol Arweinyddiaeth Addysgol fod yn gyfrifol am ddatblygu'r rôl Arbenigwr mewn Addysgeg, prosesau peilot, trefnu'r prosesau penodi, lledaenu unrhyw ganlyniadau ymchwil, monitro effeithiolrwydd a gosod prosesau aiddilysu.

Nod y Gymdeithas Genedlaethol Arweinyddiaeth Addysgol (NAEL) sydd newydd gael ei sefydlu yw ymrwmo i ddatblygu capasiti arwain ym maes addysg yng Nghymru. Dylai NAEL sbarduno elfennau ymchwil a dysgu proffesiynol gwaith Arbenigwyr mewn Addysgeg a hyrwyddo a hwyluso rhai o'r rhwydweithiau angenrheidiol i sicrhau effeithiolrwydd. Nid cyfarwyddo'r Arbenigwyr mewn Addysgeg neu fod yn rheolwr llinell iddynt fydd rôl NAEL; yn hytrach, bydd yn cyfrannu at y broses adolygu datblygiad proffesiynol ac yn cefnogi effeithiolrwydd gweithwyr proffesiynol ymreolaethol.

I'w gyflawni gan: **Academi Genedlaethol Arweinyddiaeth Addysgol.**

Categori B

Argymhelliad 17

²¹ [Straeon o Doronto: Penaethiaid Ysgolion yn adfyfrio ar wersi a ddysgwyd oddi wrth Ganada](#), and [Surpassing Shanghai \(2011\) Tucker](#) (Saesneg yn unig)

- 6.5.3 Dylai penaethiaid sy'n hyderus yn eu gallu i arwain ysgolion fwynhau cael y cyfle i ddangos eu sgiliau mewn lleoliad newydd a bod yn rhan o gymuned arwain go iawn, gan gymhwyso blaenoriaethau cenedlaethol o dan amgylchiadau lleol.



Dylid sefydlu grŵp gorchwyl a gorffen i brofi'r prawf cysyniad wrth sefydlu rôl arwain newydd: 'Arweinyddiaeth Ysgol i Gymru'.

Yr egwyddor sylfaenol o fewn y protocol newydd hwn yw y dylai penaethiaid gael eu penodi i ysgol ar y ddealltwriaeth bod ei daliadaeth i'r wlad yn hytrach nag i'r ysgol unigol. Byddai eu rolau arwain mewn ysgol nesaf a dilynol yn cael eu trafod trwy brosesau dynodedig trwy Awdurdodau Lleol a'r Sefydliadau Rhanbarthol Gwella Ysgolion. Byddai hyn yn gyfle i'r rhai sy'n goruchwyllo'r holl ysgolion yn eu hardal gynllunio ymlaen llaw, paru pobl ag anghenion a defnyddio arbenigedd a phrofiad yn dda.

I'w gyflawni gan: **Llywodraeth Cymru, Awdurdodau Lleol, Sefydliadau Rhanbarthol Gwella Ysgolion, yr Academi Genedlaethol Arweinyddiaeth Addysgol**

Categori B

Argymhelliad 18

6.5.4 Mae'r argymhelliad hwn yn mynd yn groes i arfer y Corff Llywodraethu, sef bod pob ysgol yn gwneud y penodiad a'r pennaeth ei hun yn penderfynu pryd i adael. Mae gan y cynnig hwn y potensial i fynd i'r afael â llawer o broblemau yn ymwneud ag arweinyddiaeth ysgolion yng Nghymru, ond mae'n awgrymu bod angen newid deddfwriaethol a sefydliadol mawr. Un budd sylfaenol fyddai'r tegwch mwy y gallai'r datblygiad hwn ei gyflwyno i'r system ysgolion. Mae llawer o benaethiaid yn credu'n gryf mai ceidwad y rôl ydyn nhw a bod angen i'w penderfyniadau a'u camau gyd-fynd â llwybr datblygu y mae'r ysgol yn ei arwain ar hyn o bryd ac a fydd yn gadael pethau mewn sefyllfa dda ar gyfer y person nesaf fydd yn cymryd y rôl. Mae'r protocol hwn wedi cael ei ddatblygu'n dda, ac mae ganddo'r potensial i fod yn rhan bwysig o addysg ar ei newydd wedd, gan gynnal cydweithrediad go iawn yn seiliedig ar ymchwil ar wella ysgolion a meithrin cymuned o brofiad ac arbenigedd proffesiynol ar gyfer arwain addysg ledled y wlad. Ar yr un pryd, mae'r cyfleoedd ar gyfer dysgu proffesiynol sy'n gysylltiedig â heriau newydd yn cyflwyno budd i unigolion. Mae'r panel yn credu bod cryn gefnogaeth i'r cynnig hwn a budd mawr i'w gael o archwilio'r cynnig hwn yn fanwl.



6.6 Anghenion Dysgu Ychwanegol (ADY)

6.6.1 Mae'r arfer o dalu athrawon i ysgwyddo cyfrifoldeb dros blant ag Anghenion Dysgu Ychwanegol yn gyffredin, ond nid yw'n unffurf. Mae hyn yn enghraifft o amodau yn cael eu cymhwyso'n amrywiol, gan fod rhai athrawon yn cael ac eraill ddim yn cael eu gwobrwyo am gyfraniadau yn seiliedig ar gymhwyso egwyddorion, budd ac arbenigedd lleol, neu ganfyddiad yr ysgol o angen.

- 6.6.2 Mae'r datblygiadau diweddar ac arfaethedig ym maes Anghenion Dysgu Ychwanegol yn gam ymhellach ar hyd y llwybr o esblygu sydd wedi bod ar waith ers amser maith. O safbwynt lle roedd rhai plant yn cael eu gweld fel bod yn 'anaddysgadwy', symudodd y system ysgol i wneud lle iddyn nhw a sicrhau eu bod yn cyrraedd eu potensial mewn ysgolion arbennig lle roedd athrawon yn derbyn lwfans i gydnabod eu harbenigedd a'u parodrwydd i weithio gyda phlant ag anghenion ychwanegol. Mae ymagwedd cymdeithas at anghenion arbennig wedi newid, o'r symudiad i ymagwedd fwy cadarnhaol yn dilyn adroddiad Warnock²² ym 1978 i'r gwaith o gynnwys plant ag anghenion ychwanegol yn raddol mewn addysg prif ffrwd.
- 6.6.3 Mae'r gwaith diweddar yng Nghymru (cyf: Deddf Anghenion Dysgu Ychwanegol a'r Tribiwnlys Addysg (Cymru) 2018)²³ wedi symud y broses hon yn ei blaen i sicrhau'r cymorth gorau i blant ag Anghenion Dysgu Ychwanegol (ADY), gan nodi ei bod hi'n bryd newid y ffordd rydym yn meddwl am yr athrawon ac eraill sy'n gweithio gyda nhw. Mae'r gydnabyddiaeth raddol o botensial pob disgybl a'r symudiad tuag at eu cynnwys mewn addysg bron â chael eu cwblhau. Mae'r ddelwedd sy'n dangos bod pob dysgwr yn llawn potensial, yn hytrach nag yn wrthrych angen, yn tyfu.
- 6.6.4 Mae'r panel yn cydnabod cwrmpas eang y term 'Anghenion Dysgu Ychwanegol' a'i fod yn cynnwys addysg plant a phobl ifanc â'r anghenion mwyaf difrifol sy'n elwa ar arbenigedd athrawon arbenigol a staff arbenigol eraill. Fodd bynnag, gyda'r agenda cynhwysiant yn tyfu, mae'r panel yn cwestiynu a ddylai'r patrymau gyrfa traddodiadol a'r lwfansau i athrawon sy'n gweithio mewn ysgolion arbennig neu gyda phlant ag ADY mewn ysgolion prif ffrwd barhau ar eu ffurf bresennol; mae hyn yn gyson â'r bwriad i osgoi cynnig cymhellion i athrawon ag arbenigedd penodol. Dylai'r athrawon hynny sy'n cyfrannu arbenigedd neu arweinyddiaeth yn yr ysgol gael eu cydnabod o dan drefniadau talu Cyfrifoldeb Addysgu a Dysgu.
- 6.6.5 Mae hyn wedi dod yn broblem fawr gan fod ysgolion wedi datblygu trefniadau 'uned' neu 'ganolfan' cydgysylltiedig â darpariaeth prif ffrwd, ac mae anghysondebau o hyd yn y trefniadau cyflog ar gyfer yr athrawon a gyflogir. Yn yr un modd, efallai y disgwylir i'r 'athro sy'n rheoli' Uned Cyfeirio Disgyblion gael ei gydnabod yn nhermau cyflog, ond nid yw trefniadau'n cael eu cymhwyso'n unffurf ar hyn o bryd.
- 6.6.6 Mewn termau proffesiynol, mae athrawon sy'n gweithio ym myd ysgolion arbennig yn wynebu'r un risg â'r disgyblion y maent yn eu haddysgu o gael eu hynysu o'r prif ffrwd. Mae angen i athrawon mewn ysgolion arbennig deimlo'r un brwdfrydedd ag eraill a theimlo'n rhan allweddol o'r proffesiwn ehangach, gyda chyfle i ddysgu a chael dylanwad proffesiynol. Er bod llawer o athrawon yn cael boddhad o'u gyrfa ym maes Anghenion Dysgu Ychwanegol, gwelodd y panel dystiolaeth o eraill yn teimlo eu bod wedi'u cyfyngu, ac roedd y pryder y gallent adael addysg i dderbyn swyddi mewn sectorau addysgol eraill yn amlwg. Mae angen i ysgolion archwilio budd penodi Cydlynnydd Anghenion Dysgu Ychwanegol (ALNCo) i fwy nag un ysgol, ac yn enwedig i ddefnyddio arbenigwyr o fewn Ysgolion Arbennig er mwyn cefnogi gwaith ac effeithiolrwydd athrawon mewn ysgolion prif ffrwd.

²² [Special Education Needs: Report of the Committee of Enquiry into the Education of Handicapped Children and Young People \(1978\) Warnock H](#) (Saesneg yn unig)

²³ [Deddf Anghenion Dysgu Ychwanegol a'r Tribiwnlys Addysg \(Cymru\) \(2018\) Llywodraeth Cymru](#)

Dylid gofyn i'r CAAYC newydd gynnal dadansoddiad arwyddocaol o amgylchiadau penodol darpariaeth Anghenion Dysgu Ychwanegol o safbwynt y 'Fframwaith Gyrfa, Amodau a Chyflog ar gyfer Athrawon yng Nghymru' gyda'r nod o symud yn raddol i sefyllfa o'r un chwarae teg i bawb ymhob ysgol.

Mae'r panel yn credu y dylai cymorth i ddysgwyr ag Anghenion Dysgu Ychwanegol gael ei sbarduno gan adnoddau a darpariaeth ysgol a bod yn unffurf a safonedig, yn hytrach na bod yn rhan o amodau gwasanaeth yr athro unigol. Wrth i gyfran y dysgwyr ag Anghenion Dysgu Ychwanegol mewn ysgolion prif ffrwd godi, yr angen sylweddol a chymesur yw i'r rhai ag arbenigedd fod ar gael i ddylanwadu ar y ddarpariaeth yn eang. Mae hyn yn gyfle ynddo'i hun i athrawon ag arbenigedd gael dylanwad ehangach ar y system a theimlo mwy o gyfrifoldeb a bri proffesiynol er lles plant a phobl ifanc yng Nghymru.

I'w gyflawni gan: Llywodraeth Cymru, Corff Adolygu Athrawon Ysgol Cymru

Categori A

Argymhelliad 19

6.7 Athrawon cyflenwi

- 6.7.1 Cafodd athrawon cyflenwi dipyn o sylw yn ein hadolygiad. Ar hyn o bryd, nid yw athrawon cyflenwi a gyflogir yn uniongyrchol gan asiantaethau cyflenwi masnachol wedi'u cynnwys yn y trefniadau Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol presennol, ond mae'r panel o'r farn bod swm sylweddol yr athrawon cyflenwi ledled y wlad yn golygu y dylid ysgwyddo cyfrifoldeb dros yrfaoedd, amodau a chyflog y sector hwn o'r boblogaeth addysgu i sicrhau ansawdd yr addysgu ar gyfer disgyblion ac er lles dysgu proffesiynol yr athro. Yr un fath â phob athro arall, yr unigolyn sy'n gyfrifol am rai agweddau ar ei broffesiynoldeb.
- 6.7.2 Mae pob math o wahanol drefniadau yn ymwneud â'u cyflogaeth. Ers 2006, ac yn enwedig ers 2012, cafwyd twf yn nifer yr athrawon cyflenwi a reolir trwy asiantaethau sy'n gweithredu fel busnes. Fodd bynnag, nid yw'r ymagwedd hon yn unffurf, gyda rhai Awdurdodau Lleol yn parhau i weithredu cynlluniau a rhai ysgolion unigol yn rheoli eu system anffurfiol eu hunain. Mae hyn wedi arwain at bob math o wahanol delerau ac amodau ar gyfer yr athrawon eu hunain, gan gynnwys eu hawliau, eu cyflog a'u cyfleoedd dysgu proffesiynol.
- 6.7.3 Clywodd y panel safbwyntiau cymysg ynglŷn â sefyllfa athrawon cyflenwi. Roedd athrawon sy'n gweithio fel athrawon cyflenwi yn cynnig pob math o resymau dros wneud hynny; mwynhau hyblygrwydd bywyd gwaith oedd y prif reswm, ynghyd â'r dymuniad i osgoi'r lefel uchel o lwyth gwaith y tu hwnt i'r diwrnod gwaith arferol sy'n gysylltiedig â gwaith llawn amser. Dywedodd rhai athrawon dan hyfforddiant y byddent yn chwilio am waith cyflenwi yn lle swydd llawn amser fel y gallent gael profiad o amrywiaeth o ysgolion yn gynnar yn eu gyrfa. Dywedodd rhai athrawon ar

ddechrau eu gyrfa eu bod yn gwneud gwaith cyflenwi gan nad oeddent wedi llwyddo i gael swydd barhaol yn eu hardal ac mai dyma oedd eu hunig opsiwn. Adleisiwyd hyn yn Arolwg Gweithlu Addysg Cenedlaethol Cyngor y Gweithlu Addysg (2016)²⁴, lle nodwyd mai diffyg contract parhaol a'r dull gweithio a ffefrir oedd y ddau brif reswm pam mae athrawon yn gweithio fel athrawon cyflenwi. Tynnodd adroddiad y Supply Model Taskforce (2017)²⁵ sylw at y ffaith bod ymagwedd y farchnad yn peryglu cyflog ac amodau. Mynegwyd pryder ynghylch lefel y cyflog a gynigir i athrawon cyflenwi, er bod yna dystiolaeth bod rhai ysgolion yn gwthio'r gyfradd y dydd i lawr yn y ffordd maent yn ymwneud ag asiantaethau.

- 6.7.4 Mae'r Gwasanaeth Caffael Cenedlaethol wrthi'n diwygio manylion y tendr i'w gyflwyno yn 2019 i fynd i'r afael â phryderon ynghylch arferion cyflogaeth a ystyrir yn negyddol ac i gynnwys cyfeiriad at ofynion isafswm cyflog. Mae'r panel yn credu y dylai sicrhau ansawdd fod yn rhan allweddol o hyn ac y dylai Llywodraeth Cymru geisio ardystio ac achredu asiantaethau cyflenwi, gan gynnwys trefniadau Awdurdod Lleol, a dylai ardystiad o'r fath gynnwys monitro darpariaeth ac effaith dysgu proffesiynol athrawon unigol.

Dylid disgwyl i athrawon cyflenwi allu dangos eu twf yn erbyn y safonau proffesiynol ar gyfer addysgu bob blwyddyn. Fel rhan o'r broses honno, dylent allu dangos effaith dysgu proffesiynol. Dylai athrawon cyflenwi dreulio saith diwrnod yn cymryd rhan mewn dysgu proffesiynol yn ystod pob blwyddyn ysgol, faint bynnag o waith cyflenwi y maent yn ei wneud. Dylai eu hasiantaeth drefnu a rheoli pedwar o'r rhain a dylai tri o'r diwrnodau gael eu rheoli gan yr unigolyn. Lle nad yw athrawon cyflenwi wedi cofrestru gydag asiantaeth, eu cyfrifoldeb nhw fydd dod o hyd i gyfle dysgu proffesiynol priodol gydag ysgolion neu ddarparwyr eraill.

I'w gyflawni gan: **Llywodraeth Cymru, Corff Adolygu Athrawon Ysgol Cymru, Asiantaethau Athrawon Cyflenwi, Ysgolion.**

Categori B

Argymhelliaid 20

- 6.7.5 Roedd pryderon mawr ynghylch y diffyg cyfleoedd dysgu proffesiynol cyson i athrawon cyflenwi ac ynghylch cysondeb trefniadau mentora a chymhwyso i Athrawon Newydd Gymhwyso a oedd yn gweithio fel athrawon cyflenwi. Mae'r elfen hon o fywyd gwaith rhai athrawon yn bwysig gan ei bod yn effeithio ar ansawdd yr addysg a gynigir i ddysgwyr. Roedd y panel yn hoff iawn o'r enghreifftiau o raglenni peilot sy'n ceisio defnyddio arbenigedd tîm o Athrawon Newydd Gymhwyso dros dro a gyflogir i weithio mewn grŵp o ysgolion, a gydgyssylltir gan eu Hawdurdod Lleol, er mwyn sicrhau cysondeb wrth gyflenwi dros absenoldeb athrawon sy'n rhan o

²⁴ [Arolwg cenedlaethol o'r gweithlu addysg \(2017\) Cyngor y Gweithlu Addysg](#)

²⁵ [Tasglu Gweinidogol ar gyfer Modelau Cyflenwi \(2017\) Llywodraeth Cymru](#)

weithgarwch Ysgolion Arloesi. Roedd y rhaglen beilot hon yn gyfle i Athrawon Newydd Gymhwyso gael profiad o wahanol leoliadau ysgol yn hytrach na gorfod ymdopi â natur ar hap profiadau cyflenwi yn eu blwyddyn gyntaf o addysgu, a dangosodd gwerthusiad fudd i'r ysgolion a'r unigolion dan sylw.



7. Cyflog

7.1 Ystyriaethau sylfaenol ar gyfer cyflog athrawon a phenaethiaid

7.1.1 Aeth y panel i'r afael â materion cyflog yng nghyd-destun gyrfa ac amodau, a chafodd ei argymhellion eu dylanwadu gan ystyriaethau cyffredinol sylfaenol.

7.1.2 Egwyddor dim anfantais

Roedd pryder mawr ynghylch y posibilrwydd o fodel cyflog rhanbarthol ac i ba raddau y byddai athrawon yng Nghymru yn wynebu anfantais. Ymchwiliodd y panel i amrywiaeth o fodelau cyflog, gan ddod i'r casgliad bod cyflogwyr yr un mor onest ag athrawon. Dylid cynnal egwyddor 'dim anfantais'.

Dylid sicrhau bod egwyddor 'dim niwed' ar waith wrth greu'r 'Fframwaith Gyrfa, modau a Chyflog ar gyfer Athrawon yng Nghymru'.

Lle mae trefniadau newydd yn arwain at anfantais posibl yn nhelerau cyflog unigolyn, dylai cyflog yr athro gael ei ddiogelu a'i gadw ar y lefel bresennol hyd nes bod cynydd costau byw yn hafalu ei pwynt tâl gyda'i cyflog.

I'w gyflawni gan: **Llywodraeth Cymru**

Categori C

Argymhelliad 21

7.1.3 Yr egwyddor gwasanaeth cyhoeddus, tegwch, tryloywder, cymhellion a hyblygrwydd

Ledled y wlad, mae yna gytundeb eang ynghylch yr egwyddorion y dylid cydymffurfio â nhw wrth bennu a rheoli cyflog athrawon ysgol. O bob grŵp buddiant, gan gynnwys athrawon a phenaethiaid eu hunain, mae materion gonestrwydd proffesiynol a diben moesol yn cael blaenoriaeth dros rymoedd y farchnad a budd personol.

7.1.4 Mae'r elfen alwedigaethol yn gryf. Er bod y rhan fwyaf o bobl yn gwerthfawrogi cyflog da, nid arian yw'r prif sbardun i'r rhan fwyaf o athrawon yng Nghymru. Yr hyn mae pobl yn y proffesiwn addysgu ei eisiau yw eglurder a thryloywder ynghylch cyflog, tegwch yn y system a'r boddhad a geir o fod mewn swydd dda ynghyd â hyder uchel gan y cyhoedd yn eu gwaith.

'Fe ddewisais i addysgu gan fy mod i eisiau bod yn athro a dylanwadu ar fywydau pobl ifanc. Gallwn i fod wedi ennill mwy o arian mewn swydd arall, ond roeddwn i eisiau addysgu.' (ANG)

7.1.5 Roedd y panel yn cytuno â'r ymagwedd hon, ac mae'n credu mai dyma'r ffordd orau o gyflawni 'Cenhadaeth ein Cenedl'.

- 7.1.6 Mae recriwtio athrawon i rai rhannau o'r cwricwlwm yn waith anodd. Mae pynciau lle mae prinder athrawon yn cynnwys mathemateg, y gwyddorau, daearyddiaeth, Cymraeg a thechnoleg ddigidol. Dros y blynyddoedd diwethaf yn system Cymru a Lloegr, mae symudiad wedi bod tuag at ddefnyddio grymoedd y farchnad i bennu cyflog, ac awgrymwyd i ysgolion y dylid talu lwfansau recriwtio a chadw ar ffurf cyflogau uwch i ddenu ymgeiswyr. Ar y cyfan, nid yw cymhellion wedi cael effaith gadarnhaol ar recriwtio; maent yn dameidiog ac nid yw cyllidebau llawer o ysgolion yn gallu eu fforddio. Ers cryn amser, mae arfer wedi bod o gynnig 'cildyrnau aur' i bobl â chymhwyster mewn pynciau lle mae prinder athrawon i'w denu nhw i faes addysgu. Mae'r cymhellion hyn wedi'u cynnig mewn hyfforddiant neu wrth gychwyn yn y proffesiwn. Cydnabu adroddiad ar brinder athrawon gan felin drafod yr Education Policy Institute (EPI)²⁶ fod llawer o swyddi eraill yn cynnig cyflog uwch i raddedigion mathemateg a ffiseg. Awgrymodd yr EPI y dylai cyflogau athrawon fod yn uwch i adlewyrchu'r galw am sgiliau y tu allan i addysg trwy ychwanegiadau cyflog, a chydabuwyd na all cyllidebau presennol ymateb yn ddigonol i gael yr effaith angenrheidiol. Maent yn nodi hefyd fod llawer o athrawon yn y sectorau hyn sy'n cael eu talu ychwanegiad cymharol sylweddol, yn aml yn gadael ar ôl cyfnod o fudd cychwynnol.

'Rwy'n teimlo'n lletchwith o wybod fy mod i'n cael fy nhalu mwy na rhai cydweithwyr sydd â mwy o brofiad ac arbenigedd na mi oherwydd fy mod i'n addysgu mathemateg. Rydyn ni i gyd yn gweithio tuag at y canlyniadau gorau i'n hysgol, ac rydw i eisïau gwneud fy nghyfraniad fel aelod staff cyfartal.' (Athro Newydd Gymhwyso)

'Fe ddechreuais i addysgu gan fy mod i eisïau addysgu. Gyda fy mhwn, gallwn i fod wedi cychwyn ar £60,000 mewn cwmni rheoli data yn Llundain. Cefais fy nenu i addysgu gan ei fod yn cynnig boddhad o fath gwahanol.' (Athro ar ddechrau ei yrfa)

- 7.1.7 Mae'r panel yn credu y dylid bod yn ochelgar iawn yn hyn o beth. Y broblem yw nad yw ymagwedd a yrrir gan y farchnad yn fodel achlysurol; mae model naill ai yn cael neu ddim yn cael ei yrru gan y farchnad. Nid oes unrhyw archwaeth am gymhellion ac mae'r panel yn credu bod arfer o'r fath yn wrthgynhyrchol.
- 7.1.8 Os mai'r bwriad yw annog y proffesiwn i gydweithio i wella cyfleoedd bywyd pob person ifanc, mae'r cysyniad o waith tîm yn cael ei danseilio pan fo rhai aelodau o'r tîm addysgu mewn ysgol yn ennill mwy o gyflog nag athrawon eraill yn seiliedig ar y ffaith eu bod nhw ar gael yn hytrach na'u rhagoriaeth fel athrawon.
- 7.1.9 Yn ogystal, mae denu athro o un ysgol i ysgol arall gyda chyflog uwch yn symud y broblem prinder athrawon o gwmpas y system, gyda chynnydd net mewn cost. Er gwaethaf y gydnabyddiaeth bod prinder sgiliau mewn rhai meysydd a phrinderau athrawon mewn rhai rhanbarthau yng Nghymru, y neges gyson gan randdeiliaid oedd na ddylid mynd i'r afael â hyn trwy amrywio cyflogau athrawon, a fyddai'n creu cystadleuaeth yn hytrach na chydweithredu rhwng ysgolion. Mae datrys un broblem trwy greu problem i rywun arall yn dangos y diffyg didwylledd yna y caredm ei weld, ac ystyrir mai cydweithredu, yn hytrach na chystadleuaeth, yw'r sbardun dymunol o ran gwella ysgolion.

²⁶ [Teaching and Leadership: Supply and Quality \(2018\) Sibietia L. Education Policy Institute](#) (Saesneg yn unig)

- 7.1.10 Roedd didwylledd a gwasanaeth cyhoeddus yn codi eu pen dro ar ôl tro yn ein hadolygiad. Nododd y rhan fwyaf o unigolion a sefydliadau, yn eu sylwadau ysgrifenedig a llafar, y byddai'n well ganddynt ddychwelyd i raddfeydd cyflog gyda phwyntiau cenedlaethol clir a gan gael gwared ar yr hyblygrwydd presennol, er mwyn mynd i'r afael â materion ynghylch tryloywder a thegwch cyflog.
- 7.1.11 Yn ogystal, mae rhai ysgolion wedi cael trafferth denu ymgeiswyr i swyddi pennaeth. Mae tystiolaeth gan Gyngor y Gweithlu Addysg (2017)²⁷ a Llywodraeth Cymru²⁸ yn nodi bod nifer yr ymgeiswyr am swyddi penaethiaid wedi gostwng dros y pum mlynedd diwethaf. Gallai hyn fod oherwydd ffactorau megis manylebau swydd manylach ac ymgeiswyr llai addas yn penderfynu peidio ag ymgeisio yn hytrach na chael eu gwrthod yn y cyfnod ymgeisio. Mae ysgolion mewn ardaloedd gwledig, ysgolion bach a'r ysgolion hynny â hanes diweddar anodd neu sy'n destun craffu dwys ar gyfer gwelliant yn cael eu nodi fel enghreifftiau o'r rhai sy'n ei chael hi'n anodd recriwtio. Ar yr un pryd, mae ysgolion a ystyrir yn ysgolion rhagorol o ran perfformiad neu sydd ag enw da am lwyddiant yn gallu cael trafferth recriwtio penaethiaid hefyd, ond am resymau gwahanol. Dywedodd llawer o athrawon a phenaethiaid wrthym fod y system atebolrwydd sydd wedi bodoli yng Nghymru a Lloegr ers sawl blwyddyn wedi cael dylanwad sylweddol ar barodrwydd unigolion i dderbyn yr her o fod yn bennaeth neu i symud eu gyrfa i ddyfodol ansicr o ran her yr ysgol. Mae arolygu yn rhan annatod o'r sbardun i wella addysg yng Nghymru, ond mae yna ganlyniadau anfwriadol cydnabyddedig i atebolrwydd 'risg uchel'. *'Yn benodol, ac i raddau helaeth, bydd y graddau y gwelir bod goblygiadau uniongyrchol ynghlwm wrth arolygu i enw da, hunaniaethau proffesiynol a hyd yn oed bywoliaethau'r rhai sy'n cael eu harolygu yn y dyfodol, yn pennu ymatebion i waith'*²⁹ yn dylanwadu ar ddyhead gyrfa. Bu'r panel yn ystyried a yw'r heriau hyn yn cael eu trafod yn well trwy dalu'r rhai sy'n barod i dderbyn yr her atebolrwydd neu gydbwysu'r lefel atebolrwydd â'r cysyniad o wasanaeth cyhoeddus mewn ethos o barch ac ymdrech broffesiynol. Mae'r panel o'r farn bod yr ail opsiwn yn fwy effeithiol ac yn fwy cydnaws â'r ymagwedd gyffredinol.
- 7.1.12 Mae Cymru angen i benaethiaid ac arweinwyr eraill deimlo bod ganddynt y grym i fynd i'r afael â'r heriau mwyaf, i wneud eu gorau glas er lles pob plentyn a pherson ifanc a theimlo'n rhan o ymdrech gyfunol i lwyddo. Mae gan yr Academi Genedlaethol Arweinyddiaeth Addysgol gyfraniad pwysig i'w wneud at hyn.
- 7.1.13 O fewn y trefniadau cyflog presennol, mae Corff Llywodraethu yn gallu ymarfer hyblygrwydd o hyd at 25% o'r ystod cyflogau mewn perthynas â chyflogau penaethiaid. O dan amgylchiadau eithriadol, gall y Corff Llywodraethu gyflwyno achos i'r Awdurdod Lleol dros gael mwy o hyblygrwydd y tu hwnt i hynny. Mae'r panel yn credu y dylai'r hyblygrwydd hwnnw gael ei ddileu, gyda'r raddfa gyflog genedlaethol yn cael ei defnyddio yn lle hynny.

²⁷ [A fod ben bid bont: briffio polisi \(2017\) Cyngor y Gweithlu Addysg](#)

²⁸ [StatsCymru Recriwtio a cadw athrawon; Llywodraeth Cymru](#)

²⁹ [Arolygiaeth Dysgu \(2018\) Donaldson G](#)

7.1.14 Mae ein tystiolaeth yn awgrymu nad oes llawer o archwaeth am yr hyblygrwydd hwn. Ychydig iawn o alw am hyblygrwydd cyfyngedig a gafwyd gan Gymdeithasau Proffesiynol, ond cydnabuwyd yr anfanteision. Mae llawer o lywodraethwyr yn mynegi eu hansicrwydd ynghylch gallu pennu a thrafod cyflog rhesymol. Mae llawer, gan gynnwys penaethiaid, yn ofni y bydd penaethiaid yn dechrau mynnu cyflogau uwch ac uwch, gan arwain at gyflogau'n mynd allan o reolaeth ac integriti'r proffesiwn yn cael ei danseilio. Mae pawb yn cydnabod yr angen i gadw cyflogau penaethiaid o fewn ffiniau rhesymol o gymharu ag athrawon.

7.1.15 Tynnodd ymchwil bellach yn Lloegr³⁰ sylw at yr economi ffug o gysylltu gwelliant mewn ysgolion â chymhellion cyflog penaethiaid. Dangosodd yr ymchwil fod penaethiaid ar gyflog uchel yn tueddu i weithio tuag at nodau tymor byr fel y gallant symud ymlaen i swydd arall lle gallent drafod cyflog uwch fyth, gan adael yr ysgol mewn sefyllfa lle na allai gynnal y cynnydd. Roedd y penaethiaid hyn yn cael eu disgrifio yn yr ymchwil fel milwyr neu lawfeddygon, gyda'r penaethiaid a oedd yn gweithio mewn ffordd debycach i benseiri yn cyflawni gwelliant mwy cyson a pharhaus, er eu bod yn derbyn llai o gyflog.

7.1.16 Mae'r panel wedi ei argyhoeddi mai ymagweddau mwy creadigol a thryloyw sy'n arwain at sicrhau llwyddiant ysgolion yng Nghymru. Yn arbennig, bydd yr ymrwymadau i degwch yn 'Cenhadaeth ein Cenedl' yn cael eu cyflawni'n well trwy edrych yn fwy uniongyrchol ar y blaenoriaethau ariannu ar gyfer ysgolion a chymunedau unigol yn hytrach na cheisio cymell athrawon unigol trwy gyflogau. Byddai hyn yn cynnig mwy o gymorth i ddisgyblion a staff ysgolion sy'n wynebu amgylchiadau heriol o ran adnoddau a mwy o gymorth go iawn i arweinwyr ar ffurf ymdrech gydweithredol rhwng yr 'haen ganol' a'r ysgol.

³⁰ [The one type of leader who can turn around a failing school \(2016\) Hill A and Laker B et als](#) (Saesneg yn unig)

Ar gyfer athrawon a phenaethiaid unigol, dylai fod graddfeydd cyflog addysgu ac arweinyddiaeth cenedlaethol y cytunir arnynt, heb amrywiadau rhanbarthol neu leol. Dylai Awdurdodau Lleol, fel cyflogwyr, weithredu a monitro cydymffurfiaeth contractiol unigol â'r raddfa.

Mae'r defnydd o bwyntiau cyflog yn ymddangos yn arfer cyffredin ledled Awdurdodau Lleol yng Nghymru, er bod pwyntiau penodol wedi cael eu dileu o'r rheoliadau. Ar y cyfan, teimlir bod y ddadl bod hyblygrwydd yn galluogi ysgolion i wobrwyo rhagoriaeth a chadw staff yn cael ei gorbwyso gan fanteision tryloywder a'r wybodaeth y byddai staff â'r un lefelau o brofiad ac arbenigedd yn derbyn yr un cyflog ledled Cymru.

Dylai'r hyblygrwydd sy'n cael ei ymarfer gan Cyrff Llywodraethu dros lefelau cyflog penaethiaid ddod i ben yn syth.

Lle mae hyblygrwydd cadarnhaol wedi'i roi ar waith yn barod, bydd cyflog presennol y pennaeth yn cael ei rewi hyd nes i gostau byw gynyddu i lefel lle mae ei bwynt cyflog yn cyfateb i'r cyflog y mae'n ei dderbyn.

I'w gyflawni gan: **Llywodraeth Cymru, Bwrdd Adolygu Athrawon Ysgol Cymru, Awdurdodau Lleol**

Categori C

Argymhelliad 22

- 7.1.17 Yn hytrach, mae'r llwybr i ffwrdd o fylchau a phrinder yn llwybr aml-ddimensiwn. Nodir mai dysgu proffesiynol yw'r sbardun allweddol mewn rhai meysydd, yn benodol wrth addysgu'r Gymraeg. Mae gwneud addysgu yn fwy deniadol i bobl a fyddai'n dewis llwybr gyrfa gwahanol fel arall yn sbardun arall.
- 7.1.18 Dywedodd athrawon ar ddechrau eu gyrfa ac athrawon dan hyfforddiant wrthym y byddai'n well ganddynt dderbyn rhywfaint o gymorth yn ystod eu hyfforddiant i'w galluogi i ymdopi â gofynion hyfforddiant ar adeg pan oedd eu hadnoddau ariannol personol wedi'u hymestyn i'r eithaf.

Dylid gwneud gwaith pellach i ddatblygu cynnig ar gyfer y rhai sy'n hyfforddi i fod yn athrawon sy'n darparu diogelwch ariannol yn ystod eu profiad hyfforddi, yn enwedig ar lefel TAR, gyda ffocws ar gyfrannu cyllid i gefnogi byw mewn rhan arall o Gymru tra ar leoliad a lleihau'r baich dyled canfyddedig wrth gychwyn mewn swydd addysgu. Yn hyn o beth, dylai'r rhaglen waith fanwl gael ei datblygu gan y gweithgor gorchwyl a gorffen Recriwtio a Chadw Athrawon tymor hir.

I'w gyflawni gan: Llywodraeth Cymru, Bwrdd Recriwtio a Chadw Athrawon

Categori B

Argymhelliad 23

- 7.1.19 Cydnabu'r panel bwysigrwydd annog amrywiaeth wrth recriwtio athrawon a gwerth sgiliau a ddatblygwyd trwy brofiad gwaith blaenorol perthnasol y tu allan i faes addysgu. Er y disgwylir y bydd Athrawon Newydd Gymhwyso yn cychwyn ar y pwynt isaf ar y raddfa, argymhellir gwneud eithriad ar gyfer y rhai â phrofiad gwaith perthnasol sylweddol mewn sector cyflogaeth arall i helpu i ddenu unigolion priodol i'r proffesiwn, yn hytrach na'u perswadio fel arall.

Dylid cael addasiad yn y pwynt cychwyn ar y brif raddfa gyflog ar gyfer y rhai sy'n cychwyn ym maes addysgu gyda phrofiad gwaith blaenorol perthnasol mewn galwedigaethau eraill. Dylai'r rheoliadau amlinellu sut y dylid cyfrifo hyn, mewn ffordd dryloyw a fformiwläig, ar sail nifer y blynyddoedd o brofiad perthnasol a llwyddiannus, gan ymgorffori pwynt mynediad uchaf.

Bydd gweithio i sicrhau nad yw'r llwybr i addysgu o dan gwmwl negyddol ar gyfer graddedigion sydd am addysgu yn diogelu safon yr ymgeiswyr ar draws disgyblaethau pwnc y cwricwlwm, gan gynnwys y meysydd hynny lle mae prinder. Mae meithrin hyder y cyhoedd a pharch cenedlaethol tuag at athrawon yn allweddol.

I'w gyflawni gan: Llywodraeth Cymru, Corff Adolygu Athrawon Ysgol Cymru

Categori C

Argymhelliad 24

7.1.20 **Amgylchiadau Cymru: y broblem ynghylch y ffin â Lloegr a chyflog rhanbarthol**

Un o'r themâu mwyaf cyson yn y cais am sylwadau ac mewn trafodaethau ag Undebau Athrawon a Chymdeithasau Proffesiynol oedd pryder y byddai datganoli trefniadau cyflog ac amodau athrawon yn arwain at ostyngiad yng nghyflog athrawon yng Nghymru o gymharu â'u cymheiriaid yn Lloegr, gyda goblygiadau negyddol posibl i'r gwaith o recriwtio a chadw athrawon, yn enwedig mewn ardaloedd sy'n agos at y ffin â Lloegr. Roedd y panel yn gwerthfawrogi'r pryder hwn ac mae'n cydnabod pwysigrwydd cynnal cymaroldeb rhwng cyflog ac amodau athrawon yng Nghymru a Lloegr a gan ddefnyddio'r cyfleoedd a ddarperir trwy ddatganoli cyflog ac amodau athrawon i wella'r cymorth i ddysgwyr yng Nghymru, gan gyd-fynd â nodau'r adolygiad i ystyried sut y gall y strwythur cyflog ac amodau datganoledig gyfrannu at 'broffesiwn addysgu hynod ysgogol a chryfhau darpariaeth system addysg o safon uchel'³¹.

- 7.1.21 Roedd y panel yn ymwybodol hefyd fod cyflwyno mwy o hyblygrwydd yn y rheoliadau presennol, a newidiadau strwythurol ym maes addysgu, er enghraifft, cyflwyno Ysgolion Academi yn Lloegr, eisoes yn arwain at wahaniaethau cyflog yn Lloegr, ac felly rhwng rhai ysgolion yng Nghymru a Lloegr, a bod hyn yn arbennig o wir mewn swyddi arwain.
- 7.1.22 Fodd bynnag, nid oedd dadansoddiad pellach o ddata cyflog cenedlaethol o ASHE yn awgrymu bod cyflog athrawon ar gyfartaledd yng Nghymru yn is nag yng ngweddill y DU. Ar y cyfan, roedd y panel yn teimlo bod y dystiolaeth a gyflwynwyd yn cefnogi'r achos dros gadw'r lefelau cyflog presennol yn y ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (2018).
- 7.1.23 Mae'r panel yn credu y dylai Cymru gadw at gyfradd gyflog genedlaethol gymmesur ac ymarferol a phwysleisio didwylledd y proffesiwn. Mae'r panel yn credu hefyd fod 'Cenhadaeth ein Cenedl' yn cynnwys cyfoeth o atyniadau proffesiynol i annog athrawon i ystyried gyrfa yng Nghymru yn hytrach nag yn Lloegr. Mae'r brwdfrydedd tuag at y gwaith ar y cwricwlwm, y NAEL newydd, rhaglenni Addysg a Hyfforddiant Cychwynnol Athrawon diwygiedig, safonau proffesiynol wedi'u mireinio a defnydd cymesur o atebolrwydd ac arolygu yn creu cyffro proffesiynol y mae athrawon yn awyddus i gyfrannu ato.

³¹ [Kirsty Williams, Ysgrifennydd y Cabinet dros Addysg \(December 2017\)](#)

Dylai ystodau cyflog ar gyfer athrawon ac arweinwyr fod yn gymaradwy ag ystodau cyflog Lloegr i gychwyn, fel yr amlinellir yn y ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (2018).

Mae'r panel yn cynghori hefyd y dylai trefniadau pennu cyflog ar gyfer athrawon yng Nghymru gael ei gweithredu'n ochelgar fel nad ydynt yn gwro'n negyddol oddi wrth y dyfarniadau cyflog sydd ar waith yn Lloegr, oherwydd yr effaith bosibl ar gyflog athrawon yng Nghymru a'r goblygiadau cysylltiedig ar gyfer recriwtio a chadw. Nid yw hyn yn golygu y dylai setliadau yng Nghymru adlewyrchu'r rhai yn Lloegr. Yn wir, mae'r potensial i Gymru fod yn lle mwy deniadol o ran gyrfa, amodau a chyflog yn bosiblwydd mawr.

I'w gyflawni gan: **Llywodraeth Cymru, Corff Adolygu Athrawon Ysgol Cymru**

Categori C

Argymhelliad 25

7.1.24 Cymhariaeth â galwedigaethau proffesiynol eraill

Nododd cyflwyniadau i'r cais am sylwadau, yn enwedig gan Undebau Athrawon a Chymdeithasau Proffesiynol, y dirywiad yn enillion go iawn athrawon yn ystod y cyfnod o gyni, ers tua 2010. Roedd sawl cyfrannwr yn gwerthfawrogi nad oedd athrawon yn unigryw yn hyn o beth gan fod tueddiadau tebyg yn amlwg mewn galwedigaethau eraill yn y sector cyhoeddus. Fodd bynnag, codwyd pryderon ynglŷn â pha mor ddeniadol fydd addysgu a safle proffesiynol a gwerth addysgu fel proffesiwn yn y dyfodol.

- 7.1.25 Gan adlewyrchu hyn, dangosodd dadansoddiad gan y Corff Adolygu Athrawon Ysgol (2018) fod cyflogau cychwynnol cyfartalog ac enillion cyffredinol yn is ar gyfer addysgu nag ar gyfer proffesiynau eraill. Yng nghyd-destun bwch sy'n gymharol â thargedau recriwtio Hyfforddiant ac Addysg Cychwynnol Athrawon (HAGA) yn Lloegr, asesodd y Corff Adolygu y bwch cyflog gan ei gymharu â phroffesiynau eraill a nodi bod goblygiadau difrifol i recriwtio a chadw ac, yn wir, roedd hyn yn rhan bwysig o'r ysgogiad dros argymell i'r llywodraeth gynnydd o 3.5% yng nghyflog athrawon ac arweinwyr yn 2018. Awgrymodd tystiolaeth i'r Corff Adolygu gan Lywodraeth Cymru fod cyflogau athrawon yn fwy cymaradwy â galwedigaethau eraill a wneir gan raddedigion yng Nghymru o ganlyniad i enillion cyfartalog is yng Nghymru. Mae hyn yn gyson â dadansoddiad y Corff Adolygu sy'n dangos gwahaniaeth galwedigaethol negyddol llai o faint i athrawon yng Nghymru o gymharu â'r rhan fwyaf o wledydd y DU. O ran enillion cyfartalog cyffredinol, mae'r Corff Adolygu (2018) yn nodi bod athrawon dosbarth yn gymaradwy ar y cyfan â galwedigaethau proffesiynol eraill yn y rhan fwyaf o ranbarthau'r DU, ac eithrio

Llundain a De-ddwyrain Lloegr. Nid yw eu dadansoddiad yn ymestyn i Gymru, ond mae dadansoddiad Llywodraeth Cymru o Arolwg Blynnyddol o Oriau ac Enillion 2017³² yn awgrymu bod cyflog canolrif athrawon cynradd ac uwchradd yn yr hanner uchaf o ran proffesiynau i raddedigion a bod galwedigaethau arwain ym maes addysg ymhlith y galwedigaethau â'r cyflogau uchaf yng Nghymru. Er y cydnabu'r panel nad yw'r wybodaeth hon yn ystyried gwahaniaethau mewn lefelau cyfartalog o brofiad, cymwysterau neu amodau gwaith manwl, gan gynnwys buddiannau ymylol pwysig yn cynnwys gwerth pensiynau, rydym yn credu bod y wybodaeth yn ddadlennol fel dangosydd enillion cymharol athrawon. Er hynny, cydnabu'r panel y dangosyddion yn yr Arolwg Cenedlaethol o'r Gweithlu Addysg³³ lle nododd traean o'r athrawon a ymatebodd i'r arolwg y byddent yn ystyried gadael y proffesiwn o fewn y tair blynedd nesaf. Gwelodd y panel fod hyn yn cyfateb i rôl bwysig amodau gwaith a llwyth gwaith, yn enwedig o safbwynt dewis galwedigaethol, a nododd hefyd y diffyg tystiolaeth o i ba raddau mae gwahaniaethau cyflog yn effeithio ar y broses o recriwtio a chadw athrawon yn enwedig. Ar y cyfan, roedd y panel yn teimlo bod y dystiolaeth yn cefnogi'r achos dros gynnal lefelau cyflog gyda'r ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol ond y dylai cyflog athrawon sy'n gymharol â galwedigaethau eraill gael ei fonitro a'i ddefnyddio i lywio penderfyniadau ar gyflog athrawon yn y dyfodol.³⁴

Dylai ystodau cyflog aros yr un fath yn unol â'r ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (2018) at ddibenion recriwtio i'r proffesiwn.

Nid yw cyflog cyfartalog athrawon newydd a phresennol yn ddigon annhebyg i gyflogau proffesiynau eraill a wneir gan raddedigion yng Nghymru i argymell unrhyw newid mewn graddfeydd neu ystodau cyflog ar sail hyn.

I'w gyflawni gan: **Cyfnod 1 Llywodraeth Cymru.**

Categori C

Argymhelliaid 26

³² [Annual Survey of Hours and Earnings \(2017\)](#) (Saesneg yn unig)

³³ [Arolwg cenedlaethol o'r gweithlu addysg \(2017\) Cyngor y Gweithlu Addysg](#)

³⁴ Ar adeg ysgrifennu hwn, nid yw'r STPCD (2018) wedi'i gynhyrchu ond, ar 24 Gorffennaf 2018, cyhoeddodd y llywodraeth gynnydd cenedlaethol i gyflog athrawon, a fydd yn cael ei roi ar waith ym mis Medi 2018. Gweler: <https://www.gov.uk/government/news/government-to-fund-pay-rise-for-teachers>. Felly, rydym yn cyfeirio at y trefniant cyflog i'r dyfodol o fis Medi 2018 fel yr STPCD (2018).

Dylai prosesau gael eu rhoi ar waith i fonitro cyflog athrawon yng Nghymru o gymharu â galwedigaethau eraill a wneir gan raddedigion fel rhan o drefniadau pennu cyflog i'r dyfodol.

Dylai'r ffigurau hyn gael eu cyhoeddi'n flynyddol a'u defnyddio i gefnogi penderfyniadau ar ddyfarniadau cyflog i'r dyfodol ar gyfer athrawon yng Nghymru. Dylai'r broses hon fod yn berthnasol i bob athro a phennaeth, ynghyd ag athrawon newydd sy'n cychwyn yn y proffesiwn.

I'w gyflawni gan: **Llywodraeth Cymru, Corff Adolygu Athrawon Ysgol Cymru**

Categori C

Argymhelliad 27

7.1.26 Cludadwyedd Cyflog

Yn eu tystiolaeth ysgrifenedig a llafar, cododd sawl Undeb Athrawon a Chymdeithas Broffesiynol bryderon ynglŷn â'r angen am 'gludadwyedd cyflog', sef y gallu i athro gadw ei bwynt cyflog presennol neu flaenorol wrth symud rhwng ysgolion neu wrth ddychwelyd i'r gwaith ar ôl seibiant gyrfa. Nodwyd yn arbennig oblygiadau seibiant gyrfa i'r rhai sy'n cymryd amser o'r farchnad lafur sydd â chyfrifoldebau gofal plant, yn enwedig menywod. Roedd y sylwadau hyn yn adlewyrchu anghytundeb â'r newid i'r rheoliadau yng Nghymru a Lloegr yn 2013, pan gafodd cludadwyedd cyflog ei ddileu o blaid rhoi hyblygrwydd i ysgolion unigol benderfynu ar gyflog cychwynnol athro adeg ei benodi. Roedd hyn yn enghraifft o'r ymagwedd grymoedd y farchnad yn galluogi'r athrawon a'r ysgolion unigol i drafod.

7.1.27 Roedd y panel yn poeni bod absenoldeb cludadwyedd cyflog yn mynd yn erbyn egwyddorion tegwch a thryloywder wrth wobrwyo profiad a datblygiad proffesiynol sy'n sail i egwyddorion ein hadolygiad. Roedd y panel yn cydnabod manteision seibiant gyrfa a manteision posibl system sy'n gwneud dychwelyd i addysgu ar ôl cyfnod o brofiad gwaith allanol yn fwy deniadol, yn enwedig mewn perthynas â recriwtio amrywiaeth o athrawon â gwahanol brofiad a sgiliau. Er hynny, clywsom dystiolaeth hefyd gan athrawon a rhai o'u cynrychiolwyr bod yr hyblygrwydd i symud i lawr y raddfa gyflog pan fo hyn yn gysylltiedig â gwahanol ofynion swydd yn cael ei groesawu, yn enwedig er mwyn darparu hyblygrwydd ar ddiwedd gyrfa neu i'r rhai sy'n gweithio sydd â chyfrifoldebau gofal plant.

7.1.28 Yn unol â chyflwyno graddfa gyflog, mae'r panel yn credu y dylai cludadwyedd cyflog fod yn nodwedd gyson yn system Cymru.

Dylai cludadwydd cyflog gael ei gynnwys mewn rheoliadau i'w cymhwyso yng ngraddfa gyflog genedlaethol newydd athrawon, gyda rheoliadau yn pennu union werth cymwysterau a phrofiadau gyrfa ehangach perthnasol.

Dylai athrawon sy'n symud rhwng ysgolion yng Nghymru neu sydd, ar ôl seibiant gyrfa, yn parhau i weithio yng Nghymru gael eu talu yn unol â'u pwynt cyflog diwethaf pan oeddent yn gweithio. Mae'r panel yn cydnabod, oherwydd gwahaniaethau yn y cyflog a'r amodau rhwng Cymru a Lloegr, nad oes modd cyflwyno cludadwydd cyflog rhwng Cymru a Lloegr nac yn rhyngwladol. Ar gyfer y rhai sy'n dychwelyd i addysgu ar ôl cael profiadau gyrfa mewn sectorau cyflogaeth eraill, dylai'r rheoliadau gydnabod profiad a chymhwyster trwy bennu, mewn ffordd ffurfiol, y cyflog cychwynnol ar y gyfradd genedlaethol.

I'w gyflawni gan: **Llywodraeth Cymru, Corff Adolygu Athrawon Ysgol Cymru**

Categori B

Argymhelliad 28

7.2 Cyflog athrawon a chamu ymlaen mewn gyrfa

7.2.1 Ers i'r trefniadau rheoli perfformiad presennol ar gyfer athrawon a phenaethiaid gychwyn yn 2002, mae hi wedi bod yn ofynnol i bob ysgol adolygu perfformiad ei hathrawon a'i phenaethiaid yn flynyddol. O'u defnyddio'n dda, mae'r prosesau hyn yn gwella proffesiynoldeb ac o fudd i athrawon, a daeth y panel o hyd i enghreifftiau o ddulliau rheoli perfformiad yn cael eu defnyddio'n effeithiol i ysgogi a gwella arbenigedd athrawon.

7.2.2 Fodd bynnag, ers 2002, mae cymaint o agweddau eraill ar atebolrwydd wedi datblygu o gwmpas ysgol fel bod rheoli perfformiad athrawon unigol fel pe bai ond yn rhan o beiriant sy'n ceisio gwella ansawdd heb wirio cydymffurfiaeth. Am bob math o resymau, mae lefel y cysondeb yn y defnydd o bolisiâu rheoli perfformiad presennol yn cael ei chydabod yn eang fel un sy'n amrywiol iawn.

7.2.3 Er mwyn i broffesiynoldeb gael ei werthfawrogi mewn athrawon, dylai athrawon geisio datblygu effeithiolrwydd trwy arweinyddiaeth dda yn hytrach na chael yr effeithiolrwydd hwnnw wedi'i orfodi arnynt. Mae disgrifiadau swydd athrawon, polisiâu ysgolion a'r safonau proffesiynol ar gyfer addysgu ac arweinyddiaeth yn creu triongl o fewnwelediad i waith yr athro sy'n sail i wneud penderfyniad ynglŷn â'r addasrwydd i gamu ymlaen mewn perthynas â dyfarniad cyflog. Adlewyrchir hyn yn Argymhelliad 5 lle rydym yn pwysleisio'r angen i ehangu'r paramedrau wrth ystyried effeithiolrwydd mewn addysgu ac arweinyddiaeth ysgol.

7.2.4 Dylai myfyrio ar effeithiolrwydd fod yn agwedd naturiol ar waith yr athro ac, yn y cyd-destun hwn, mae'r broses Adolygu Datblygiad Proffesiynol yn allweddol. Mae'r Pasbort Dysgu Proffesiynol yn wahoddiad i athrawon gofnodi ymdrech, digwyddiadau a mewnwelediad i'w dysgu proffesiynol sy'n tyfu, yn unol â disgrifyddion ym mhob un o'r pum safon broffesiynol.

“Mae angen i ni edrych ar ‘gylch bywyd’ athro, o hyfforddiant i ymddeoliad, o ran datblygiad, cymorth, cyfle a gwobr. Rydyn ni angen iddyn nhw gydnabod eu cyfrifoldebau i'r proffesiwn hefyd’.
(Cynrychiolydd Cymdeithas Broffesiynol)

Dylai cyfarfod Adolygu Datblygiad Proffesiynol mewn ysgol dda fod yn gyfle cefnogol a heriol i egluro amcanion ac uchelgeisiau er lles yr ysgol a'r gymuned addysgol ehangach. Fel gydag unrhyw gyflogaeth, nid yw rhai pobl yn bodloni'r safon ofynnol ac mae angen i arweinwyr weithredu trwy ddefnyddio'r gweithdrefnau galluogrwydd priodol ac ar wahân, gan sicrhau cysondeb ag egwyddorion ac arferion cyfle cyfartal, darpariaethau deddfwriaethol, gan gynnwys cyfraith cyflogaeth, a'r holl ddyletswyddau statudol sy'n berthnasol i bob ysgol ac Awdurdod Lleol.

Dylai proses Adolygu Datblygiad Proffesiynol ar gyfer athrawon ymwneud â thystiolaeth yr athro o ymgysylltu mewn dysgu proffesiynol ac i ba raddau mae'n cael ei gymhwyso ac yn cael effaith ar addysgeg a deilliannau. Dylai hyn gael ei ddefnyddio i gymeradwyo dyfarniad y cynyddran blyneddol i athrawon.

Mae addysgu yn golygu mwy na chyfres ysbeidiol o wersi ac ni ddylai effeithiolrwydd gael ei farnu ar sail nifer penodol o wersi'n cael eu harsylwi neu agweddau cul ar berfformiad disgyblion a sbardunir gan ddata. Dylai addysgu fod yn weithgarwch agored yn amodol ar sgwrs gyson am addysgeg effeithiol mewn cymuned o weithwyr proffesiynol sydd wedi ymrwymo i'r ddarpariaeth hydredol orau posibl i ddysgwyr.

Dylai addysgu fod yn ymdrech gydweithredol, gydag arloesi cyson yn ei helpu i ddatblygu a phob athro yn ysgwyddo cyfrifoldeb drosto'i hun, gydag arweinyddiaeth yn cael ei hymarfer trwy'r proffesiwn.

Mae dysgu proffesiynol wrth galon gwella effeithiolrwydd athrawon; yr ymdrech i sicrhau twf a datblygiad proffesiynol personol.

I'w gyflawni gan: **Llywodraeth Cymru, Corff Adolygu Athrawon Ysgol Cymru**

Categori C

Argymhelliad 29

Dylai graddfa gyflog genedlaethol naw pwynt newydd ar gyfer pob athro gynnwys wyth cynyddran blynyddol yn seiliedig ar yr athro'n dangos ei dwf proffesiynol rhesymol tuag at fwy o ymarfer effeithiol ar y pum Safon Proffesiynol ar gyfer Addysgu ac Arweinyddiaeth yng nghyd-destun ei ddisgrifiad swydd.

Bydd y raddfa gyflog genedlaethol newydd hon yn cyfuno'r prif raddfeydd cyflog a'r graddfeydd uchaf ar hyn o bryd ac yn nodi natur flynyddol datblygiad cyflog i bob athro, ac eithrio'r rhai sy'n destun gweithdrefnau ynghylch galluogrwydd.

I'w gyflawni gan: **Llywodraeth Cymru, Corff Adolygu Athrawon Ysgol Cymru**

Categori C

Argymhelliad 30

Ar gyfer yr athrawon hynny â chymhwyster lefel Meistr priodol, fe ddylai fod ymgodiad o un cynyddran a degfed pwynt cyflog.

Ar gyfer graddedigion newydd, bydd dyddiad y dyfarniad yn sbarduno'r cynyddran. Ar gyfer yr athrawon hynny sydd â gradd lefel Meistr briodol yn barod, eu dyddiad cymhwyso ar gyfer y cynyddran fydd mis Medi 2019. Dylai'r cynyddran hwn fod yn debyg i'r cynyddrannau blynyddol blaenorol.

Dylai'r trefniadau manwl ar gyfer y gwaith pontio hwn gael eu gwneud ar frys gan y Corff Adolygu Athrawon Ysgol i sicrhau bod y broses ar waith erbyn mis Medi 2019.

I'w gyflawni gan: **Llywodraeth Cymru, Corff Adolygu Athrawon Ysgol Cymru**

Categori C

Argymhelliad 31

Mae'r panel yn argymhell y dylai'r trefniant datblygiad cyflog newydd gael ei roi ar waith o fis Medi 2019 ymlaen ac y dylai'r gwahaniaeth rhwng y Prif Ystodau Cyflog a'r Ystodau Cyflog Uchaf gael ei ddileu o'r pwynt hwnnw ymlaen, ynghyd â'r cysyniad o drothwy.

Mae'r trefniadau trothwy presennol yn cael eu defnyddio'n effeithiol ar gyfer lleiafrif o ysgolion ond, yn y rhan fwyaf, maent yn aneffeithiol ac yn faich ar lwyth gwaith o ran crynhoi'r dystiolaeth sydd ei hangen ar gyfer adolygiad. Mae diffyg eglurder ynghylch dyletswyddau athrawon sy'n cyrraedd y Golofn Gyflog Uwch sydd wedi arwain at amrywiadau eang mewn disgwyliad a sut y caiff ei gymhwyso. Nid yw'r system bresennol o asesu trothwyon yn gwneud yr hyn a fwriadwyd yn wreiddiol. Pan gafodd ei chyflwyno, prin iawn oedd y mesurau perfformiad mewn ysgolion; mae gwybodaeth asesu a thechnoleg data wedi gwneud hyn yn doreithiog, ond mae'r anhawster sy'n gysylltiedig â dosrannu canlyniadau perfformiad ysgolion i effaith athrawon unigol yn un sylweddol. Mae hyn yn golygu bod cais athro yn cael ei gymeradwyo'n awtomatig i bob pwrpas, ac eithrio lle mae achosion clir ac amlwg mewn perthynas â galluogrwydd. Nid dyma oedd y bwriad gwreiddiol, ond mae ymarfer wedi pennu'r realiti ac mae yna dystiolaeth o anghysondeb neu ymarfer. Mae'r amser a dreulir yn paratoi ar gyfer y broses trothwyon yn ychwanegu at waith athrawon yn hytrach nag annog myfyrdod ar effeithiolrwydd. Mae'r panel yn credu nad yw'r trefniadau trothwyon yn ddefnyddiol mwyach i athrawon a dysgwyr.

I'w gyflawni gan: **Llywodraeth Cymru, Corff Adolygu Athrawon Ysgol Cymru.**

Categori C

Argymhelliad 32

7.3 Lwfansau a thaliadau eraill i athrawon dosbarth

7.3.1 Cyfrifoldeb Addysgu a Dysgu

Mae taliadau Cyfrifoldeb Addysgu a Dysgu (CAD) yn darparu mecanwaith sy'n rhoi hyblygrwydd i ysgolion ymestyn cyfrifoldeb a chydabod cyfraniad athrawon unigol i feysydd datblygu blaenoriaeth. Gall y cyfrifoldebau hyn gael eu dyrannu yn barhaol neu dros dro a darparu profiad o agweddau ar arweinyddiaeth ysgol i athrawon.

- 7.3.2 Nodwyd manteision hyblygrwydd y CAD 3 cyfnod penodol yn enwedig, a chlywodd y panel dystiolaeth o enghreifftiau cadarnhaol lle roedd hyn yn cael ei ddefnyddio i gefnogi gwaith prosiect tymor byr arloesol, mewn rhai achosion i ddiwallu'r anghenion a nodwyd gan yr athrawon dosbarth eu hunain. Roedd cefnogaeth gyffredinol ar gyfer taliadau CAD fel mecanwaith i wella cyflogau unigolion â chyfrifoldebau penodol.

- 7.3.3 Roedd yna dystiolaeth bod ysgolion uwchradd yn well nag ysgolion cynradd am ddefnyddio taliadau CAD, gan adlewyrchu gwahaniaethau ym maint a strwythur y system ysgolion cynradd ac uwchradd. Mewn rhai achosion, roedd y taliadau CAD yn cael eu defnyddio gan ysgolion fel ysgogiad i recriwtio neu gadw athrawon unigol ac roedd y panel yn poeni bod gan yr ymarfer hwn y potensial i danseilio unrhyw ymdrech i sicrhau tryloywder a thegwch a chyflwyno dull sy'n cael ei yrru gan y farchnad. Roedd yna ddryswch yn strwythur y taliadau CAD presennol, gydag ystodau a lefelau cyflog yn cael eu nodi ar wahanol seiliau.
- 7.3.4 Mae'r panel o'r farn y dylai ysgolion cynradd ystyried cyfuno adnoddau i annog gwaith cydweithredol rhwng ysgolion trwy ddynodi Cyfrifoldebau Addysgu a Dysgu ar gyfer meysydd pryder a rennir. Y syniad yw cyfuno adnoddau CAD ar draws cyfnodau cynradd ac uwchradd fel modd o fynd i'r afael â'r materion sy'n gysylltiedig â phontio disgyblion.

Dylid cynnal y cysyniad o system dalu Cyfrifoldeb Addysgu a Dysgu (CAD), gyda graddfeydd cenedlaethol clir yn cael eu cyflwyno a'u gweithredu mewn ffordd fanwl.

Dylai'r ffocws ar gyfer trefniadau CAD fod ar arwain addysgeg, cynnal arweinyddiaeth ysgol effeithiol, gwella ysgolion ac ysgogi rhagolygon datblygu gyrfa.

Dylai'r system CAD newydd gael ei strwythuro o gwmpas pum lefel, gyda Lefel 1 yn cynrychioli'r lefel isaf a Lefel 5 yn cynrychioli'r lefel uchaf o gyfrifoldeb ffurfiol. Bydd hyn yn disodli'r dosbarthiadau presennol o dair ystod cyflog (1-3) a'r ymarfer is-lefelau (A-C), y dylid eu dileu gan eu bod yn ddryslyd. Dylai pob un o'r pum lefel fod yn lwfans sefydlog. Gallai'r lefelau is fod yn rhai parhaol neu dros dro, a dylai Lefelau 3, 4 a 5 fod yn barhaol. Dylai'r trefniant CAAYC newydd ailalinio lwfansau cyflog ar gyfer lefelau taliadau CAD o fewn isafswm ac uchafswm y trefniadau presennol.

Mae'r panel yn credu y dylai'r defnydd o'r taliadau CAD Lefel 1 newydd gael ei annog, yn enwedig mewn ysgolion cynradd ac yn enwedig i hyrwyddo datblygiad arweinyddiaeth mewn athrawon ar ddechrau eu gyrfa. Dylai Lefelau 3, 4 a 5 fod ag elfennau sylweddol o gyfrifoldeb ac atebolrwydd arwain ar gyfer gwaith athrawon eraill.

I'w gyflawni gan: **Llywodraeth Cymru, Corff Adolygu Athrawon Ysgol Cymru.**

Categori B

Argymhelliad 33

7.3.5 Rôl yr Ymarferydd Arweiniol

Yn gysylltiedig â rhai o'r materion sy'n ymwneud â gweithredu'r trothwy, mynegodd llawer o ymatebwyr bryder ynghylch cyfleoedd cyflog a gyrfa i athrawon profiadol a ddewisodd aros yn yr ystafell ddosbarth yn hytrach na cheisio ennill cyfrifoldebau rheoli. Yn arbennig, nodwyd bod diffyg cyfleoedd i gamu ymlaen mewn gyrfa ymhlith y grŵp hwn yn gyfrifol am y diffyg cymhellion iddynt barhau i ddatblygu ac arloesi.

7.3.6 Roedd y panel o'r farn bod y canfyddiad cyffredin o athrawon profiadol fel dau grŵp cwbl unigryw; y rhai sydd eisiau addysgu a'r rhai sydd eisiau ysgwyddo cyfrifoldebau rheoli ac arwain; yn rhy ddu a gwyn o lawer gan fod y rhan fwyaf o arweinwyr canol a hyd yn oed llawer o uwch arweinwyr yn dal i fod â chyfrifoldebau addysgu sylweddol. Daeth hi'n glir i'r panel nad yw dymuniad i 'aros yn yr ystafell ddosbarth' a dymuniad i 'beidio â dilyn y llwybr arwain' yn golygu yr un peth i bawb a fynegodd y safbwyntiau hyn. Mae rhai yn amharod i ddilyn y llwybr arwain gan nad ydyn nhw eisiau'r cyfrifoldeb a bod yn atebol am waith pobl eraill. Mae hyn yn wahanol i ymrwymo i aros fel athro dosbarth oherwydd boddhad proffesiynol, ac mae perygl y gall awgrymu nad yw'r rhai sy'n ysgwyddo cyfrifoldeb arwain wedi ymrwymo i addysgu a dysgu i'r un graddau.

7.3.7 Er y cydnabuwyd potensial ystod cyflogau ymarferydd arweiniol dynodedig o ran gwobrwyo arbenigedd mewn addysgeg, roedd yna dystiolaeth eang nad oedd hyn o lawer o ddefnydd yng Nghymru mewn gwirionedd. Mae llai na 50 o athrawon wedi'u dynodi'n Ymarferwyr Arweiniol yng Nghymru, gyda llai na 10 yn y sector cynradd. Roedd pa mor aml roedd athrawon yn mynegi eu pryder ynghylch y diffyg ysgogiad i ddatblygu a osodwyd gan y terfyn uchaf ar raddfa gyflog athrawon yn golygu bod gofyn am ymchwiliad a gweithredu pellach, yn enwedig yng nghyd-destun pwysigrwydd cynyddol dysgu proffesiynol. Mae ein hargymhellion mewn perthynas â chyflwyno a datblygu Arbenigwyr mewn Addysgeg (15a a 15b) wedi'u cynllunio'n rhannol i fynd i'r afael â'r mater hwn.

Dylai'r rôl 'ymarferydd arweiniol' ddod i ben a dylid sefydlu ymagwedd newydd sy'n annog arweinyddiaeth arloesi, cydweithrediad dysgu proffesiynol ac ymarfer addysgeg.

Bydd rôl yr Arbenigwr mewn Addysgeg yn bodloni'n well yr uchelgais i gydnabod a grymuso athrawon dosbarth â lefelau uchel o arbenigedd. Ar gyfer yr athrawon hynny sydd wedi'u dynodi fel Ymarferwyr Arweiniol, dylai eu rôl aros yr un fath hyd nes cyrraedd diwedd glo naturiol.

Dylai'r trefniadau manwl ar gyfer y gwaith pontio hwn gael eu gwneud ar frys gan yr CAAYC i sicrhau bod y broses ar waith erbyn mis Medi 2019.

I'w gyflawni gan: **Llywodraeth Cymru, Corff Adolygu Athrawon Ysgol Cymru.**

Categori C

Argymhelliad 34

7.4 Athrawon heb gymhwyso

- 7.4.1 Mae'r mater o gyflogi athrawon heb gymhwyso yn un dadleuol. Mae Llywodraeth y DU wedi bod yn awyddus i annog cyflogi athrawon heb gymhwyso, ac aeth ati i lacio'r rheolau yn 2012, gan ddadlau y byddai pobl ddawnus o sectorau cyflogaeth eraill yn cael eu hannog i addysgu.
- 7.4.2 Er bod nifer yr athrawon heb gymhwyso wedi codi ar y cyfan, mae cyfanswm yr athrawon heb gymhwyso mewn ysgolion yng Nghymru yn isel; dim ond 345.
- 7.4.3 Mae'r panel yn credu y dylai Cymru geisio lleihau nifer yr athrawon heb gymhwyso a gyflogir ac y dylid cyflwyno graddfa gyflog genedlaethol glir ar wahân o fewn yr ystod bresennol i sicrhau tegwch. Er bod angen rhywfaint o hyblygrwydd yn y system ar gyfer pobl sydd angen cyrraedd statws athro cymwysedig am resymau megis eu bod wedi gweithio dramor, dylai fod gan ddysgwyr yr hawl i gael eu haddysgu gan athro cymwysedig. Mae'r panel yn cydnabod bod rhai pobl yn rhan o raglen Teach First a bod yna ddatblygiadau posibl tuag at raglen Now Teach ar gyfer gweithwyr proffesiynol uwch sydd eisiau cyfrannu at y gymdeithas. Mae'n hollbwysig bod gan unrhyw gynllun o'r fath y gofynion cymhwyster mwyaf caeth. Er bod angen pobl â phob math o brofiad gyrfa ac o wahanol gefndiroedd ar faes addysgu, nid yw addysgu yn broffesiwn y gall pobl ei ddysgu wrth fynd ymlaen.
- 7.4.4 Nid yw'n gwneud synnwyr i roi pwysau ar Addysg Uwch i wella cyrsiau ar gyfer newydd-ddyfodiaid i addysgu, ac yna gadael pobl heb gymhwyso i ymarfer. Dylai addysgu, yr un fath â galwedigaethau proffesiynol eraill, gael ei ddysgu, ei fireinio a'i ymestyn trwy ymgysylltu proffesiynol dwys ac ymchwil parhaus. Mae proffesiwn yn

disgwyl y safonau uchaf gan ei hun, ac mae'n gofyn am gymwysterau uwch fyth. Mae uchelgais 'Cenhadaeth ein Cenedl' yn golygu y dylai'r bar gael ei osod yn uchel yng Nghymru.

7.4.5 Cyflog a Chamu Ymlaen mewn Gyrfa Arweinwyr Ysgolion

Wrth archwilio safbwyntiau yn ymwneud â Chyflog Grwpiau Arwain, mae'r egwyddorion cyffredinol yn ymwneud â datblygiad cyflog yn dal i fod yn berthnasol, yn enwedig yr angen i gael system sy'n cael ei chymhwyso'n gyson ledled Cymru er budd tegwch a thryloywder.

- 7.4.6 Fel y nodwyd o safbwynt yr egwyddorion cyffredinol ar gyflog, ychydig iawn o gefnogaeth a gafwyd mewn perthynas â hyblygrwydd cyflog arweinwyr. Fodd bynnag, mynegwyd cryn bryder ynghylch cysondeb system o'r fath a lefel y penderfyniadau sy'n cael eu gwneud ar lefel ysgolion unigol. Cododd sawl rhanddeiliad bryderon hefyd ynghylch y ffaith bod hyblygrwydd yn cael ei ddefnyddio mewn perthynas â chyflog arweinwyr yn unig, ac nid i gyflog athrawon, gan greu mwy o anghydraddoldeb cyflog mewn ysgolion yn groes i ysbryd 'Cenhadaeth ein Cenedl'.

'Fel llywodraethwyr, mae'n rhaid i ni gael trefn ar gyflogau mewn byd dydyn ni ddim yn ei ddeall yn iawn'.
(Llywodraethwr Ysgol)

- 7.4.7 Felly, bu'r panel yn ystyried cyflog arweinwyr yn ofalus. Yn unol â'r rhan fwyaf o'r safbwyntiau, cytunwyd bod y pryderon yn seiliedig ar gydraddoldeb, tryloywder a'r goblygiadau posibl ar gyfer cystadleuaeth rhwng ysgolion yng Nghymru sy'n arwain at bwysau anghynaliadwy mewn perthynas â chyflogau arweinwyr sy'n gorbwyso manteision hyblygrwydd. Yn unol â hynny, **mae'r panel yn ailadrodd yr argymhelliad y dylai fod graddfeydd cyflog addysgu ac arweinyddiaeth cenedlaethol ar gyfer athrawon a phenaethiaid, heb amrywiadau rhanbarthol neu leol. Dylai Awdurdodau Lleol, fel cyflogwyr, weithredu a monitro cydymffurfiaeth contractiol unigol â'r raddfa.** Mae hyn yn cynnwys dileu ar unwaith y cyfleuster hyblygrwydd 25% sydd ar gael uwchlaw ystod cyflog y grŵp ar gyfer cyflogau penaethiaid.
- 7.4.8 Roedd y materion a godwyd ynghylch cyflog arweinwyr yn cynnwys y ddibyniaeth ar nifer y disgyblion a'u hoedran fel penderfynyddion 'grŵp' pob ysgol ac felly'r ystod cyflog i arweinwyr. Bu'r panel yn ystyried y mater hwn yn ofalus, gan gydnabod y diffygion sy'n gysylltiedig â phennu cyflog mewn perthynas â maint ysgol yn unig, o ystyried bodolaeth swyddogaeth arwain graidd pennaeth, gyda gofynion cysylltiedig o ran llwyth gwaith a oedd yn annibynnol ar faint yr ysgol. Mynegodd sawl ymatebydd yr angen i edrych yn fwy manwl ar amgylchiadau cyd-destunol eraill megis sefyllfaoedd gwledig anghysbell, ysgolion sy'n wynebu amgylchiadau heriol neu ysgolion sy'n methu ac ysgolion cyfrwng Cymraeg. Nododd llawer o lywodraethwyr eu bod yn teimlo'n ansicr ynglŷn â sut i osod cyflogau a sut i gymhwyso cyngor ac yn nerfus ynglŷn â dosbarthu arian cyhoeddus oherwydd eu diffyg profiad. Roedd y rhan fwyaf o'r ymatebwyr yn bwyllog gan nad oeddent am grwydro oddi wrth fformiwla a ddefnyddir yn genedlaethol.

- 7.4.9 Archwiliodd y panel y tueddiadau mewn perthynas â swyddi gwag i benaethiaid a'r patrymau a ragwelir ar gyfer ysgolion ar draws y wlad³⁵. Mae nifer y swyddi gwag yn gymharol isel; dim ond 22 o swyddi pennaeth neu ddirprwy bennaeth a hysbysebwyd mewn ysgolion uwchradd yn 2017³⁶. Er na chesglir unrhyw ddata ar recriwtio i ysgolion cynradd, mae amcangyfrifon dibynadwy yn nodi bod 60 o ysgolion cynradd wedi recriwtio pennaeth yn yr un cyfnod. Mae'r panel yn credu y dylai fod modd sicrhau tegwch a thryloywder a lleihau'r risg o ddisgwyliadau cyflog yn codi, gan gydnabod ar yr un pryd y cyd-destun ysgol unigol, ynghyd â maint yr ysgol, wrth benderfynu ar ofynion a chyfrifoldebau swyddi. Yr hyn sy'n bwysig yw sut mae'r penderfyniad yn cael ei wneud ac ar ba lefel yn y system.

Dylid rhoi ystyriaeth fanwl i ddichonoldeb sefydlu bwrdd annibynnol i bennu lefel cyflog gychwynnol penaeithiaid ar gyfer pob ysgol unigol sy'n ceisio penodi pennaeth i swydd wag.

Dylai bwrdd gynnwys tri unigolyn sy'n defnyddio fformiwla gyson mewn perthynas â swydd wag ac yn pennu cyflog ar gyfer y swydd honno. Byddai'r bwrdd yn cael ei ddewis o fwrdd cenedlaethol o oddeutu 25 o bobl briodol ledled y wlad i sicrhau gwybodaeth gyfyngedig am yr ysgol dan sylw a didueddrwydd. Byddai ffactorau cyd-destunol yn cael eu hystyried, gan gynnwys y canlyniadau presennol a lefel perfformiad yr ysgol a'i hanes diweddar. Mae'r panel yn credu y byddai cryn rinwedd i broses o'r fath, gan alinio tryloywder â chydabyddiaeth o wahanol amgylchiadau yng nghyd-destun maint ysgol. Dylai'r ystyriaeth fanwl hon ddod i ben mewn pryd i gael ei rhoi ar waith, os yn bosibl, o fis Medi 2019 ymlaen.

I'w gyflawni gan: **Llywodraeth Cymru, Corff Adolygu Athrawon Ysgol Cymru**

Categori C

Argymhelliad 35

7.4.10 Cyflog dirprwy benaeithiaid a phenaeithiaid cynorthwyol

Ychydig iawn o sôn sydd yn y rheoliadau presennol am gyflog dirprwy benaeithiaid a phenaeithiaid cynorthwyol. Unwaith eto, mae materion tegwch yn bwysig, ac mae'r panel yn credu bod budd graddfa ddiffiniedig a thryloyw yn gorbwyso dadleuon ynglŷn â grymoedd y farchnad mewn addysg fel gwasanaeth cyhoeddus. Mae'n bwysig bod penaeithiaid a Chyrff Llywodraethu yn gwneud penderfyniadau ynglŷn â'r

³⁵ [A fod ben bid bont: friffio polisi \(2017\) Cyngor y Gweithlu Addysg](#)

³⁶ [StatsCymru Recriwtio a cadw athrawon; Llywodraeth Cymru](#)

ffordd orau o strwythuro staff mewn ysgol, ac arweinyddiaeth yn enwedig, o ystyried ystod yr amrywiannau sefydliadol, ac mae'n hollbwysig bod dirprwy benaethiaid a phenaethiaid cynorthwyol ledled Cymru yn teimlo'n rhan o gymuned o fudd a chyfrifoldeb a rennir.

- 7.4.11 Fodd bynnag, mae'n hollbwysig sicrhau tegwch rhwng ysgolion ac o fewn ysgolion. Bydd hi'n bwysig sicrhau gwahaniaeth rhwng cyflog penaethiaid a dirprwy benaethiaid er mwyn annog gweithwyr proffesiynol i weld arweinyddiaeth fel cyfres o gyfrifoldebau sy'n datblygu.
- 7.4.12 Dylid cofio ac atgyfnerthu'r ffaith na fydd pob dirprwy bennaeth a phennaeth cynorthwyol yn dymuno cael rôl pennaeth. Efallai y byddant yn cyrraedd y pwynt uchaf yn eu cynyddrannau cyflog blynyddol. Fodd bynnag, efallai y byddant yn gwerthfawrogi ac yn elwa hefyd ar weithio mewn ysgolion eraill naill ai'n rheolaidd neu'n achlysurol. Mae dirprwy benaethiaid a phenaethiaid cynorthwyol yn rhan allweddol o ddyfodol arweinyddiaeth ysgolion yng Nghymru ac mae materion cynllunio ar gyfer olyniaeth i'r swyddi hyn yn hollbwysig, ond nid ydynt yn cael eu datblygu'n ddigonol ar hyn o bryd. Yn ogystal, mae defnyddio'r arbenigedd a'r arbenigrwydd mewn cyd-destun arall, yn enwedig ar draws cyfnodau, yn gallu bod yn gyfle i ategu gyrfa, yn ogystal â sicrhau olyniaeth mewn gyrfa.

Dylai dirprwy benaethiaid a phenaethiaid cynorthwyol gael eu talu ar gyfradd sy'n cynrychioli canradd isaf ac uchaf y cyflog a delir i'r pennaeth. I alluogi llywodraethwyr i bennu pwyntiau priodol o fewn yr ystod, dylai'r CAAYC ddarparu cyngor manwl.

Mae gan hyblygrwydd cyflog wahaniaethau wedi eu hystumio ar lefelau dirprwy bennaeth a pennaeth cynorthwyol, a dylai adolygiad manwl edrych ar astudiaethau achos er mwyn dadansoddi ac argymhell cyflog cymesur ar gyfer y cyfrifoldebau hyn.

I'w gyflawni gan: **Llywodraeth Cymru, Corff Adolygu Athrawon Ysgol Cymru**

Categori B

Argymhelliad 36

7.4.13 Swyddi mwy newydd mewn arweinyddiaeth ysgolion

Dros y blynyddoedd diwethaf, mae modelau arweinyddiaeth ysgol wedi amrywio. Er bod gan y rhan fwyaf o ysgolion eu pennaeth eu hunain, erbyn hyn mae ysgolion yn gallu cael eu harwain mewn sawl ffordd arall hefyd.

- 7.4.14 Mae yna enghreifftiau o ysgolion yng Nghymru yn cael eu 'ffedereiddio', lle mae un pennaeth, sy'n cael ei alw'n Bennaeth Gweithredol yn aml, yn arwain cymuned o ddwy ysgol neu fwy sydd, yn eu tro, yn cael eu harwain gan 'bennaeth ysgol'

dynodedig. Mewn rhai ardaloedd gwledig yn bennaf, mae pedair ysgol fach yn cael eu harwain gan un pennaeth, gyda gwahanol deitlau ar gyfer y swydd yn dod i'r amlwg. Mae'r trefniadau hyn yn seiliedig ar effeithlonrwydd y ddarpariaeth addysgol.

- 7.4.15 Fodd bynnag, wrth i'r modelau hyn ddatblygu, ychydig iawn o ymateb mae'r ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol wedi ei gynnig i'r trefniadau hyn. Gallai hyn arwain at annhegwch. Mae'r dull presennol o sefydlu cyflog Pennaeth Gweithredol yn dibynnu ar gyfanswm y disgyblion, model sy'n cael ei gwestiynu gan lawer. Mae'r panel yn credu y dylai Cymru fachu ar y cyfle i gynnig eglurder yn unol ag egwyddorion yr ystyriaethau cyflog yn yr adolygiad hwn.
- 7.4.16 O ystyried yr arallgyfeirio hwn a hyblygrwydd trefniadau'r pennaeth, mae rôl y dirprwy bennaeth yn yr ysgolion dan sylw wedi dod yn fwy amrywiol, gan ysgwyddo gofynion ar wahanol lefelau. O ysgwyddo cyfrifoldeb ychwanegol tra bod y pennaeth yn cefnogi ysgolion eraill, gwannach i gael cais i gefnogi ysgol arall dros dro, mae angen addasu'r graddfeydd cyflog presennol i gydnabod yr effaith ar ddirprwy bennaethiaid.
- 7.4.17 Roedd y panel o'r farn bod angen i'r rolau hyn gael eu diffinio'n glir a'u gwobrwyo'n fwy tryloyw, ac mai'r ffordd orau o wneud hyn oedd trwy nodi addasiad cymhareb cyflog cyson ar y raddfa arweinyddiaeth, yn unol â grŵp presennol yr ysgol.

Dylid cael graddfa gyflog genedlaethol y cytunir arni ar gyfer arweinwyr sy'n gosod pwyntiau cyflog ar gyfer Pennaethiaid Gweithredol a Phennaethiaid Ysgol a'u dirprwyon lle bo hynny'n briodol, a dylai pob trefniant newydd fod yn amodol ar y weithdrefn pennu cyflog gan banel annibynnol a gynigir yn Argymhelliad 36.

Wrth addasu cyflog arweinwyr yn y rolau newydd hyn, yr egwyddor sylfaenol yw na ddylai'r Pennaeth Gweithredol gael ei dalu mwy na lefel un maint grŵp uwchlaw'r ysgol fwyaf yn y ffederasiwn. Dylai'r Pennaeth Ysgol ac, os yn briodol, y dirprwy bennaeth mewn ysgol federal, gael eu talu ar lefel un maint grŵp islaw'r ysgol unigol y maent yn gweithio ynddi. Bydd hyn yn golygu bod angen pennu grŵp ychwanegol ar gyfer y nifer fach o achosion lle mae'r ysgol fwyaf yn Grŵp 8 yn barod.

Dylai unrhyw drefniadau newydd ar gyfer ad-drefnu ysgol gael eu cynnwys yn darpariaeth Argymhelliad 36.

I'w gyflawni gan: **Llywodraeth Cymru, Corff Adolygu Athrawon Ysgol Cymru.**

Categori C

Argymhelliad 37

7.4.18 Trefniadau arweinyddiaeth dros dro

Mae rhai penaethiaid ysgolion llwyddiannus wedi ysgwyddo cyfrifoldeb dros ysgol arall, yn ogystal â'u hysgol eu hunain, oherwydd pryderon ynglŷn â'i heffeithiolrwydd. Mae tystiolaeth o bob math o drefniadau. Gall y pennaeth dreulio dau ddiwrnod yr wythnos yn yr ysgol sydd angen cymorth, yn gweithio ochr yn ochr â'r tîm arwain a sbarduno gwelliant. Weithiau, mae tîm arwain yr ysgol gref yn gweithio gyda'i gilydd i gefnogi'r ysgol sydd angen cymorth.

- 7.4.19 Mae ein tystiolaeth yn nodi bod y rhan fwyaf o benaethiaid y gofynnir iddynt gefnogi ysgol arall dros dro, yn ogystal â'u hysgol eu hunain, yn sicrhau bod unrhyw daliad am y gwaith hwn yn cael ei sianelu i'w hysgol yn hytrach nag iddyn nhw yn bersonol, ac mai'r unig fudd yw'r profiad a enillir. Mae'r panel yn cefnogi'r dull hwn gan ei fod yn unol â bwriad cydweithredol system ysgol sy'n gwella ei hun. Fodd bynnag, mae angen bod yn ofalus i sicrhau nad yw penaethiaid ac eraill sy'n cyfrannu cryfder proffesiynol lle bo angen yn dioddef camfanteisio anfwriadol. Dyma ffordd arall y mae annhegwch yn dod i'r amlwg trwy ddiffyg eglurder yn y prosesau penderfynu. Mae'r datblygiadau i feithrin cymorth ysgol-i-ysgol a reolir yn dda yn cyfateb yn fawr i'r pwyslais yn Cenhadaeth ein Cenedl ar gydweithrediad proffesiynol a'r sbardun i weithwyr proffesiynol gael dylanwad ar draws y system.

8. Casgliad

- 8.1 Mae'r panel wedi gweithio i nodi camau y dylid eu cymryd i alluogi'r proffesiwn addysgu i gael y dylanwad mwyaf posibl ar 'Cenhadaeth ein Cenedl'. Mae rhai camau arfaethedig yn gamau mawr, a bydd angen eu hystyried yn ofalus i sicrhau eu bod yn ddiogel. Mae argymhellion eraill yn ceisio camau a fydd yn rhoi'r proffesiwn ar y trywydd iawn ar gyfer y gwaith sydd angen ei wneud. Mae rhai argymhellion yn ceisio cywiro camau gwag a gwallau yn y system bresennol.
- 8.2 Gyda'i gilydd, mae ein hargymhellion yn ceisio creu fframwaith a wnaed yng Nghymru ar gyfer gyrfaedd, amodau a chyflog athrawon sy'n cydnabod proffesiynoldeb. Mae potensial yr hyn y gellir ei gyflawni gan athrawon da ar gyfer dyfodol Cymru yn anfesuradwy. I lwyddo, mae angen i'r proffesiwn addysgu gredu ynddo'i hun, creu partneriaeth â'r llywodraeth ac ennill hyder y cyhoedd.

Rhestr o argymhellion

Argymhelliad	Categori	Disgrifiad	Cyflawnir gan
Gweithdrefnau a Dogfennau			
1	C	Sefydlu CAAYC	LIC
2	B	Ysgrifennu dogfen 'Fframwaith Gyrfa, Amodau a Chyflog ar gyfer athrawon yng Nghymru' gydlynol newydd	LIC, CAAYC
Bywydau gwaith athrawon			
3	C	(1) Sefydlu Comisiwn	LIC
3	A	(2) Cyhoeddi 'Gweledigaeth ar gyfer 2030: Ail-greu Addysg'	LIC
Dysgu proffesiynol			
4a	B	Hawl a disgwyliad i bob athro dreulio saith diwrnod y flwyddyn yn cymryd rhan mewn dysgu proffesiynol, gan ddangos yr effaith mae hynny wedi'i chael ar ymarfer	LIC, Ysgolion
4b	B	Dylai un o'r diwrnodau dysgu proffesiynol i athrawon y flwyddyn fod yn Ddiwrnod Dysgu Proffesiynol Cenedlaethol i Athrawon	LIC
5	C	Dylai cynnydd mewn cyflog ddibynnu ar broses Adolygu Datblygiad Proffesiynol o effaith dysgu proffesiynol ac ymagwedd Cenhadaeth ein Cenedl	Cyrff Llywodraethu, RSIOs
6	C	Penaethiaid newydd eu penodi a phenaethiaid profiadol yn gallu cael mynediad at broses fentora effeithiol yng nghyfnod cynnar swyddi newydd	RSIOs, NAEL
Gyrfaedd cynnar athrawon			
7	C	Dylai athrawon ar ddechrau eu gyrfa fod â llai o ymrwymiad addysgu	Ysgolion, CAAYC

Argymhelliad	Categori	Disgrifiad	Cyflawnir gan
8	A	Dylai rhaglen Meister mewn Addysg fod ar gael i unrhyw athro yn ei drydedd flwyddyn ymlaen	LIC
9	A	(1) Nodi costau terfynol: Annog Sefydliadau Addysg Uwch i gynnig rhaglen meister mewn Addysg i athrawon am gost a drafodir	LIC, SAUau
9	A	(2) Y Cyrsiau Meistr cyntaf ar gael	LIC, SAUau
10	B	Dylai athrawon yn eu blwyddyn sefydlu gael eu hariannu'n rhannol i ymaelodi â chorff proffesiynol cymeradwy	LIC, CGA
Meithrin ymrwymiad proffesiynol			
11*	A	Dylid ystyried cynllun hawl i gael absenoldeb tri mis am bob deng mlynedd o wasanaeth	Y Bwrdd Recriwtio a Chadw Athrawon
12*	A	Dylai fod gan athrawon â 35 mlynedd o brofiad llwyddiannus yr hawl i gael un diwrnod yr wythnos o absenoldeb di-dâl heb gosb i'w bensiwn	Y Bwrdd Recriwtio a Chadw Athrawon
13*	A	Dylai pob athro â deng mlynedd neu fwy o brofiad llwyddiannus gael ei annog i gymryd rhan mewn archwiliad gyrfa	Y Bwrdd Recriwtio a Chadw Athrawon
Elwa ar arbenigedd athrawon dosbarth			
14	A	Dylid datblygu rôl newydd Arbenigwr mewn Addysgeg	LIC, NAEL, CAAYC

Argymhelliad	Categori	Disgrifiad	Cyflawnir gan
15	A	Wrth benodi ac enwi Arbenigwr mewn Addysgeg, dylai'r ysgol ei hun dderbyn Athro Newydd Gymhwyso neu athro ar ddechrau ei yrfa	LIC, NAEL, CAAYC, ALLau
16a	A	Dylai hyd at 100 o Arbenigwyr mewn Addysgeg gael eu penodi ledled y wlad bob blwyddyn am 5 mlynedd.	LIC, NAEL, CAAYC
16b	A	Dylai Arbenigwyr mewn Addysgeg dderbyn cydnabyddiaeth ariannol am gyfnod o dair blynedd gyda chyllideb i gefnogi eu gwaith	LIC, NAEL, CAAYC
17	B	Dylai'r NAEL fod yn gyfrifol am ddatblygu'r rôl Arbenigwr mewn Addysgeg	NAEL
18	B	Dylid sefydlu grŵp gorchwyl a gorffen i brofi'r prawf cysyniad wrth sefydlu rôl arwain newydd: 'Arweinyddiaeth Ysgol i Gymru'	LIC, LAS, NAEL, RSIOs
Lwfansau Dysgu Ychwanegol			
19	A	Dylid gofyn i'r CAAYC gynnal adolygiad o'r ddarpariaeth Anghenion Dysgu Ychwanegol o safbwynt gyrfa, amodau a chyflog athrawon	LIC, CAAYC
Athrawon Cyflenwi			
20	B	Dylai athrawon cyflenwi allu dangos eu twf yn erbyn y safonau proffesiynol ar gyfer addysgu ac arweinyddiaeth bob blwyddyn	LIC, CAAYC, Asiantaethau Athrawon Cyflenwi, Ysgolion.
Cyflog – egwyddorion sylfaenol			
21	C	Dylid sicrhau bod egwyddor 'dim anfantais' ar waith wrth greu'r 'Fframwaith Gyrfa, Amodau a Chyflog ar gyfer Athrawon yng Nghymru'	LIC

Argymhelliad	Categori	Disgrifiad	Cyflawnir gan
22	C	Dylid bod â graddfeydd cyflog addysgu ac arweinyddiaeth cenedlaethol safonedig, heb amrywiadau rhanbarthol	LIC, CAAYC, Awdurdodau Lleol
23	B	Datblygu cynnig i gefnogi'n ariannol athrawon dan hyfforddiant yn ystod eu profiad hyfforddi i'w helpu i fyw mewn rhan arall o Gymru	LIC, Y Bwrdd Recriwtio a Chadw Athrawon
24	C	Dylid cael addasiad yn y pwynt cychwyn ar y raddfa gyflog ar gyfer y rhai â phrofiad gwaith blaenorol perthnasol	LIC, CAAYC
25	C	Dylai ystodau cyflog (ar gyfer athrawon ac arweinwyr) fod yn gymaradwy ag ystodau cyflog Lloegr i gychwyn (STPC 2018)	LIC, CAAYC
26	C	Dylai ystodau cyflog aros yr un fath yn unol â'r ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (2018) ar gyfer dibenion recriwtio	LIC, CAAYC
27	C	Dylai trefniadau pennu cyflog i'r dyfodol fonitro cyflog athrawon mewn cymhariaeth â galwedigaethau eraill i raddedigion	LIC, CAAYC
Cyflog athrawon a chamu ymlaen mewn gyrfa			
28	B	Dylai cludadwyedd cyflog gael ei gynnwys mewn rheoliadau, gan bennu union werth cymwysterau a phrofiadau gyrfa ehangach	LIC, CAAYC
29	C	Dylai proses Adolygu Datblygiad Proffesiynol ymwneud â thystiolaeth yr athro o ddysgu proffesiynol a'i effaith	LIC, CAAYC
30	C	Dylai graddfa gyflog genedlaethol newydd gynnwys wyth cynyddran blyneddol yn seiliedig ar yr athro'n dangos ei dwf proffesiynol rhesymol	LIC, CAAYC
31	C	Ar gyfer y rhai â chymhwyster lefel Meistr priodol, bydd ymgodiad o un cynyddran a chynyddran degfed pwynt cyflog	LIC, CAAYC

Argymhelliad	Categori	Disgrifiad	Cyflawnir gan
32	C	Dylai'r trefniant datblygiad cyflog newydd gael ei roi ar waith a dylai'r Golofn Gyflog Uwch gael ei dileu a'r cysyniad o'r trothwy ei ddiddymu	LIC, CAAYC
33	B	Dylid cynnal taliadau CAD, gyda graddfeydd cenedlaethol clir yn cael eu cyflwyno a'u gweithredu'n fanwl gywir	LIC, CAAYC
34	C	Dylai'r rôl 'ymarferydd arweiniol' ddod i ben	LIC, CAAYC
Cyflog a chamu ymlaen mewn gyrfa arweinwyr ysgolion			
35	C	Dylid rhoi ystyriaeth fanwl i sefydlu bwrdd annibynnol i bennu lefel cyflog gychwynnol penaethiaid ar gyfer pob ysgol unigol sy'n hysbysebu swydd wag	LIC, CAAYC
36	B	Dylai dirprwy benaethiaid a phenaethiaid cynorthwyol gael eu talu ar gyfradd sy'n cynrychioli canradd safonedig o'r cyflog a delir i'r pennaeth	LIC, CAAYC
37	C	Dylid cael graddfa gyflog genedlaethol y cytunir arni ar gyfer Penaethiaid Gweithredol a Phenaethiaid Ysgol a'u dirprwyon	LIC, CAAYC

