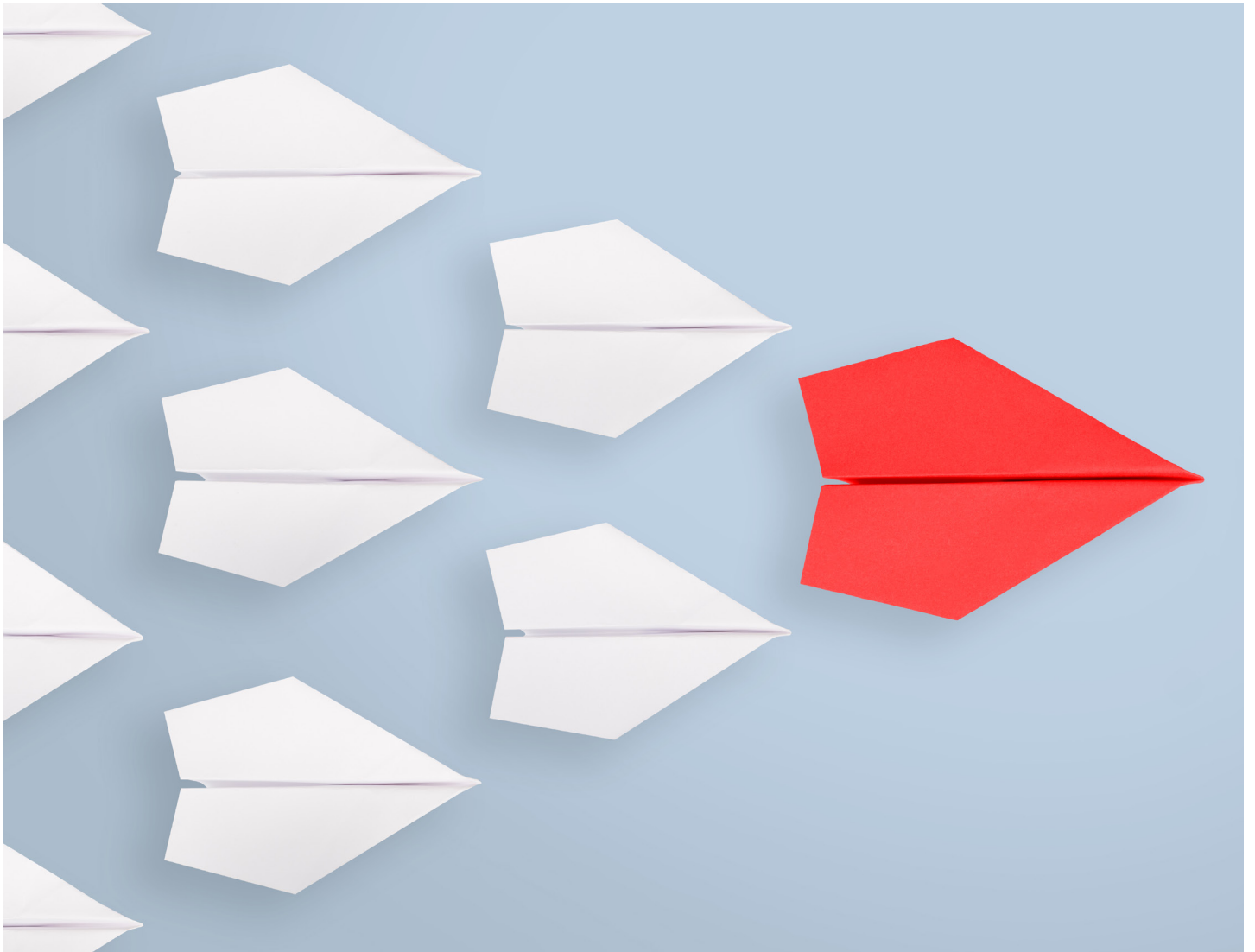

Datblygu arweinyddiaeth – astudiaethau achos o ddysgu proffesiynol ar gyfer arweinyddiaeth ysgolion

Mawrth 2020



Diben Estyn yw arolygu ansawdd a safonau mewn addysg a hyfforddiant yng Nghymru. Mae Estyn yn gyfrifol am arolygu:

- ▲ ysgolion a lleoliadau meithrin a gynhelir gan, neu sy'n cael eu hariannu gan, awdurdodau lleol
- ▲ ysgolion cynradd
- ▲ ysgolion uwchradd
- ▲ ysgolion arbennig
- ▲ unedau cyfeirio disgyblion
- ▲ ysgolion pob oed
- ▲ ysgolion annibynnol
- ▲ addysg bellach
- ▲ colegau annibynnol arbenigol
- ▲ dysgu oedolion yn y gymuned
- ▲ gwasanaethau addysg awdurdodau lleol ar gyfer plant a phobl ifanc
- ▲ addysg a hyfforddiant athrawon
- ▲ Cymraeg i oedolion
- ▲ dysgu yn y gwaith
- ▲ dysgu yn y sector cyfiawnder

Mae Estyn hefyd:

- ▲ yn rhoi cyngor ar ansawdd a safonau mewn addysg a hyfforddiant yng Nghymru i Gynulliad Cenedlaethol Cymru ac eraill
- ▲ yn cyhoeddi achosion o arfer dda yn seiliedig ar dystiolaeth arolygu

Cymerwyd pob rhagofal posibl i sicrhau bod y wybodaeth yn y ddogfen hon yn gywir adeg ei chyhoeddi. Dylid cyfeirio unrhyw ymholiadau neu sylwadau ynglŷn â'r ddogfen hon/cyhoeddiad hwn at:

Yr Adran Gyhoeddiadau

Estyn

Llys Angor

Heol Keen

Caerdydd

CF24 5JW neu drwy anfon e-bost at cyhoeddiadau@estyn.llyw.cymru

Mae'r cyhoeddiad hwn a chyhoeddiadau eraill gan Estyn ar gael ar ein gwefan:

www.estyn.llyw.cymru

Cyfieithwyd y ddogfen hon gan Trosol (Saesneg i Gymraeg).

© Hawlfraint y Goron 2020: Gellir aildefnyddio'r adroddiad hwn yn ddi-dâl mewn unrhyw fformat neu gyfrwng ar yr amod y caiff ei aildefnyddio'n gywir ac na chaiff ei ddefnyddio mewn cyd-destun camarweiniol. Rhaid cydnabod y deunydd fel hawlfraint y Goron a rhaid nodi teitl yr adroddiad penodol.

Cyflwyniad	1
Cefndir	2
Prif ganfyddiadau	4
Argymhellion	5
1 Ystod, addasrwydd ac effeithiolrwydd dysgu proffesiynol lleol, rhanbarthol a chenedlaethol ar gyfer arweinyddiaeth	6
2 Astudiaethau achos	11
Atodiad 1: Sail y dystiolaeth	33
Atodiad 2: Gwybodaeth am ysgolion yr astudiaethau achos	34
Geirfa	38
Cyfeiriadau	39

Cyflwyniad

Ysgrifennir yr adroddiad hwn i ymateb i gais am gyngor yn llythyr cylch gwaith y Gweinidog i Estyn ar gyfer 2018-2019. Mae'r adroddiad wedi'i fwriadu ar gyfer Llywodraeth Cymru, penaethiaid a staff mewn ysgolion, a gallai fod o ddiddordeb i awdurdodau lleol, consortia rhanbarthol, yr Academi Genedlaethol ar gyfer Arweinyddiaeth Addysgol a sefydliadau eraill.

Mae'r adroddiad yn cynnwys astudiaethau achos manwl am y cyfleoedd dysgu proffesiynol a ddarperir ar gyfer staff mewn naw ysgol ledled Cymru. Mae'r astudiaethau achos yn dangos:

- sut gall datblygu arweinyddiaeth ysgogi gwelliannau mewn addysgu a dysgu
- sut gall ysgolion ddatblygu arweinwyr i gefnogi mentrau lleol a chenedlaethol
- sut gall ysgolion alluogi arweinwyr canol i wella safonau a darpariaeth yn eu hysgolion
- effaith gadarnhaol hyfforddiant a mentora
- effaith gadarnhaol cymorth o ysgol i ysgol o ran datblygu gallu arweinyddiaeth
- sut gall ysgolion werthuso effaith dysgu proffesiynol a datblygu arweinyddiaeth

Hefyd, mae'r adroddiad yn rhoi cronoleg fer o'r strategaethau a'r dulliau amrywiol i gefnogi datblygu arweinyddiaeth dros y blynyddoedd diwethaf, a throsolwg o ystod o ddysgu proffesiynol o'r fath a gynigir. Mae'r adroddiad yn ystyried y dysgu proffesiynol sydd ar gael trwy raglenni allanol ffurfiol, a hefyd ble mae ysgolion yn ymgymryd â'r cyfrifoldeb am ddatblygu arweinwyr yn fwy anffurfiol yn unigol neu mewn grwpiau.

Cefndir

Mae'r dirwedd addysgol yng Nghymru wedi newid yn sylweddol dros y blynyddoedd diwethaf. Mae adroddiadau blynyddol ac adroddiadau thematig Estyn, fel [Teithiau gwella deuddeg ysgol uwchradd](#) (2013), [Arfer orau o ran datblygu arweinyddiaeth mewn ysgolion](#) (2015) ac [Arweinyddiaeth a gwella ysgolion cynradd](#) (2016) wedi pwysleisio bod arweinyddiaeth a datblygu'r gallu arweinyddiaeth mewn ysgolion yn hanfodol ar gyfer gwella perfformiad ysgolion.

Mae adroddiad gan Y Sefydliad ar gyfer Cydweithrediad a Datblygiad Economaidd (OECD) (2017) a gyhoeddwyd yn 2017 yn adleisio barn Estyn y dylai datblygu arweinyddiaeth fod yn brif ysgogwr i'r strategaeth addysg yng Nghymru. Mae'n argymhell y dylid mynd ar drywydd strategaeth arweinyddiaeth genedlaethol gydlynus yn barhaus, a datblygu safonau arweinyddiaeth. Mae'r adroddiad yn pwysleisio bod rhaid i arweinwyr ysgol ganolbwyntio ar arweinyddiaeth addysgol, ac ar ddatblygu eu hysgolion fel sefydliadau sy'n dysgu ac i sicrhau "parodrwydd" staff i gyflwyno'r cwrwllwm newydd (OECD, 2017, tud.8).

Wrth ymateb i hyn, roedd 'Cenhadaeth Ein Cenedl' yn cynnwys 'Arweinwyr sy'n ysbrydoli ac sy'n cydweithio i godi safonau' fel un o'i phedwar amcan galluogi, ac mae'n datgan 'felly, bydd hybu a chefnogi arweinyddiaeth effeithiol a chydweithredol yn ganolog i'n diwygiadau' (Llywodraeth Cymru, 2017a, tt.3, 28). Ym mis Mai 2018, sefydlodd Llywodraeth Cymru Academi Genedlaethol ar gyfer Arweinyddiaeth Addysgol. Daeth safonau proffesiynol diwygiedig ar gyfer athrawon ac arweinwyr yn orfodol ym mis Medi 2018. Ym mis Mehefin 2019, lansiodd Llywodraeth Cymru arolwg awtomeiddiedig fel rhan o becyn teilwredig Ysgolion fel Sefydliadau sy'n Dysgu ar gyfer ysgolion yng Nghymru.

Bu amrywiaeth o ddarpariaeth ar gyfer datblygu arweinyddiaeth ysgol ar gael ledled Cymru yn ddiweddar. Mae'r gronoleg isod yn amlinellu'r ymagweddau amrywiol at ddatblygu arweinyddiaeth er 2005.

- Bu'r Cymhwyster Proffesiynol Genedlaethol ar gyfer Prifathrawiaeth (CPCP) yn ofyniad gorfodol ar gyfer prifathrawiaeth er 2005. Ers yr adeg hon, mae'r cymhwyster wedi bod trwy amrywiaeth o newidiadau.
- Cyn 2009, roedd penaethiaid a benodwyd cyn y gofyniad statudol ar gyfer CPCP yn gallu elwa ar y Rhaglen Arweinyddiaeth i Benaethiaid mewn Swydd (LPSH).
- Cyn 2009, roedd penaethiaid newydd a benodwyd yn gallu elwa ar y Rhaglen Sefydlu Broffesiynol i Benaethiaid (PHIP).
- Cyn 2012 a sefydlu'r consortia rhanbarthol i gyflwyno gwasanaethau gwella ysgolion, roedd awdurdodau lleol yn cynnig hyfforddiant ar gyfer arweinwyr canol ac uwch arweinwyr.
- Yn 2012, comisynwyd consortia rhanbarthol i ymgymryd â chyfrifoldebau gwella ysgolion ar ran awdurdodau lleol, a'u nod oedd sicrhau ymagwedd fwy cyson.
- Yn 2015, cyhoeddodd Llywodraeth Cymru y 'Matrics Carreg Filtir Arweinyddiaeth'.
- Ym mis Gorffennaf 2016, cyhoeddodd Ysgrifennydd y Cabinet y byddai Academi

- Genedlaethol ar gyfer Arweinyddiaeth Addysgol yn cael ei chreu i gefnogi a datblygu arfer arweinyddiaeth ar draws y system addysg yng Nghymru.
- Ym mis Medi 2017, cyhoeddodd Llywodraeth Cymru 'Addysg yng Nghymru: Cenhadaeth Ein Cenedl' (2017a).
 - Ym mis Tachwedd 2017, lansiodd Cymru ei fersiwn o fodel Ysgolion fel Sefydliadau sy'n Dysgu yr OECD (Llywodraeth Cymru, 2017c). Mae saith dimensiwn yn y model Ysgolion Cymru fel Sefydliadau sy'n Dysgu, a'r seithfed o'r rhain yw 'modelu a datblygu arweinyddiaeth ar gyfer dysgu'.
 - Yn 2017, cyhoeddodd Llywodraeth Cymru ei safonau proffesiynol newydd ar gyfer addysgu ac arweinyddiaeth (Llywodraeth Cymru, 2017b). Bwriedir i'r safonau fod yn ddatblygiadol, gyda fframwaith cyffredin yn cwmpasu gyrfa gyfan yr athro o statws athro cymwys, i arfer hynod effeithiol, gan gynnwys arweinyddiaeth. Mae'r safonau addysgu proffesiynol yn cynnwys ffocws ar gyfer yr holl athrawon ar arweinyddiaeth, ac mae'r safonau arweinyddiaeth broffesiynol ffurfiol yn cwmpasu pob un o'r pum safon addysgu.
 - Ym mis Tachwedd 2018, lansiodd Llywodraeth Cymru ei Hymagwedd Genedlaethol at Ddysgu Proffesiynol.

Yn ogystal â'r strategaethau ffurfiol uchod, bu llawer o fentrau eraill sydd wedi'u hanelu at ddarparu cefnogaeth leol ar gyfer arweinyddiaeth ysgol yng Nghymru, gan gynnwys mentrau i hwyluso cymorth o ysgol i ysgol. Er 2010, mae ysgolion wedi cael eu hannog i wella deilliannau ar gyfer dysgwyr trwy rannu arfer o fewn yr ysgol, a gydag ysgolion eraill. Er 2014, bu mwy o symbyliadau ar lefel ysgol, lefel leol a lefel genedlaethol i gefnogi cydweithio a datblygu system hunanwella.

Mae tystiolaeth arolygu yn awgrymu bod diffygion mewn arweinyddiaeth mewn ychydig dros chwarter o ysgolion, ar y cyfan, er 2010. Yn benodol, mae agweddau pwysig sydd angen eu gwella mewn tua hanner yr ysgolion uwchradd a arolygwyd er 2017. Mae'r diffygion fel arfer yn codi oherwydd nad yw'r arweinwyr ysgol hyn yn gwerthuso nac yn gwella ansawdd yr addysgu a'r profiadau dysgu yn ddigon da i sicrhau bod disgyblion yn gwneud cynnydd da. Pan fydd yr arweinyddiaeth yn rhagorol, ar draws pob sector, mae arweinwyr yn sicrhau safon uchel o addysgu a darpariaeth ar gyfer dysgwyr, beth bynnag fo'u hanghenion.

Nododd prif ganfyddiadau [Arfer orau o ran datblygu arweinyddiaeth mewn ysgolion](#), 'Lle nad yw ysgolion yn llwyddiannus yn datblygu diwylliant arweinyddiaeth cadarn, nid yw penaethiaid yn canolbwyntio'n ddigon da ar wella ansawdd addysgu, ac nid ydynt yn darparu gweithgareddau datblygiad proffesiynol priodol i helpu staff adeiladu ar eu medrau a'u gwybodaeth bresennol. Yn aml, mae llawer o awdurdodau lleol a chonsortia rhanbarthol wedi bod yn rhy araf yn nodi hyn fel gwendid mewn ysgolion ac nid ydynt wedi darparu arweiniad effeithiol i benaethiaid i'w helpu i wella yn y meysydd pwysig hyn' (Estyn, 2015, tud.4).

Prif ganfyddiadau

- 1 Mae'r agenda polisi ddatblygol sy'n gysylltiedig â 'Cenhadaeth Ein Cenedl' (Llywodraeth Cymru, 2017a) yn cynnig strwythur cydlynus ar gyfer cynllunio datblygu arweinyddiaeth, ac ar gyfer annog cydweithio rhwng gwahanol haenau'r system addysg yng Nghymru. Mae'r seilwaith i gefnogi datblygu arweinyddiaeth wedi gwella, er enghraifft trwy greu'r Academi Genedlaethol ar gyfer Arweinyddiaeth Addysgol, cydweithio gwell rhwng consortia rhanbarthol, diwygiadau a wnaed i'r Cymhwyster Proffesiynol Cenedlaethol ar gyfer Prifathrawiaeth (CPCP), a chreu safonau proffesiynol. Mae sefydliadau addysg uwch yn cyfrannu'n fwy at raglenni sy'n cefnogi ac yn datblygu arweinwyr ysgol. Mae gwaith i ddatblygu arferion ymholi ac ymchwilio proffesiynol yn cryfhau, er mai megis dechrau datblygu y maent.
- 2 Mae ymglymiad ysgolion yn y broses i gyd-lunio polisi cenedlaethol ynghylch datblygu arweinyddiaeth yn gryfder yn y trefniadau presennol. Mae'r bartneriaeth hon yn galluogi arweinwyr ysgol i gael dealltwriaeth well o bolisi cenedlaethol, a gweithio tuag at fodloni strategaethau cenedlaethol yn eu hysgolion. Yn aml, mae ysgolion ag arweinwyr hynod effeithiol yn darparu cymorth gwerthfawr i ysgolion eraill. Mae ychydig iawn o benaethiaid profiadol yn cyfranogi mewn rhaglenni i wella eu medrau nhw, a medrau pobl eraill, ymhellach, ond nid yw'r ddarpariaeth ar gyfer yr agwedd hon ar waith wedi'i datblygu'n ddigonol.
- 3 Mae bron pob ysgol yn gallu elwa ar ddysgu proffesiynol, neu'n gallu ei ddarparu, ar gyfer eu staff a'u harweinwyr. Fodd bynnag, mae ansawdd a thegwch o ran cyfle i elwa ar gyfleoedd dysgu proffesiynol yn anghyson. Mae cymorth ac arweiniad ymarferol ar gyfer arweinwyr ysgol ar sut i gynllunio a gweithredu blaenoriaethau gwella yn amrywio gormod. Mae hyn yn un rheswm pam mae ansawdd yr arweinyddiaeth yn amrywiol mewn ysgolion yng Nghymru, yn enwedig mewn ysgolion uwchradd. Yn benodol, nid yw'r cynnig dysgu proffesiynol ar gyfer arweinwyr ysgol wedi canolbwyntio'n ddigon da ar eu cynorthwyo i wella ansawdd yr addysgu a'r dysgu yn eu hysgolion. Mae cyfres gref o ddeunyddiau ar gael ar gyfer cynorthwyo arweinwyr ysgol i hyfforddi a mentora staff, ond ni chaiff y rhain eu rhannu'n ddigon effeithiol, ac o ganlyniad, ni all lleiafrif o arweinwyr elwa ar yr adnoddau defnyddiol hyn.
- 4 Mae'r rhan fwyaf o ddarparwyr dysgu proffesiynol wedi gwneud trefniadau i werthuso rhaglenni neu ddigwyddiadau dysgu proffesiynol. Yn y blynyddoedd diwethaf, mae'r gwerthusiadau hyn wedi canolbwyntio'n fanylach ar ddarganfod pa agweddau ar y dysgu sydd wedi bod fwyaf buddiol i gyfranogwyr. Er gwaethaf y gwelliannau hyn, nid yw llawer o ddarparwyr yn gwerthuso effaith tymor hir dysgu proffesiynol ar arweinyddiaeth.

Argymhellion

I wella darpariaeth ac ansawdd datblygu arweinyddiaeth, dylai consortia rhanbarthol a darparwyr dysgu proffesiynol eraill weithio gyda'i gilydd i ystyried:

- A1 Sut i gynyddu'r ffocws ar ddatblygu gallu arweinwyr i ysgogi gwelliant yn ansawdd addysgu a dysgu
- A2 Sut orau i werthuso effaith rhaglenni datblygu arweinyddiaeth dros gyfnod

1 Ystod, addasrwydd ac effeithiolrwydd dysgu proffesiynol lleol, rhanbarthol a chenedlaethol ar gyfer arweinyddiaeth

Ystod y ddarpariaeth

- 5 Hyd nes dechrau'r Academi Genedlaethol ar gyfer Arweinyddiaeth Addysgol yn 2018, nid oedd y rhan fwyaf o gyfleoedd datblygu arweinyddiaeth a gynigiwyd yn destun craffu na chymeradwyaeth genedlaethol. Yr eithriad oedd y Cymhwyster Proffesiynol Cenedlaethol gorfodol ar gyfer Prifathrawiaeth (CPCP), a oedd wedi'i awdurdodi gan Lywodraeth Cymru. Un o swyddogaethau'r Academi Genedlaethol ar gyfer Arweinyddiaeth Addysgol yw gosod meini prawf clir ar gyfer cymeradwyo, ac mae'n disgwyl i fodel darparwr ar gyfer pob rhaglen fodloni meini prawf penodol¹.
- 6 Yn ogystal â'r CPCP, mae Llywodraeth Cymru wedi gweithio gyda chonsortia rhanbarthol i ddatblygu 'Llwybr dysgu arweinyddiaeth' cenedlaethol. Mae hwn yn gontinwwm strwythuredig, ac mae rhaglenni ar gael ledled Cymru ar bob man ar y llwybr. Mae cydweithio ar draws y rhanbarthau wedi arwain at ddatblygu rhaglenni eraill, ar gyfer uwch arweinwyr ac arweinwyr canol i ddechrau. Mae'r rhaglenni hyn bellach yn rhan o'r llwybr cenedlaethol, ac wedi cael cymeradwyaeth swyddogol gan yr Academi Genedlaethol ar gyfer Arweinyddiaeth Addysgol. Mae cynllunio rhaglenni'r llwybr cenedlaethol wedi adeiladu ar y cynnig blaenorol gan y pedair rhanbarth, ac wedi elwa ar fewnbwn o sefydliadau addysg uwch. Mae cynnig y llwybr arweinyddiaeth cenedlaethol presennol yn cynnwys y rhaglenni canlynol:
 - Rhaglen ddatblygu genedlaethol ar gyfer arweinwyr canol
 - Rhaglen ddatblygu ar gyfer darpar benaethiaid
 - Rhaglen ar gyfer penaeithiaid a benodwyd yn ddiweddar a phenaethiaid dros dro
 - Rhaglen ar gyfer penaeithiaid profiadol
- 7 Mae amrywiaeth o gyfranwyr, gan gynnwys consortia rhanbarthol, awdurdodau lleol ac ysgolion, yn cynnig amrywiaeth o gyfleoedd dysgu proffesiynol eraill ar gyfer arweinwyr ysgol. Yn ychwanegol, mae cyrff fel yr awdurdodau esgobaethol a chymdeithasau proffesiynol fel y Gymdeithas Arweinwyr Ysgolion a Cholegau (ASCL) a Chymdeithas Genedlaethol y Prifathrawon (NAHT), yn ogystal â sefydliadau masnachol a sefydliadau addysg uwch amrywiol hefyd yn cynnig cymorth a darpariaeth ar gyfer arweinwyr a darpar arweinwyr.
- 8 Mae consortia rhanbarthol a sefydliadau addysg uwch yn dechrau gweithio gyda'i gilydd i ddatblygu rhaglenni achrededig i gefnogi datblygu arweinyddiaeth ymhellach. Mae'r rhaglenni hyn yn cynnwys agweddau ar ddulliau ymholi ac ymchwilio proffesiynol, sy'n gwella'r ddarpariaeth sydd ar gael. Er enghraifft, erbyn hyn, mae gan gonsortia rhanbarthol gynnig cyffredin ar gyfer datblygu arweinyddiaeth sy'n darparu ar gyfer pob cam o'r llwybr arweinyddiaeth cenedlaethol. Mae hyn yn cynnwys cyfleoedd ar gyfer athrawon sydd ag uchelgais i fod yn bennaeth neu'n

¹ I gael manylion am y meini prawf ar gyfer cymeradwyo, dilynwch y [ddolen](#) hon (Yr Academi Genedlaethol ar gyfer Arweinyddiaeth Addysgol, Cymru, 2018).

ddirprwy bennaeth. Ar draws pob rhanbarth, mae'r ysgolion sy'n cyfrannu at y rhaglenni hyn fel arfer yn cynnwys y rhai sydd â phrofiad o ddarparu cymorth i ysgolion eraill. Mae enwau'r grwpiau ysgol hyn yn amrywio rhwng consortia rhanbarthol, ond yn cynnwys 'Ysgolion Hwb', 'Ysgolion Rhwydwaith Dysgu', ac 'Ysgolion Cymorth Arweiniol'. Mae'r dull hwn, lle mae arweinwyr ysgol yn cynorthwyo'i gilydd, yn galluogi arweinwyr ysgol i werthuso agweddau ar waith ei gilydd, ac yn annog mathau eraill o gymorth rhwng cymheiriaid.

- 9 Er bod cyffredinedd cynyddol ledled Cymru, mae'r ddarpariaeth ar gyfer datblygu arweinyddiaeth yn parhau i fod yn eithaf cymhleth, ac mae'n amrywio gormod o ran argaeledd ac ansawdd o ganlyniad i wahaniaethau rhanbarthol a lleol, gan gynnwys gwahaniaethau mewn demograffeg a daearyddiaeth. Mae gan rai staff ac arweinwyr ddewis cyfyngedig o gyfleoedd dysgu proffesiynol, yn enwedig mewn ardaloedd gwledig. Nid yw'r hyn a gynigir bob amser yn gweddu i anghenion arweinwyr mewn ysgolion bach, a phenaethiaid 'sy'n addysgu', er enghraifft.

Darpariaeth ar gyfer uwch arweinwyr

- 10 Er 2018, a chyflwyno'r 'Rhaglen Datblygu Penaethiaid Profiadol' genedlaethol, cafwyd cyfleoedd dysgu proffesiynol cynyddol ar gyfer penaethiaid profiadol. Fodd bynnag, mae penaethiaid presennol yn adrodd o hyd na roddwyd blaenoriaeth ddigon uchel i gymorth i gryfhau arweinyddiaeth addysgu.
- 11 Mae llawer o bennaethiaid profiadol yn cofio cryfderau rhaglenni blaenorol, fel y Rhaglen Arweinyddiaeth i Bennaethiaid mewn Swydd, a'r Rhaglen Sefydlu Broffesiynol i Bennaethiaid. Maent yn galw i gof fanteision y rhaglenni hyn, gan gynnwys darparu man diogel i gynyddu eu dealltwriaeth o arweinyddiaeth ysgol, a'r cydbwysedd rhwng atebolrwydd ac ymreolaeth, a rhwng cydweithio a gwella'ch ysgol eich hun.
- 12 Yn aml, mae gan rwydweithiau anffurfiol rôl mewn galluogi penaethiaid i archwilio ffyrdd newydd i herio a datblygu eu medrau arwain. Er bod cyrsiau fel y Rhaglen Arweinyddiaeth i Bennaethiaid mewn Swydd yn canolbwyntio ar ddatblygu dealltwriaeth penaethiaid o agweddau pwysig ar arweinyddiaeth, fel gwahanol arddulliau arwain, nid oeddent yn rhoi arweiniad manwl i arweinwyr ar wella ansawdd addysgu a dysgu yn eu hysgolion.
- 13 Ar gyfer uwch arweinwyr a darpar uwch arweinwyr, mae'r ddarpariaeth yn disgyn yn fras i un o'r grwpiau canlynol:
 - Rhaglenni cenedlaethol ffurfiol – rhan o'r rhaglen genedlaethol sy'n gweithredu mewn cyd-destun lleol, er enghraifft y CPCP neu'r 'Rhaglen Datblygu Penaethiaid Newydd eu Penodi a Phenaethiaid Dros Dro', sy'n darparu achrediad trwy sefydliadau addysg uwch. Mae'r olaf o'r rhain yn defnyddio rhaglenni a oedd ar gael trwy'r consortia rhanbarthol yn y gorffennol. Dywed llawer o bennaethiaid fod CPCP yn cael ei ystyried yn 'ddigwyddiad pwysig' ond nid yw cyfranogwyr bob amser yn gwneud cais am swydd pennaeth o ganlyniad. Yn hanesyddol, ni roddwyd digon o gyfleoedd i uwch arweinwyr sy'n dymuno dyfnhau a datblygu eu medrau arwain, ond nad ydynt yn dymuno mynd yn eu blaen i gael swydd pennaeth. Eir i'r afael â'r bwch hwn yn y ddarpariaeth trwy'r

‘Llwybr dysgu proffesiynol’, sy’n nodi rhaglenni addas ar gyfer arweinwyr canol ac uwch arweinwyr sy’n dymuno datblygu eu medrau hyfforddi, mentora ac arwain.

- Ar draws pob rhanbarth, caiff uwch arweinwyr gyfleoedd i gymryd rhan mewn ymholi gan gymheiriaid’ neu ‘adolygu gan gymheiriaid’ yn yr ysgol. Mae’r gweithgareddau hyn yn amrywio o ran natur, ond yn gyffredinol yn cynnwys cyfranogi mewn ymweliad tîm bach ag ysgol arall, ac i ystyried agwedd benodol ar waith yr ysgol sy’n derbyn. Mae’r trefniadau hyn yn cynnig cyfleoedd gwerthfawr i arweinwyr arsylwi arfer mewn cyd-destun gwahanol, ond yn gyffredinol, nid oes unrhyw ddeialog ddilynol i ystyried sut gallai’r ymweliadau hyn gefnogi neu ddylanwadu ar arfer yn ysgolion y cyfranogwyr eu hunain. At ei gilydd, prin yw’r dystiolaeth fod cyfranogwyr sy’n cymryd rhan yn y cydweithio hwn yn gwerthuso’r gwahaniaeth y mae’n ei wneud i’w hysgolion.

Darpariaeth ar gyfer arweinwyr canol

- 14 Y ddarpariaeth i ddatblygu medrau, gwybodaeth a dealltwriaeth arweinwyr canol yw’r math mwyaf sefydledig o ddatblygu arweinyddiaeth ar draws yr holl ddarparwyr. Y ddarpariaeth hon sy’n denu’r nifer uchaf o gyfranogwyr hefyd. Mae’r rhan fwyaf o gyfleoedd datblygu yn adlewyrchu’r cynnig ar gyfer darpar uwch arweinwyr, ac yn cynnwys cyfleoedd i gynnal ymholiad yn yr ysgol. At ei gilydd, caiff y rhain eu cyflwyno ar y cyd gan ysgolion arweiniol gyda mewnbwn gan swyddogion arweiniol strategol neu ymgynghorwyr her. Yn y rhan fwyaf o achosion effeithiol, mae cyfleoedd cydamserol i roi dysgu ar waith gyda chymorth ysgol y cyfranogwr.
- 15 Yn aml, mae arweinyddiaeth ganol yn wendid, yn enwedig mewn ysgolion uwchradd sy’n tanberfformio. Mae gan draean o’r ysgolion uwchradd sy’n peri pryder ar hyn o bryd argymhellion i wella gwaith arweinwyr canol. Mae hyn yn awgrymu, er gwaethaf poblogrwydd y rhaglenni hyn, nad yw’r trefniadau dysgu proffesiynol yn effeithiol.

Darpariaeth ar gyfer arweinwyr eraill

- 16 Mae consortia rhanbarthol wedi ymateb i fwch a nodwyd yn y ddarpariaeth ar gyfer cynorthwywyr addysgu a staff cymorth. Yn ddiweddar, maent wedi dechrau gweithio ar y Llwybr Datblygu newydd a ddyfeisiwyd ar gyfer Cynorthwywyr Addysgu. Mae hyn yn adeiladu ar raglenni presennol i ddatblygu medrau Cynorthwywyr Addysgu Lefel Uwch (CALU).

Cyfleoedd anffurfiol ar gyfer datblygu arweinyddiaeth

- 17 Nid rhaglenni ffurfiol neu raglenni wedi’u trefnu yw’r unig gyfleoedd sydd ar gael i athrawon ac arweinwyr ddatblygu eu medrau arwain. Hefyd, mae awdurdodau lleol a chonsortia yn aml yn cynnig cyfleoedd i arweinwyr ymgymryd â rolau sy’n hyrwyddo gweithio rhwng ysgolion. Mae’r rhain yn cynnwys cymryd cyfrifoldeb am weithgorau, fel cydlynedd y grŵp gwella ysgolion yng Nghonsortium Canolbarth y De, neu arweinydd Clwstwr yn rhanbarth GWE (Gogledd Cymru).
- 18 Yn ogystal â chyfleoedd datblygu tymor hir, mae pob rhanbarth yn cynnig nifer o ddiwrnodau hyfforddiant byr, wyneb yn wyneb, yn gysylltiedig â diwygio addysg. Yn aml, mae’r digwyddiadau untro hyn yn cynnwys amcanion sy’n rhy eang ac amhenodol, fel ‘datblygu arweinyddiaeth’ neu ‘ymestyn medrau arwain’.

- 19 Mae bron pob un o'r awdurdodau lleol yn cynnig cymorth arwain ar gyfer penaethiaid newydd. Mae ychydig ohonynt yn parhau i ddarparu eu rhaglenni datblygu arweinyddiaeth teilwredig eu hunain. Dywed y penaethiaid sy'n ymgysylltu â'r rhaglenni hyn eu bod wedi elwa arnynt. Fodd bynnag, mae effaith y gwaith hwn ar wella arweinyddiaeth yn rhy amrywiol. Ledled Cymru, mae llawer o ysgolion yn parhau i ymgysylltu â darparwyr allanol ar gyfer cymorth ag arweinyddiaeth. Nid yw ansawdd y cymorth hwn yn gyson dda, ac nid yw bob amser wedi'i seilio'n ddigon da ar dystiolaeth o arfer dda chwaith.
- 20 Mae llawer o arweinwyr ysgol yn adrodd bod y dysgu proffesiynol mwyaf defnyddiol y maent wedi'i brofi wedi digwydd yn eu hysgolion eu hunain. Mae hyn yn arbennig o wir lle mae gan yr ysgol ddiwylliannau arweinyddiaeth cryf a sefydledig, systemau ar gyfer datblygu arweinyddiaeth, a chyfleoedd arweinyddiaeth ddosbarthedig ar ddechrau gyrfaoedd athrawon. Mae'r astudiaethau achos yn yr adroddiad hwn ar gyfer Ysgol Gynradd Y Clas ac Ysgol Uwchradd Caerdydd yn dangos nodweddiad nodweddiadol diwylliannau llwyddiannus o ran datblygu arweinyddiaeth.

Effeithiolrwydd y ddarpariaeth

- 21 Trwy gydweithio a chynllunio mwy cyson rhwng swyddogion arweiniol dysgu proffesiynol mewn consortia rhanbarthol, mae cyfleoedd wedi gwella i arweinwyr ysgol gymryd rhan mewn rhaglenni a phrofiadau dysgu ffurfiol ac anffurfiol.
- 22 Yn gyffredinol, mae dysgu proffesiynol ar gyfer datblygu arweinyddiaeth yn golygu cynnwys priodol a chymorth ymarferol. Er enghraifft, mae'r themâu sy'n cael eu harchwilio mewn rhaglenni arweinyddiaeth ganol yn nodweddiadol yn cynnwys cynllunio ar gyfer gwella, rheoli perfformiad, a defnyddio data a gosod targedau. Ar gyfer darpar uwch arweinwyr, mae mwy o ffocws ar osod cyfeiriad strategol, ac ar werthuso ac atebolrwydd. Hefyd, mae rhaglenni a ddatblygwyd yn lleol fel arfer yn cynnwys cyfraniadau buddiol gan ysgolion eraill llwyddiannus. Fodd bynnag, yn gyffredinol, nid yw'r rhaglenni hyn yn canolbwyntio'n ddigon da ar ddatblygu gallu arweinwyr canol i wella ansawdd addysgu a dysgu ar lefel sector, lefel adrannol, a lefel ysgol gyfan.
- 23 Mae'r rhanbarthau'n darparu ystod briodol o gyfleoedd datblygu arweinyddiaeth, ar y cyfan. Fodd bynnag, nid yw'r rhain bob amser yn seiliedig ar ddadansoddiad trylwyr o'r cryfderau a'r meysydd i'w datblygu a nodwyd ar gyfer arweinyddiaeth ysgol mewn rhanbarth benodol, ac o ganlyniad, nid yw'r cyfleoedd bob amser yn diwallu anghenion, nac yn canolbwyntio'n ddigon da ar y rhan fwyaf o agweddau ar arweinyddiaeth y mae angen eu datblygu.
- 24 Mae cyfres gref o ddeunyddiau ar gael i gynorthwyo arweinwyr ysgol i hyfforddi a mentora staff. Er enghraifft, mae deunyddiau hyfforddiant 'Datblygu'r Gweithlu' Llywodraeth Cymru ar fentora a hyfforddi wedi cael eu defnyddio'n dda mewn ychydig o ysgolion. Mae'r astudiaeth achos o Ysgol Greenfield yn yr adroddiad hwn yn dangos sut bu'r ysgol yn defnyddio hyfforddi a mentora i ddatblygu diwylliant o ddysgu proffesiynol, ac i gryfhau gallu arweinyddiaeth yn yr ysgol.
- 25 Mae'r rhan fwyaf o ddarparwyr yn ystyried gwerthusiadau cyfranogwyr ar ddiwedd rhaglen neu ddiwyddiad dysgu proffesiynol. Fodd bynnag, nid yw darparwyr yn

edrych y tu hwnt i ddiwedd y rhaglen yn y tymor hwy. Mae dau oblygiad i hyn. Yn gyntaf, ni all darparwr y cwrs werthuso'n hawdd pa agweddau ar eu darpariaeth fu'r rhai mwyaf buddiol. Yn ail, ni allant amlygu'r graddau y mae cynnwys a chyflwyno'r rhaglen wedi galluogi arweinwyr i ddefnyddio eu medrau newydd.

2 Astudiaethau achos o ysgolion sydd wedi gwella eu darpariaeth ar gyfer datblygu arweinyddiaeth

Astudiaeth achos 1: Ysgol Gynradd Gymunedol Llan-faes - ymagwedd ‘allblyg’ at feithrin gallu i arwain

Cyd-destun a chefnidir

Mae uwch dîm arweinyddiaeth Ysgol Gynradd Gymunedol Llan-faes yn sefydledig ac effeithiol. Mae'r pennaeth yn fodel rôl proffesiynol da iawn. Mae'n aelod cyswllt o'r Academi Genedlaethol ar gyfer Arweinyddiaeth Addysgol ac mae'n fentor ar gyfer sawl pennaeth newydd neu bennaeth dros dro ar hyd a lled Powys. Yn ychwanegol, y pennaeth yw Cadeirydd Bwrdd Cyfeirio Penaethiaid Ein Rhanbarth Ar Waith (ERW), ac mae'n cefnogi ysgolion ar draws rhanbarth y consortiwm. Mae'r dirprwy bennaeth yn arwain gwaith arloesi'r ysgol ar ddatblygu'r cwricwlwm.

Mae perthynas waith gadarnhaol a phroffesiynol rhwng pob aelod o staff yn yr ysgol. Mae arweinwyr yn blaenoriaethu dysgu proffesiynol ar gyfer pob un o'r staff fel 'hawl', ac maent yn sicrhau bod ffocws craff ar les disgyblion, a'r safonau y maent yn eu cyflawni. Mae cyfleoedd cynlluniedig i staff ddatblygu eu gwybodaeth a'u medrau trwy ystod eang o weithgareddau yn cysylltu'n agos â'u hanghenion personol a phroffesiynol, yn ogystal â blaenoriaethau cenedlaethol. Fel ysgol arloesi'r cwricwlwm, mae staff yn rhannu ymagweddau llwyddiannus at addysgu a dysgu yn rheolaidd â'i gilydd a gyda chydweithwyr mewn ysgolion eraill.

Strategaeth a gweithgarwch

Mae'r pennaeth yn rhagweithiol wrth geisio cyfleoedd dysgu proffesiynol, sy'n herio staff fel unigolion, ac ar y cyd fel tîm, i holi a gwella eu harfer. Er enghraifft, mae sawl athro wedi dilyn cwrs arweinyddiaeth ganol ERW, sy'n cysylltu'n uniongyrchol â'u hamcanion rheoli perfformiad, y safonau proffesiynol ar gyfer arweinyddiaeth (Llywodraeth Cymru, 2017b) a blaenoriaethau gwella'r ysgol. Mae'r cwrs hwn wedi helpu staff i arwain mentrau ysgol gyfan yn effeithiol, er enghraifft mewn Cymraeg a chymhwysedd digidol, a datblygu eu gwybodaeth a'u medrau o ran sut i ymchwilio i'w harfer yn systematig. Yn ychwanegol, mae cyfranogiad yr ysgol mewn gweithio rhanbarthol a chenedlaethol, darparu cymorth ar gyfer ysgolion eraill a chyflwyno digwyddiadau rhwydwaith ERW, yn golygu bod bron pob un o'r staff wedi datblygu a rhannu eu harbenigedd â phobl eraill. O ganlyniad, mae'r ysgol yn meithrin ei gallu arweinyddiaeth ar bob lefel.

Mae arweinwyr wedi gwneud defnydd da o gyfranogiad yr ysgol mewn diwygio'r cwricwlwm a'i harolygu fel cyfle i bob un o'r staff adolygu ymagweddau addysgegol yr ysgol, a datblygu eu gwybodaeth a'u dealltwriaeth o gynllunio'r cwricwlwm. Er enghraifft, mae staff wedi ystyried pedwar diben craidd y cwricwlwm newydd yn ofalus wrth fynd i'r afael ag

argymhelliad arolygiad ‘i weithredu egwyddorion ac arferion y cyfnod sylfaen yn fwy cyson’. O ganlyniad, nododd arweinwyr a staff fod angen datblygu cyfleoedd gwell i ddisgyblion yng nghyfnod allweddol 2 geisio a mwynhau her, i ddatblygu datrys problemau, meddwl creadigol a beirniadol, a chymryd cyfrifoldeb am eu dysgu eu hunain.

I gefnogi'r datblygiad hwn a gwelliannau ysgol gyfan eraill, mae arweinwyr wedi targedu adnoddau, fel y Grant Gwella Addysg (GGA), er mwyn gallu rhyddhau grwpiau o staff ddwywaith y tymor. Yn y ‘sesiynau cydweithredol’ hyn, mae staff yn rhannu arbenigedd ac yn gweithio gyda'i gilydd ar wella agweddau ar addysgu a dysgu a nodwyd yng nghynllun gwella'r ysgol. Er enghraifft, fe wnaeth grŵp o staff, a ofynnodd am gael gweithio gyda'i gilydd, ymweld ag ysgolion eraill i arsylwi sut roeddent yn ymestyn egwyddorion y cyfnod sylfaen, fel defnyddio darpariaeth estynedig yng nghyfnod allweddol 2. O ganlyniad, defnyddion nhw'r ‘sesiynau cydweithredol’ hyn i ymchwilio ymhellach, a gweithio gydag ymgynghorydd yr awdurdod lleol ar gyfer y cyfnod sylfaen ac arweinydd dysgu ERW.

Yn ddiweddar, mae arweinwyr wedi adolygu amserlen yr ysgol ar gyfer amser cynllunio, asesu a pharatoi athrawon, i alluogi timau i barhau â'u ‘sesiynau cydweithredol’ bob wythnos. Mae hyn wedi arwain at fwy o ddeialog broffesiynol rhwng staff, arloesedd cynyddol a myfyrio rheolaidd ar effeithiolrwydd yr ymagweddau newydd sy'n cael eu rhoi ar brawf. Un o'r manteision nodedig fu trafodaethau ar draws sectorau, lle mae staff cyfnod allweddol 2 wedi elwa ar arbenigedd arweinydd y cyfnod sylfaen. O ganlyniad, mae staff cyfnod allweddol 2 wedi cynorthwyo disgyblion yn llwyddiannus i gynllunio eu testunau eu hunain. Mae disgyblion wedi trawsnewid yr amgylchedd dysgu i gynnwys ‘parthau her’ ym mhob ystafell ddosbarth. Dros gyfnod o bythefnos, mae disgyblion ar draws yr ysgol yn mwynhau gweithio ar heriau annibynnol yn y parthau hyn, sy'n eu hannog i gymhwyso eu medrau llythrennedd, rhifedd, TGCh a datrys problemau yn annibynnol.

Effaith ar arweinyddiaeth, darpariaeth a safonau

Mae'r ysgol yn defnyddio ystod eang o gyfleoedd dysgu proffesiynol i gefnogi datblygiad staff yn effeithiol, fel ei bod yn effeithio'n gadarnhaol ar ansawdd yr addysgu a safonau disgyblion. Mae ei hymagwedd allblyg, er enghraifft trwy gydweithio rhwng ysgolion, a'i hymglymiad mewn rhwydweithiau rhanbarthol a chenedlaethol, yn golygu bod yr holl athrawon a chynorthwywyr cymorth dysgu yn cael cyfleoedd i ddatblygu eu gwybodaeth a'u medrau.

Bu arweinwyr yn creu diwylliant o welliant parhaus yn llwyddiannus, lle mae staff yn cymryd cyfrifoldeb am ddeilliannau disgyblion, ac maent yn gyfforddus â'r elfen o ‘arloesedd’. O fewn amgylchedd cefnogol, mae staff ar bob lefel yn arwain trafodaethau proffesiynol i adolygu a gwerthuso ansawdd yr addysgu a'r dysgu yn yr ysgol. Mae systemau sydd wedi'u hymgorffori'n dda ar gyfer monitro a gwerthuso'r ddarpariaeth a safonau disgyblion yn golygu y gall arweinwyr ymddiried mewn staff i arloesi a myfyrio'n drylwyr ar effaith eu harloesiadau, fel unigolion, ac mewn timau.

Mae ymglymiad y pennaeth mewn pwyllgorau a grwpiau ar lefel ranbarthol a chenedlaethol wedi helpu herio meddyliau a chanfyddiadau'r arweinwyr eu hunain. Mae hyn wedi eu cefnogi i ennill dealltwriaeth o ddiwygio mewn addysg ar draws y system yng Nghymru. Mae ymweliadau â gwledydd eraill, fel Canada, wedi helpu arweinwyr i fod yn fyfyrion a gwneud penderfyniadau gwybodus, yn seiliedig ar arfer orau yn rhyngwladol. Mae hyn yn helpu sicrhau bod:

- yr ysgol yn rhoi ystyriaeth dda i flaenoriaethau cenedlaethol yn ei gwaith
- staff yn datblygu safbwynt gwybodus ar faterion addysgol pwysig
- arweinwyr yn meddu ar yr hyder i wneud yr hyn sydd er budd y disgyblion

Astudiaeth achos 2: Ysgol Bryn Deva – buddsoddi yn natblygiad proffesiynol pob un o'r staff

Cyd-destun a chefnidir

Mae'r ysgol yn buddsoddi mewn staffio, ac mewn sicrhau bod staff yn meddu ar gymwysterau da, ac wedi cael hyfforddiant da, i arwain meysydd gwella ar draws yr ysgol. Am y pedair blynedd ddiwethaf, mae staff ar lefelau amrywiol wedi ymgymryd â dysgu proffesiynol ar gyfer arweinyddiaeth, sydd wedi arwain at welliannau mewn safonau a darpariaeth.

Ym mis Mehefin 2015, ymgwymerodd y pennaeth â hyfforddiant arweinyddiaeth GwE ar gyfer penaethiaid profiadol. Cafodd yr hyfforddiant effaith gadarnhaol ar arweinyddiaeth ddosbarthedig o fewn yr ysgol. Ym mis Medi 2015, ailysgrifennodd yr ysgol ei nodau craidd ar ôl cyhoeddi Dyfodol Llwyddiannus, (Donaldson, 2015). Sefydlodd yr ysgol amrywiaeth o brosiectau wedi'u hanelu at wella'r cwricwlwm. Roedd y pennaeth yn rhoi blaenoriaeth uchel ar alluogi pob un o'r staff i gyfrannu at arwain mentrau, a rhoi trefniadau effeithiol ar waith i ddatblygu arweinwyr a staff ar bob lefel. Fe wnaeth staff oedd yn arwain y prosiectau hyn ymgymryd â dysgu a datblygiad proffesiynol perthnasol.

Creodd y pennaeth ethos a rymusodd staff i gymryd risgiau cymesur wrth gynllunio. Er enghraifft, nid oeddent bob amser yn gwybod i ble yn union y gallai gweithgareddau dysgu newydd a gyflwynwyd arwain. Roedd yr ysgol yn ystyriol y dylai unrhyw newidiadau i'r cwricwlwm ddeillio o anghenion a nodwyd trwy ei gweithgareddau hunanwerthuso, a chanolbwyntio'n bennaf ar wella deilliannau disgyblion. Roedd prosiectau gwella yn dilyn yr un fformat a oedd yn cynnwys cynllunio, paratoi, gweithredu a gwerthuso.

Cam 1: Nodi'r mater a'r targedau penodol ar gyfer gwella – mae hyn yn deillio o hunanwerthuso.

Cam 2: Nodi arweinwyr a chymau gweithredu penodol – mae'r ysgol yn defnyddio arweinwyr sector neu unigolion sydd â medrau penodol i arwain prosiectau a nodi'r camau gweithredu sydd eu hangen i sicrhau llwyddiant.

Cam 3: Gweithredu – mae staff yn gweithredu'r strategaeth mewn hinsawdd gefnogol.

Cam 4: Gwerthuso'r effaith – ar ddiwedd cyfnod penodol, mae arweinwyr, gan gynnwys llywodraethwyr, yn myfyrio ar yr effaith ar sicrhau gwelliannau ar gyfer disgyblion.

Gellir gweld mwy o wybodaeth am hyn yn yr astudiaeth achos arfer effeithiol, sef 'Arloesi drwy waith tîm', sydd ar gael yma:

<https://www.estyn.llyw.cymru/arfer-effeithiol/arloesi-drwy-waith-tîm>

Strategaeth a gweithgarwch

Mae pedwar o athrawon wedi dilyn rhaglen datblygu arweinyddiaeth ganol GwE. Un o elfennau pwysig y prosiect hwn yw'r gofyniad i ddilyn elfen ymholi tra'n arwain prosiect ysgol gyfan. Mae'r ymagwedd hon wedi cefnogi a gwella arweinyddiaeth cyfranogwyr, ac wedi eu galluogi i arwain agweddau ar waith yr ysgol yn llwyddiannus. Mae'r rhain yn cynnwys gwella'r cwricwlwm digidol, cynyddu creadigrwydd, a chyflwyno prosiect ffitrwydd a lles 'Cyffwrdd â'r Awyr' ('Touching the Sky'). Mae'r prosiect olaf yn arbennig yn hynod effeithiol o ran gwella safonau ffitrwydd a lles ar gyfer disgyblion. Caiff yr holl brosiectau eu gwerthuso a'u hasesu ar gyfer eu heffaith, a'u cynnwys yn y cynllun gwella ysgol.

Mae cynorthwyrwyr addysgu wedi arwain gwelliannau yn yr ysgol hefyd, fel datblygu'r amgylchedd dysgu awyr agored i ymateb i argymhelliad arolygu yn 2013, ac a fydd yn cydreddeg ag adeiladu darpariaeth 'Dechrau'n Deg' yn yr ysgol. Arweiniodd dau gynorthwyydd addysgu y gwelliannau hyn yn 2015-2016. Buont yn gweithio gydag ymgynghorydd y cyfnod sylfaen ar gyfer yr awdurdod lleol ac yn ymweld ag ysgolion lleol i weld arfer orau. Pan ailymwelodd arolygwyr ym mis Mehefin 2016, nodwyd "*Ers yr arolygiad diwethaf, gwnaed gwelliannau sylweddol yn y ddarpariaeth awyr agored i wella profiad disgyblion o bob oedran*". Mae'r maes hwn yn parhau i gael ei werthuso a'i wella. O ganlyniad i'r prosiect, llwyddodd y cynorthwyrwyr addysgu i ennill cymwysterau lefel 5 i ddechrau, ac wedyn, aethant ymlaen i ennill cymwysterau arwain ar gyfer cynorthwyrwyr addysgu lefel uwch (CALU) yn 2018. Bu cynorthwyydd addysgu arall yn arwain prosiect Dysgu Teuluol, 'Teuluoedd ac Ysgolion Gyda'i Gilydd' (FAST) yn llwyddiannus yn 2016-2017. O ganlyniad, daeth yn asesydd CALU yn 2017-2018 ar gyfer y consortiwm rhanbarthol.

Yn 2017, ymgymerodd y pennaeth â hyfforddi dysgu proffesiynol, ar gyfer y rhaglen CPCP (Cymhwyster Proffesiynol Cenedlaethol ar gyfer Prifathrawiaeth) a'r rhaglen Penaethiaid Newydd. Cafodd hyn effaith gadarnhaol ar arweinyddiaeth yn yr ysgol, trwy hwyluso ymagwedd yn seiliedig ar atebion at wella darpariaeth a safonau. Er enghraifft, mae un athro wedi arwain y fenter llythrennedd corfforol, 'Cyfarwyddyd Cinesthetig Llwyddiannus ar gyfer Plant Cyn-Ysgol' (SKIP) ar draws dechrau'r cyfnod sylfaen i gefnogi datblygiad corfforol ac ymddygiad bechgyn, yn benodol.

Un o effeithiau cadarnhaol eraill hyfforddiant arweinyddiaeth yw ymgysylltu, mwynhad a hunanhyder gwell ar gyfer unigolion, er enghraifft, a alluogodd y pennaeth i wneud cais am secondiad i'r consortiwm rhanbarthol. Yn ei dro, arweiniodd hyn at fwy o gyfleoedd i aelodau staff eraill arwain yn yr ysgol. Yn 2018, ymgwymerodd y dirprwy bennaeth â'r rhaglen datblygu arweinyddiaeth hefyd. Mae hyn wedi'i chefnogi wrth ddatblygu staff fel arweinwyr canol tra bod y pennaeth wedi cael ei secondio yn rhan-amser.

Effaith ar arweinyddiaeth, darpariaeth a safonau

Mae'r ysgol wedi arwain cyflwyniadau cynhadledd, ac mae'r Gweinidog Addysg wedi ymweld â'r ysgol. Mae hyn wedi arwain at gyhoeddusrwydd gwell i'r ysgol, ac amgyffrediad gwell o'r ysgol yn y gymuned leol. Mae effaith y dysgu proffesiynol ar gyfer arweinyddiaeth wedi darparu cynllunio olyniaeth cryf ac effeithiol ar gyfer arweinwyr y dyfodol ymhlith y staff. Caiff y gwaith hwn effaith gadarnhaol ar ddisgyblion yn yr ysgol. Nododd yr adroddiad arolygu:

- Fod y rhan fwyaf o ddisgyblion yn gwneud cynnydd da ac yn cyflawni'n dda, a bod disgyblion mwy abl yn cyflawni'n arbennig o dda erbyn diwedd cyfnod allweddol 2
- Bod disgyblion ag anghenion ychwanegol, ac yn arbennig y rhai sy'n elwa ar y ddarpariaeth anogaeth, yn gwneud cynnydd gwerthfawr o ran eu targedau personol
- Bod y rhan fwyaf o ddisgyblion yn cyflawni safonau llythrennedd a rhifedd da, ac yn defnyddio'r medrau hyn yn dda mewn pynciau eraill
- Bod y rhan fwyaf o ddisgyblion yn ymddwyn yn dda iawn ac yn dangos lefelau uchel o barch, gofal a phryder am bobl eraill
- Bod gan ddisgyblion lais cryf yn y ffordd y caiff yr ysgol ei rhedeg, a'u bod yn gwneud cyfraniadau gwerthfawr at fywyd yr ysgol yn rheolaidd
- Bod athrawon a staff cymorth yn darparu amrywiaeth eang a chytbwys o brofiadau dysgu sy'n ennyn diddordeb disgyblion yn llwyddiannus
- Bod yr ysgol yn darparu lefelau eithriadol o uchel o ofal, cymorth ac arweiniad ar gyfer disgyblion, sy'n cael effaith fesuradwy ar gyflawniad a lles disgyblion

Astudiaeth achos 3: Ysgol Greenfield – defnyddio model 'hyfforddi' i greu diwylliant o arloesi a dysgu

Cyd-destun a chefnidir

Mae gan yr ysgol uwch dîm arweinyddiaeth sefydledig, a phob un ohonynt wedi bod yn aelodau er mis Medi 2014. Mae tri aelod o'r uwch dîm arweinyddiaeth yn dal y Cymhwyster Proffesiynol Cenedlaethol ar gyfer Prifathrawiaeth (CPCP). Mae'r uwch dîm arweinyddiaeth yn hyrwyddo diwylliant o ddyheadau a disgwyliadau uchel ar gyfer pob un o'r staff a'r disgyblion. Wedi iddo ddechrau yn ei swydd, aeth y pennaeth ati i ailstrwythuro'r tîm arweinyddiaeth a'r timau staff i sicrhau ffocws cyson ar

safonau disgyblion, eu lles, datblygu'r cwricwlwm a darpariaeth ar gyfer medrau. Mae gan bob un o'r staff rolau a chyfrifoldebau wedi'u diffinio'n glir sy'n adlewyrchu'r blaenoriaethau hyn.

Mae gweledigaeth yr ysgol, sef 'agor drysau ar gyfer y dyfodol' ('opening doors for the future') yn ymestyn i staff yn ogystal â dysgwyr, felly mae arweinwyr yn sicrhau bod llwybrau clir i staff ddatblygu yn eu gyrfaedd. Mae gan yr ysgol ymagwedd greadigol at ddysgu proffesiynol, ac mae'n ymgymryd ag ystod helaeth o bartneriaethau datblygedig sy'n cynorthwyo disgyblion a datblygiad staff. Rhoddir blaenoriaeth yn yr ysgol i les staff, yn ogystal â lles disgyblion.

Strategaeth a gweithgarwch

Ers ei benodi, mae'r pennaeth wedi ymrwymo i'w ddysgu a'i ddatblygiad proffesiynol ei hun. I ddechrau, mynychodd raglen arweinyddiaeth Consortiwm Canolbarth y De ar gyfer penaethiaid gweithredol. Fe wnaeth hyn ei helpu i ystyried sut i ddatblygu gweledigaeth ar gyfer yr ysgol a fyddai'n darparu profiadau dysgu o ansawdd uchel ar gyfer yr holl ddisgyblion trwy ddatblygu staff. Trwy gydol y rhaglen arweinyddiaeth, fe wnaeth y pennaeth elwa ar gael 'hyfforddwr' i ddatblygu a herio'i ddealltwriaeth ei hun o'i nodau, ei werthoedd, ei gymhellion a'i benderfyniadau. Helpodd y profiad hwn iddo ystyried yn ofalus sut gallai arweinwyr a llywodraethwyr greu'r amodau cywir i bob un o'r disgyblion a'r staff yn Ysgol Greenfield ffynnu a thyfu. Yn dilyn hyn, buddsoddodd y pennaeth a'r llywodraethwyr mewn hyfforddwr allanol ar gyfer dau ddirprwy bennaeth yr ysgol, ac mae'r pennaeth wedi cael ei hyfforddi a'i achredu fel hyfforddwr dysgu.

Mae arweinwyr wedi defnyddio eu profiadau hyfforddi eu hunain ac adnoddau 'Hyfforddi a mentora' Llywodraeth Cymru yn llwyddiannus gyda phob un o'r staff ar draws yr ysgol. Mae arweinwyr wedi ymestyn y broses rheoli perfformiad i gyflwyno amser hyfforddi a myfyrio gwerthfawr ar gyfer pob aelod o staff ym mhob tymor ysgol. Mae'r pennaeth wedi modelu'r broses hon ar gyfer uwch arweinwyr, ac yn eu tro, maent wedi trosglwyddo'r model tuag i lawr, ac mae pob haen o reolwyr yn defnyddio'r un dull.

Yn ystod y sesiynau hanner diwrnod hyn, mae unigolion yn myfyrio ar eu nodau personol, ac mae hyfforddwr yn eu helpu i greu cynlluniau gweithredu cam wrth gam i'w cynorthwyo i gyrraedd eu hamcanion. Er enghraifft, mae arweinwyr yn cynorthwyo staff i reoli eu beichiau gwaith, fel y gallant astudio ar gyfer cymwysterau lefel uwch.

Ar draws yr ysgol, mae staff yn defnyddio ystod eang o ddata ansoddol a meintiol i fyfyrion ar gynnydd disgyblion, a gwerthuso cynnydd yr ysgol yn unol â'r meini prawf llwyddiant a amlinellir yn ei chynllun gwella. Mae arweinwyr tîm yn defnyddio'r meini prawf llwyddiant ar gyfer pob un o flaenoriaethau'r ysgol i helpu staff unigol i nodi pa agweddau ar y safonau addysgu ac arweinyddiaeth broffesiynol (Llywodraeth Cymru, 2017b) y maent yn eu bodloni, ac ar ble mae angen iddynt ganolbwyntio nesaf. Dros gyfnod, mae'r dull systematig a chefnogol hwn wedi helpu meithrin perthnasoedd cryf, parchus ac ymddiriedus rhwng arweinwyr a staff.

Mae'r ysgol yn defnyddio'i blaenoriaethau craidd, sef lles, safonau, datblygu'r cwricwlwm a darpariaeth ar gyfer medrau hefyd i drefnu ei hymagwedd at ddatblygiad staff yr ysgol gyfan. Mae tair elfen i hyn, sef:

- 1 Addysgeg
- 2 Cwricwlwm a medrau
- 3 Lles

Ar gyfer pob un o'r elfennau hyn, mae'r ysgol yn cynnal dau 'drac' dysgu proffesiynol, sef: y trac dysgu proffesiynol 'dysgu carlam' a'r trac dysgu proffesiynol 'anghenion dysgu cymhleth'. Mae hyn yn golygu y gall arweinwyr deilwra gweithgareddau hyfforddi a datblygu i ddiwallu anghenion staff sy'n addysgu ac yn cynorthwyo disgyblion sy'n fwy abl, a'r rhai sy'n addysgu ac yn cynorthwyo disgyblion ag anghenion dysgu cymhleth.

Yn ogystal â sesiynau hyfforddi wyneb yn wyneb, mae staff yn defnyddio technoleg yn effeithiol i gefnogi dysgu ei gilydd. Er enghraifft, defnyddiant ddeunydd fideo i rannu a dangos arfer effeithiol a thrafod sut i reoli sefyllfaoedd heriol. Mae hyn yn eu helpu i fyfyrion ar eu dysgu ar draws y tair elfen dysgu proffesiynol. Yn ddiweddar, er mwyn ymateb i Ddeddf Anghenion Dysgu Ychwanegol a'r Tribiwnlys Addysg (Cymru), mae tîm wedi datblygu deunyddiau defnyddiol ar-lein. Mae'r rhain yn cynnwys cyfres o fideos byr gydag esboniadau o 'arfer yn canolbwyntio ar yr unigolyn', gwybodaeth am ymchwil berthnasol, a chwestiynau i ymarferwyr eu hystyried. Mae hyn yn golygu y gallant ailedrych ar destunau yn unol â'u hanghenion dysgu proffesiynol, ar ôl sesiynau hyfforddiant wyneb yn wyneb.

Oherwydd natur amrywiol anghenion y disgyblion, yn aml, mae angen i arweinwyr a staff arloesi i ddatblygu dysgu proffesiynol teilwredig ar gyfer yr ysgol. Felly, mae'r ysgol yn defnyddio'i harbenigedd mewnol a'i phartneriaethau allanol i ddylunio adnoddau a gweithgareddau dysgu proffesiynol teilwredig ar gyfer y ddau 'drac' hyn. Er enghraifft, bu tîm o bum aelod o staff yr ysgol yn gweithio gydag ymgynghorydd allanol i ddatblygu 10 modiwl hyfforddiant i gynorthwyo ei staff i reoli ymddygiad disgyblion, heb fod angen am ataliaeth gorfforol. Yn ddiweddarach, mae staff wedi cyflwyno'r rhaglen hyfforddiant 'gartref' hon ar draws 28 ysgol yr awdurdod lleol. Mae arweinwyr yn defnyddio arbenigwyr allanol i werthuso ac adolygu eu rhaglenni hyfforddiant yn rheolaidd, i sicrhau bod eu harfer yn cael ei llywio'n feirniadol a'i bod yn gyfoes.

Effaith ar arweinyddiaeth, darpariaeth a safonau

- Mae trefniadau i hyfforddi a mentora staff yn hynod effeithiol
- Mae gan yr ysgol ddiwylliant sefydledig o fyfyrion a dysgu proffesiynol
- Mae arweinyddiaeth yn cynnal ffocws clir ar wella addysgeg
- Mae dysgu proffesiynol yn datblygu meddwl, gwybodaeth arbenigol, medrau a dealltwriaeth ymarferwyr i safon uchel iawn
- Mae'r ysgol wedi bod yn llwyddiannus iawn yn meithrin gallu fel sefydliad sy'n dysgu blaengar a chynhyrchiol

- Mae'r ysgol yn darparu ystod hynod effeithiol o brofiadau dysgu sy'n cael effaith gadarnhaol ar ddysgu a lles disgyblion
- Mae bron pob un o'r disgyblion yn gwneud cynnydd cryf yn eu dysgu a'u lles
- Mae gan bron pob un o'r disgyblion agweddau rhagorol at ddysgu, ac mae ymddygiad disgyblion ar draws yr ysgol yn eithriadol o dda

Astudiaeth achos 4: Ysgol Gynradd Llanishen Fach – gwerthuso effaith dysgu proffesiynol

Cyd-destun a chefnidir

Yn ychwanegol i'w gwaith fel ysgol arloesi, mae Ysgol Gynradd Llanishen Fach yn cymryd rhan mewn llawer o ddatblygiadau cenedlaethol mewn addysg. Mae wedi cyfrannu at ddatblygu'r safonau proffesiynol ar gyfer addysgu ac arweinyddiaeth (Llywodraeth Cymru, 2017b) ac at arolwg 'Datblygu Ysgolion fel Sefydliadau sy'n Dysgu yng Nghymru' (Llywodraeth Cymru, 2017c). Yn fwyaf diweddar, mae arweinwyr wedi bod ynghlwm â'r adnodd gwerthuso a gwella cenedlaethol. Mae'r ysgol mewn partneriaeth ffurfiol â Phrifysgol Metropolitan Caerdydd fel 'ysgol arweiniol' i ddarparu rhaglenni achrededig ar gyfer addysg gychwynnol i athrawon. Mae pob un o'i athrawon yn fentoriaid hyfforddedig ar gyfer athrawon dan hyfforddiant.

Mae uwch dîm arweinyddiaeth sefydledig yn Llanishen Fach. Mae'r pennaeth wedi gweithredu'n llwyddiannus fel pennaeth gweithredol ar ddwy ysgol gynradd o fewn yr awdurdod lleol i gefnogi eu gwelliant o gategori ysgol sy'n peri pryder. Mae bron pob un o'r staff wedi arwain cyflwyniadau neu weithdai fel rhan o raglen hyfforddi staff yr ysgol ei hun, ac fel ysgol 'hwb' ar gyfer Consortiwm Canolbarth y De (CCD). Mae'r ysgol wedi cynnal ymweliadau ar gyfer dros 600 o ymarferwyr addysg o bob cwr o Gymru, er enghraifft i ddysgu am ddarpariaeth yr ysgol ar gyfer dysgu yn yr awyr agored, a'i pharatoadau ar gyfer y cwricwlwm newydd i Gymru.

Strategaeth a gweithgarwch

O ganlyniad i ymglymiad yr ysgol mewn diwygio'r cwricwlwm a grwpiau rhanbarthol a chenedlaethol eraill, mae arweinwyr wedi myfyrio ar sut gallent wneud defnydd gwell o ddiwrnodau addysg a hyfforddiant mewn swydd (HMS) yr ysgol i gefnogi datblygiadau'r cwricwlwm. Daeth i'r casgliad ei bod yn annhebygol y byddai dull arferol yr ysgol o ddefnyddio siaradwyr allanol a chyflwyniadau yn cynorthwyo staff yn ddigon da i baratoi ar gyfer newidiadau i'r cwricwlwm a'r addysgu. Yn hytrach, cynlluniodd arweinwyr ddull cydweithredol, lle roeddent yn anelu at hwyluso, ond nid cyfarwyddo, y dysgu a'r canlyniadau. Gofynnodd arweinwyr i staff ddarllen deunyddiau cyn y diwrnod, ac ar sail y deunyddiau hyn, gosodwyd problem i'w datrys. Fe wnaethant drefnu gweithgareddau a oedd yn annog pawb i gyfrannu at 'ateb' y broblem. Wedyn, bu staff yn trafod ac yn gweithio gyda'i gilydd i gytuno ar ddull y gallent ei dreialu ar draws yr ysgol.

Yn dilyn llwyddiant y dull hwn, mae pob un o sesiynau hyfforddiant mewnol yr ysgol bellach yn dechrau â phroblem i staff ei datrys, sy'n cysylltu ag un o flaenoriaethau gwella'r ysgol. Mae'r sesiynau yn darparu cyfleoedd gwerth chweil i staff rannu arfer effeithiol, trafod materion addysgol, myfyrio ar gryfderau'r ysgol a'i meysydd i'w gwella, a chytuno ar ffordd ymlaen. Mae hyn yn golygu bod y broses gwneud penderfyniadau yn drylwyr, a bod staff yn cymryd cyfrifoldeb ar y cyd am fwrw ymlaen â chymau gweithredu.

Mae'r uwch dîm arweinyddiaeth yn meddu ar ddealltwriaeth dda o wybodaeth a medrau arbenigol staff unigol ar draws yr ysgol, fel eu bod yn annog staff sydd â'r arbenigedd perthnasol, beth bynnag fo'u rôl, i gefnogi dysgu proffesiynol ei gilydd, i arloesi a gyrru gwelliannau ysgol gyfan. Er enghraifft, mae'r pennaeth wedi defnyddio medrau dau gynorthwydd addysgu, a oedd wedi gweithio yn y diwydiant preifat, i adolygu pa mor effeithiol oedd trefniadau gweinyddol yr ysgol, a chynnig argymhellion ar gyfer gwella. Ers hynny, mae'r pennaeth wedi defnyddio'r aelodau staff hyn i reoli agweddau trefniadaethol arwyddocaol ar waith yr ysgol. Mae hyn wedi gwella'r ymgysylltu a'r cyfathrebu rhwng yr ysgol a rhieni, ac wedi rhyddhau arweinwyr o dasgau rheoli o ddydd i ddydd, er mwyn iddynt allu canolbwyntio ar les disgyblion, a gwella addysgu a dysgu.

Mae'r ysgol wedi sefydlu prosesau i gefnogi dyheadau gyrfa staff unigol, y mae arweinwyr yn sicrhau cydbwysedd gofalus rhyngddynt ag anghenion yr ysgol. Er enghraifft, bob blwyddyn, ac weithiau o fewn blwyddyn, fel rhan o adolygu dysgu proffesiynol yn barhaus gan yr ysgol, mae'r pennaeth yn ailedrych ar rolau staff trwy drafod ag unigolion a'r uwch dîm arweinyddiaeth. Yn aml, mae'r broses hon yn arwain at addasiadau ystyrion i gyfrifoldebau o fewn y strwythur staffio, wrth i staff gylchdroi dyletswyddau. Yn ychwanegol, mae hyn yn cyfrannu at wella deilliannau disgyblion, wrth i staff gael cyfleoedd i ddatblygu gwybodaeth ac arbenigedd manylach mewn agweddau arwyddocaol ar y ddarpariaeth, fel llythrennedd, TGCh ac anghenion dysgu ychwanegol. Mae hyn yn golygu nad yw'r ysgol yn dibynnu'n ormodol ar fedrau a gwybodaeth un aelod unigol o staff, a bod staff yn cael llawer o gyfleoedd i ddatblygu arweinyddiaeth.

Fel rhan o hunanwerthuso, mae arweinwyr yn cynnal adolygiadau systematig o weithgareddau dysgu proffesiynol gan ddefnyddio ystod o dystiolaeth, i nodi pa rai sy'n cyfrannu'n fwyaf effeithiol at y canlynol:

- gwella gwybodaeth a medrau staff sy'n gysylltiedig â thargedau personol a thargedau ysgol gyfan
- cefnogi gwelliannau i ddarpariaeth yr ysgol, a chodi safonau ar gyfer disgyblion
- darparu gwerth gorau am arian
- gwella hyder a lles staff
- cryfhau arweinyddiaeth

O ganlyniad, mae arweinwyr wedi nodi bod dysgu proffesiynol yn fwyaf effeithiol yn eu hysgol pan fydd staff:

- yn mynychu cyrsiau allanol dros nifer o ddiwrnodau, sy'n cynnwys cyfranogwyr yn cynnal ymchwil weithredu a chyflwyno canlyniadau i gyfranogwyr eraill y cwrs, er enghraifft rhaglenni arweinyddiaeth ganol wedi'u harwain gan y consortiwm
- yn mynychu cyfres o gyfarfodydd neu weithdai rhwydwaith ar gyfer ymarferwyr arbenigol, er enghraifft mewn anghenion dysgu ychwanegol, neu i ymgymryd â rôl benodol, fel mentor ar gyfer athrawon dan hyfforddiant
- yn ymweld ag ysgolion eraill i arsylwi arfer effeithiol, ac yn cael cyfleoedd i weithio ochr yn ochr ag ymarferwyr 'arbenigol'
- yn cymryd rhan mewn gweithgorau allanol ar flaenoriaethau cenedlaethol, er enghraifft diwygio'r cwricwlwm, ac yn gweithio gyda chyrrff proffesiynol a sefydliadau addysg uwch
- yn cefnogi ac yn derbyn hyfforddiant nad yw'n barnu, ond sy'n helpu ymarferwyr i fod yn werthusol ac yn hunanymwybodol
- yn cydweithio ag ysgolion eraill ar brosiectau neu welliannau tymor hwy, sy'n cynnwys pob un o'r staff
- yn arwain neu'n hwyluso dysgu proffesiynol ar gyfer ei gilydd o fewn timau, neu ar draws yr ysgol, gan ddefnyddio amrywiaeth o ddulliau

Mae'r ymagwedd drylwyr hon at werthuso effaith dysgu proffesiynol yn golygu bod arweinwyr yn meddu ar ddealltwriaeth ragorol o beth sy'n gweithio orau yn eu hysgol ar gyfer datblygu staff, ac ar gyfer gwella'r ddarpariaeth ar gyfer ei disgyblion.

Effaith ar arweinyddiaeth, darpariaeth a safonau

Mae ymagwedd strategol a hyblyg yr ysgol at ddysgu proffesiynol yn golygu bod pob un o'r staff yn cael cyfleoedd o ansawdd uchel i ddiwallu eu hanghenion datblygiad personol a phroffesiynol.

Mae'r ysgol yn gysylltiedig ag ystod eang o rwydweithiau a gweithgorau, sy'n cynnwys cynrychiolwyr o gonsortia rhanbarthol, Llywodraeth Cymru, Estyn, y Sefydliad ar gyfer Cydweithrediad a Datblygiad Economaidd a sefydliadau addysg uwch. Mae hyn wedi golygu bod staff bellach yn croesawu'r cyfle i gymryd rhan mewn trafodaethau proffesiynol rheolaidd am faterion addysgol. Mae hyn wedi helpu i ddatblygu diwylliant dysgu mwy hunanfyfyrion. Mae arweinwyr yn sicrhau bod staff ar bob lefel yn cael eu cynnwys yn llawn mewn datblygiadau i symud arfer yr ysgol ymlaen. O ganlyniad, mae staff yn barod i dderbyn newid, ac maent wedi'u paratoi'n dda ar gyfer newidiadau pwysig i'r cwricwlwm a'r addysgu.

Mae bron pob un o'r staff yn arwain gweithdai dysgu proffesiynol, ac mae llawer ohonynt yn hwyluso hyfforddiant ysgol gyfan. Maent yn modelu addysgu, yn cymryd perchnogaeth o fentrau ac yn cynnig cymorth gwerthfawr i ysgolion eraill. Mae hyn yn helpu athrawon, cynorthwywyr addysgu a staff cymorth i ddatblygu eu medrau arwain. Mae staff yn gwerthfawrogi'r cyfleoedd hyn a'r gwerth y mae arweinwyr yn ei roi ar eu cyfraniadau i wella darpariaeth yr ysgol, a deilliannau ar gyfer disgyblion.

Mae'r cydweithio tymor hir ag ysgolion lleol sydd mewn categori gweithgarwch dilynol Estyn wedi darparu cyfle i arweinwyr ar bob lefel, er

enghraifft rheolwr y safle, staff gweinyddu a chynorthwyr cymorth dysgu, gymhwyso eu gwybodaeth, eu medrau a'u profiad mewn lleoliad ysgol arall. Mae hyn wedi cyfrannu'n gryf at eu datblygiad personol, gan eu helpu i gael mewnwelediad gwell ar yr heriau wrth roi mentrau newydd ar waith, a gwella darpariaeth ysgol.

Mae ehangder y cyfleoedd dysgu proffesiynol a gynigir gan yr ysgol, fel gweithio gydag ymarferwyr rhagorol mewn ysgolion eraill a mynychu rhaglenni arweinyddiaeth, wedi codi disgwyliadau, dyheadau a phroffesiynoldeb athrawon ar draws yr ysgol. Mae wedi cymell staff i gymryd rôl weithgar mewn mentrau gwella'r ysgol ac astudio ar gyfer cymwysterau lefel uwch. O ganlyniad i'r cyfleoedd hyn, mae staff a ymunodd â'r ysgol fel athrawon newydd gymhwyso bedair blynedd yn ôl bellach yn aelodau o uwch dîm arweinyddiaeth yr ysgol.

Astudiaeth achos 5: Ysgol Gymunedol Cwmtawe – defnyddio rolau datblygiadol a chysgodi swyddi i ddatblygu arweinwyr

Cyd-destun a chefnidir

Mae gan Ysgol Gymunedol Cwmtawe hanes cryf o ddatblygu arweinwyr oddi mewn i'r ysgol, ac am gefnogi ysgolion eraill, colegau ôl-16, consortia, awdurdodau lleol a sefydliadau addysg uwch (SAUau). Mae'r pennaeth yn gweld bod hwyluso dysgu proffesiynol sy'n gweddu'n dda i bob un o'r staff yn gyfrifoldeb allweddol, ac mae hyn yn cynnwys dysgu proffesiynol ar gyfer arweinyddiaeth. Mae'r ysgol yn defnyddio ystod o ddulliau i ddatblygu medrau arwain. Pan fydd yn briodol, mae staff wedi cymryd rhan mewn hyfforddiant allanol, yn enwedig ar gyfer rhaglenni achrededig. Ym marn yr uwch dîm, mae'r effaith fwyaf wedi dod o'r cyfleoedd cysgodi. Mae'r rhan fwyaf o arweinwyr yn yr ysgol wedi elwa ar y cyfleoedd datblygu hyn.

Strategaeth a gweithgarwch

Trwy hunanwerthuso a chynllunio strategol, mae uwch arweinwyr yn nodi cyfleoedd datblygiad cyfnod penodol ar ffurf 'swyddi cysgodi' i ychwanegu gallu at dîm arweinyddiaeth yr ysgol, a chefnogi blaenoriaethau gwella'r ysgol. Yn y blynyddoedd diwethaf, mae'r ysgol wedi sicrhau cyfleoedd i gysgodi swyddi ar bob haen yn y strwythur arwain. Mae uwch arweinwyr yn ystyried yn ofalus y medrau amrywiol y mae angen i staff eu dyfnhau a'u datblygu wrth ymgymryd â'r swyddi cysgodi. Nid yw'r rolau hyn yn cynnwys lwfansau ychwanegol, cânt eu hysbysebu'n fewnol, ac maent yn agored i bawb.

Yn ddiweddar, mae enghreifftiau o'r cyfleoedd a gynigir yn cynnwys rolau cysgodi ar gyfer:

- Asesu, cofnodi ac adrodd
- Pontio o gyfnod allweddol 2 i gyfnod allweddol 3
- Datblygu hyfforddiant yng nghyfnod allweddol 3
- Cynllunio'r cwricwlwm

- Rolau arwain
- pynciau

Mae'r rolau wedi'u mapio yn fras yn unol â'r safonau proffesiynol ar gyfer addysgu ac arweinyddiaeth, ac mae trafodaethau o amgylch datblygu'r elfennau a nodwyd wedi'u cynnwys mewn deialog ffurfiol ac anffurfiol gyda deiliaid swydd cysgodi. Mae 'gwella arfer broffesiynol' yn ffocws ar gyfer rheoli perfformiad, ynghyd â'r amcanion eraill a nodwyd gan yr arweinwyr cysgodi.

Mae pob arweinydd cysgodi yn elwa ar gymorth hyfforddwr a mentor sy'n aelod profiadol o staff. Er enghraifft, caiff y rhai sy'n cysgodi arweinwyr canol, a'r rhai sy'n newydd i'r swydd, eu paru ag arweinydd y cwricwlwm o wahanol faes pwnc. Caiff y partneriaid hyn hyfforddiant mewn technegau hyfforddi, ac maent yn defnyddio amser cyfarfodydd yn bwrpasol i gynnal sgysiau myfyriol, heb farnu. Mae hyn yn sicrhau bod y ddeialog yn canolbwyntio ar fedrau arwain penodol, yn hytrach na chanolbwyntio ar bwnc.

Effaith ar arweinyddiaeth, darpariaeth a safonau

Caiff y cyfleoedd mewnol ac allanol sydd ar gael i staff effaith gadarnhaol ar safonau a darpariaeth yn yr ysgol a thu hwnt. Mae bron pob un o'r uwch arweinwyr a'r arweinwyr canol wedi cael profiad o'r rôl gysgodi, cyn cael eu penodi i swyddi parhaol. Mae trosiant staff yng Nghwmtawe yn isel, ac mae pob aelod o'r uwch dîm arweinyddiaeth, ac eithrio un ohonynt, wedi dod oddi mewn i'r ysgol, ar ôl llwyddo mewn prosesau recriwtio trylwyr yn erbyn ymgeiswyr allanol cryf.

Mae staff sydd wedi dangos medrau a dealltwriaeth benodol yn eu rolau cysgodi wedi gallu defnyddio'r rhain i weithio y tu hwnt i'r ysgol. Er enghraifft, mae un arweinydd cysgodi bellach yn hwyluso hyfforddiant ar gyfer gwella addysgu ar gyfer consortiwm rhanbarthol ERW, sy'n gysylltiedig â sefydliad addysg uwch lleol, ac mae un arall yn arwain ar raglen dysgu hyfforddiant uwch.

O ganlyniad i'r cyfleoedd cysgodi, mae mwy o staff yn cyfrannu'n gryf at flaenoriaethau gwella'r ysgol yn ogystal â'u cyfrifoldeb eu hunain, ac mae ganddynt synnwyr cyfunol o falchder ac uchelgais ar gyfer yr ysgol a'i disgyblion. Mae staff yn hyderus yn eu harfer eu hunain, ac maent yn awyddus i ddysgu mwy. Mae arweinwyr ar bob lefel wedi creu diwylliant o ddisgwyliadau uchel ar gyfer pob agwedd ar waith yr ysgol. Mae'r ffocws eithriadol o effeithiol hwn ar ddatblygu arweinyddiaeth wedi arwain at hanes cryf o sicrhau gwelliannau a chynnal perfformiad cryf.

Astudiaeth achos 6: Ysgol Gynradd Y Coed-duon – defnyddio'r ysgol fel model sefydliad sy'n dysgu i ddatblygu dysgu proffesiynol

Cyd-destun a chefnidir

Ym mis Medi 2018, ymgwymerodd pennaeth newydd â'i swydd, a llwyddodd dau aelod o'r tîm arweinyddiaeth i gael swyddi dirprwy bennaeth mewn ysgolion eraill. Yn ei rôl flaenorol, roedd y pennaeth newydd wedi cyfrannu at ddatblygu a gweithredu arolwg 'Datblygu Ysgolion fel Sefydliadau sy'n Dysgu yng Nghymru' (Llywodraeth Cymru, 2017c) a chynllunio a chyflwyno rhaglenni dysgu proffesiynol ar gyfer y Gwasanaeth Cyflawni Addysg (GCA). Yn Ysgol Gynradd Y Coed-duon, mae llawer o athrawon yn hynod brofiadol ac yn aelodau hirsefydledig o staff.

I ymateb i ddogfen 'Cenhadaeth Ein Cenedl' (Llywodraeth Cymru, 2017a), nododd y tîm arweinyddiaeth newydd a ffurfiwyd fod gan y model ysgolion fel sefydliadau sy'n dysgu (Llywodraeth Cymru, 2017c) y potensial i ddatblygu gallu'r ysgol i baratoi ar gyfer y cwricwlwm newydd.

Strategaeth a gweithgarwch

Bu'r tîm arweinyddiaeth newydd a ffurfiwyd yn defnyddio prosesau hunanwerthuso effeithiol yr ysgol i adolygu cryfderau'r ysgol a'i meysydd i'w gwella, ac yn ystyried ei blaenoriaethau ar gyfer y tair blynedd nesaf yng nghyd-destun datblygiadau cenedlaethol. Yn dilyn y broses hon, daeth staff a llywodraethwyr at ei gilydd i drafod cyfeiriad strategol yr ysgol. Gyda'i gilydd, buont yn canolbwyntio ar sut orau i gyflawni eu dyhead i ddatblygu'r ysgol fel sefydliad sy'n dysgu, a fyddai'n 'grymuso, yn meithrin ac yn herio' pob un o'r disgyblion i fod: yn ddysgwyr uchelgeisiol, galluog sy'n barod i ddysgu drwy gydol eu hoes, yn gyfranwyr mentrus a chreadigol, yn ddinasyddion egwyddorol a gwybodus, ac yn unigolion iach a hyderus (Donaldson, 2015, tud. 29). Cyflwynodd y tîm arweinyddiaeth y model ysgolion fel sefydliadau sy'n dysgu i staff a llywodraethwyr, ac ar y cyd, penderfynon nhw ddefnyddio hyn i yrru gwaith yr ysgol yn y dyfodol. Wedyn, bu disgyblion a rhieni yn cyfrannu at ffurfio gweledigaeth, nodau strategol ac amcanion yr ysgol gan ddefnyddio egwyddorion y model ysgolion fel sefydliadau sy'n dysgu. Mae'r rhain yn cynnwys:

- rhoi pedwar diben y cwricwlwm yn ganolog i waith yr ysgol
- sicrhau datblygiad proffesiynol parhaus ar gyfer pob un o'r staff, sy'n canolbwyntio ar ddysgu'r dysgwyr a nodau'r ysgol
- cydweithio a dysgu gyda'i gilydd mewn amgylchedd cefnogol ac ymddiriedus, gan arwain at dwf personol a phroffesiynol
- cynorthwyo pob un o'r staff i ymgysylltu ag ymchwil i ddysgu am yr hyn sy'n hysbys am addysgeg effeithiol yn lleol, yn genedlaethol ac yn rhyngwladol; ac arloesi, ymchwilio i'w harfer, a'i gwella
- defnyddio hunanfyfyrion a hunanwerthuso trylwyr i lywio gwelliant yr ysgol a chynllunio datblygiad personol
- dysgu trwy rwydweithiau, cydweithrediadau a phartneriaethau allanol, a gwneud defnydd effeithiol o'r cynnig dysgu proffesiynol rhanbarthol i yrru gwelliant yr ysgol

- modelu ymddygiadau proffesiynol ar gyfer dysgu gydol oes, a meithrin gallu i arwain ar bob lefel yn yr ysgol, gan gynnwys gyda dysgwyr

Dechreuodd camau gweithredu cynlluniedig i wella ar gyfer yr ysgol trwy ddatblygu polisi dysgu proffesiynol i ddarparu fframwaith ar gyfer cyflawni ei hamcan strategol cyntaf, sef gwella arweinyddiaeth a rheolaeth yr ysgol, yn seiliedig ar saith dimensiwn y model ysgolion fel sefydliadau sy'n dysgu. Nododd arweinwyr fod yr amcan dysgu proffesiynol hwn yn allweddol i gyflawni amcanion gwella dilynol yr ysgol i ddatblygu cwricwlwm newydd, gwella deilliannau disgyblion mewn llythrennedd, rhifedd a chymhwysedd digidol, a datblygu medrau dysgu'n annibynnol y disgyblion.

Ar ddechrau tymor yr hydref, cynhaliodd arweinwyr gyfres o sesiynau datblygiad proffesiynol ar gyfer pob un o'r staff, a oedd yn canolbwyntio ar 'beth mae'n ei olygu i fod yn sefydliad sy'n dysgu' ([Dimensiwn un yn y model ysgolion fel sefydliadau sy'n dysgu](#)). Fe wnaeth y rhain gynnwys staff yn llawn mewn ffurfio gweledigaeth yr ysgol, yn canolbwyntio ar gyflawni pedwar diben y cwricwlwm. Ochr yn ochr â'r sesiynau hyn, cyfarfu'r pennaeth â staff unigol i archwilio eu dyheadau a'u diddordebau proffesiynol yn fanwl. Helpodd hyn arweinwyr i gael dealltwriaeth well o anghenion staff unigol, ac ystyried sut orau i greu a chefnogi diwylliant dysgu parhaus ymhlith pob un o'r staff (Dimensiwn dau yn y model ysgolion fel sefydliadau sy'n dysgu).

Yn ogystal ag ystyried anghenion dysgu proffesiynol staff addysgu a staff cymorth, cydnabu'r uwch dîm arweinyddiaeth fanteision cymryd rhan mewn 'adolygiad cymheiriaid' gydag arweinwyr ysgol mwy profiadol. Bu consortiwm rhanbarthol y GCA yn darparu cymorth strwythuredig, gan gynnwys amserlen ar gyfer gweithgareddau adolygu, fel teithiau dysgu, cyfweiliadau â disgyblion, craffu ar waith disgyblion a chyfweiliadau arweinyddiaeth. Mynychodd ymgynghorydd her y gweithgareddau adolygu a gynhaliwyd dros gyfnod o sawl wythnos, a sicrhawyd ansawdd y broses. Helpodd y profiad dysgu hwn i'r tîm arweinyddiaeth newydd a ffurfiwyd fireinio'r blaenoriaethau a'r camau gweithredu yn ei gynlluniau gwella, a chynnal trafodaethau myfyriol am arweinyddiaeth ac arferion addysgu a dysgu (Dimensiwn chwech yn y model ysgolion fel sefydliadau sy'n dysgu).

Gan ddefnyddio arbenigedd y pennaeth yn sgil ei gwaith mewn ysgol arloesi ar gyfer dysgu proffesiynol, fe wnaeth arweinwyr gyflwyno staff i'r safonau proffesiynol newydd mewn addysgu ac arweinyddiaeth (Llywodraeth Cymru, 2017b). Defnyddion nhw dechnegau yn Fframwaith Rhagoriaeth mewn Addysgu a Dysgu'r GCA, i gefnogi gwybodaeth a dealltwriaeth staff o'r safonau newydd hyn. Wedyn, bu arweinwyr yn gweithio gyda staff unigol i fapio eu hanghenion dysgu proffesiynol yn unol â'r safonau proffesiynol, yn gysylltiedig â blaenoriaethau strategol yr ysgol (Dimensiwn dau yn y model ysgolion fel sefydliadau sy'n dysgu).

Yn dilyn y broses hon, mae staff wedi cymryd rhan mewn ystod eang o weithgareddau datblygu arweinyddiaeth, gan gynnwys rhaglenni arweinyddiaeth ganol a chydweithio rhwng ysgolion a gynigir gan y GCA, gwaith gyda phrifysgolion, datblygu rhwydweithiau ag ysgolion eraill, a

defnyddio'i harbenigedd arweinyddiaeth fewnol ei hun. Nod y rhain yw meithrin gwybodaeth a medrau arwain staff ar lefel sy'n briodol i'w rôl a'u cyfnod datblygu personol, dros gyfnod estynedig, yn hytrach na thrwy ddigwyddiadau hyfforddi 'untro'. Er enghraifft, mae'r dirprwy bennaeth yn defnyddio technegau hyfforddi gyda grŵp hynod brofiadol o arweinwyr canol (Dimensiwn dau yn y model ysgolion fel sefydliadau sy'n dysgu).

Fel rhan o ethos datblygol yr ysgol o gydweithio, anogwyd pob un o'r athrawon a'r staff cymorth i weithio mewn timau bach ar brosiectau ymholi beirniadol i ymchwilio i 'broblem' yn eu harfer, neu fwrw ymlaen ag arloesiadau. Cydnabu arweinwyr, er y gallai'r gwaith hwn arwain at rannu gwybodaeth ac ymestyn gwaith tîm yn llwyddiannus, mai cryfder go iawn y broses oedd helpu nodi agweddau penodol ar ddarpariaeth yr ysgol nad oeddent yn cael effaith gadarnhaol ar ddeilliannau disgyblion. O ganlyniad, roedd staff yn agored i feddwl am sut i wneud pethau'n wahanol, er enghraifft i wella medrau darllen cynnar disgyblion, a sut i ddefnyddio eu dysgu o brosiectau llwyddiannus eraill, fel yr Ysgolion Creadigol Arweiniol, i lywio dylunio a chynllunio'r cwricwlwm (Dimensiwn pedwar yn y model ysgolion fel sefydliadau sy'n dysgu).

Mae pob un o'r staff bellach yn cadw dyddiaduron dysgu proffesiynol. Mae'r rhain yn dechrau helpu ymarferwyr yn yr ysgol i ystyried y modd y mae dysgu proffesiynol yn effeithio ar eu harfer eu hunain yn yr ystafell ddosbarth, a sut maent yn cynorthwyo staff eraill yn eu rolau. Mae'n ddyddiau cynnar o ran y myfyrdodau ysgrifenedig hyn, ac mae arweinwyr yn cydnabod bod angen gwneud gwaith pellach i gynorthwyo staff i fyfyrion ddyfnach ar eu medrau arwain a'u datblygiad. Er enghraifft, mae arweinwyr wedi datblygu ystafell ddynodedig ar gyfer dysgu proffesiynol staff gyda deunyddiau darllen ac adnoddau TGCh sydd ar gael yn hawdd, ac arddangosfeydd poster o ymholiadau gweithredu staff ar addysgu a dysgu (Dimensiwn pump yn y model ysgolion fel sefydliadau sy'n dysgu).

Effaith ar arweinyddiaeth, darpariaeth a safonau

Megis dechrau datblygu y mae defnydd yr ysgol o'r model ysgolion fel sefydliadau sy'n dysgu. Fodd bynnag, ceir tystiolaeth galonogol sy'n helpu'r ysgol i adeiladu ar gryfderau a nodwyd yn y gorffennol i gefnogi datblygiad proffesiynol staff yn effeithiol, fel ei fod yn effeithio'n gadarnhaol ar ansawdd yr addysgu a safonau disgyblion.

Mae arweinwyr yn defnyddio'n bwylllog ystod eang y cyfleoedd dysgu proffesiynol y mae'r GCA yn eu cynnig, ac yn defnyddio'r rhain, a gweithgareddau eraill, i gyflawni blaenoriaethau ysgol gyfan, a diwallu anghenion dysgu proffesiynol unigolion yn llwyddiannus. O ganlyniad, ar draws yr ysgol, mae staff wedi eu cymell yn dda yn eu rolau.

Mae'r model ysgolion fel sefydliadau sy'n dysgu wedi darparu strwythur defnyddiol ar gyfer arweinwyr i adeiladu gweledigaeth ar y cyd, sy'n rhoi ystyriaeth dda iawn i flaenoriaethau cenedlaethol. Yn Ysgol Gynradd Y Coed-duon, mae dimensiynau'r model wedi helpu datblygu ethos cefnogol o gydweithio, ymholi a myfyrion ymhlith pob un o'r staff, yn seiliedig ar

ddisgwyliadau uchel ar gyfer deilliannau disgyblion. Trwy fodelu ymddygiadau arweinyddiaeth gadarnhaol (Dimensiwn saith yn y model), bu'r uwch dîm arweinyddiaeth yn hynod lwyddiannus wrth greu diwylliant cadarnhaol o newid, lle mae staff ar bob lefel yn teimlo eu bod wedi eu grymuso i fentro ac arloesi gyda'i gilydd, ac maent yn dechrau arwain eu dysgu eu hunain, a dysgu ei gilydd.

Astudiaeth achos 7: Ysgol Gynradd Somerton – cydweithio i sicrhau gwelliant

Cyd-destun a chefnidir

Dechreuodd Ysgol Gynradd Somerton gydweithio ag ysgol gyfagos yn 2016. Mae'r ddwy ysgol yn wahanol iawn o ran maint a demograffeg, ac maent ar gamau gwahanol yn eu taith i wella. Penderfynodd yr ysgolion fynd ar daith wella ar y cyd, i ddatblygu'r cwricwlwm newydd, rhannu arfer orau a chynorthwyo'i gilydd i wella deilliannau ar gyfer yr holl ddisgyblion yn y ddwy ysgol.

Strategaeth a gweithgarwch

I ddechrau, bu'r ysgolion yn gweithio ar feithrin perthnasoedd rhwng staff. Fe wnaethant drefnu digwyddiadau hyfforddi ar y cyd, a arweiniodd at effeithlonrwydd o ran cefnogi dysgu'r ddwy ysgol. Bu staff yn gweithio yn eu grwpiau blwyddyn, a dechreuon nhw rannu syniadau a phrofiadau. Fe wnaethant nodi meysydd o ddi-ddordeb cyffredin mewn addysgu yn gyflym. Arweiniodd hyn at rannu gwaith disgyblion a chynllunio gyda'i gilydd, gan ddechrau gydag ychydig o wersi neu brosiectau ar y cyd.

Wedyn, aethant ymlaen i ddatblygu polisiâu a chynlluniau gwaith ar draws y ddwy ysgol. Cynhaliwyd cyfarfodydd staff a'r holl ddiwrnodau dysgu a hyfforddiant proffesiynol gyda'i gilydd. Defnyddiodd staff dechnoleg i rannu cynllunio, ac fe wnaethant ymweld ag ystafelloedd dosbarth ei gilydd. Wrth i'r ysgolion weithio'n agosach gyda'i gilydd, daeth yn haws nodi amcanion ar y cyd. Er bod yr ysgolion wedi penderfynu cadw dau gynllun datblygu ysgol ar wahân, mae elfennau cyffredin yn y naill gynllun a'r llall. O ganlyniad, mae mwy o rannu adnoddau ac arbenigedd staff.

Nododd arweinwyr a staff feysydd cryfder yn y ddarpariaeth yn y ddwy ysgol. Mae'r ysgolion yn nodi y bu staff yn eithriadol o broffesiynol yn agor eu hystafelloedd dosbarth a'u cynllunio, ac o ran defnyddio ymagwedd agored a gonest at adolygu ansawdd y ddarpariaeth a'r safonau. Yn yr ail flwyddyn, wrth i staff ddatblygu dealltwriaeth ehangach am ysgolion ei gilydd, ymgymerodd pawb, gan gynnwys llywodraethwyr, â gweithgareddau hunanwerthuso ysgol ar y cyd. Bu staff yn canolbwyntio ar eu hysgol eu hunain, ond fe wnaethant rannu'r hyn a oedd yn digwydd yn yr ysgol arall, a chanlyniadau hunanwerthuso.

Ailadroddwyd y gweithgareddau hunanwerthuso hyn gyda staff a llywodraethwyr yn y flwyddyn ddilynol. Y tro hwn, bu staff yn gweithio

mewn grwpiau ar y cyd ar agweddau ar hunanwerthuso, gan drafod elfennau o ddarpariaeth a safonau yn y ddwy ysgol, a nodi ble gallai'r naill a'r llall ohonynt gryfhau y flwyddyn nesaf. Mae staff yn gweld y cydweithio yn weithgaredd defnyddiol sy'n eu cynorthwyo yn eu haddysgu a'u datblygiad proffesiynol. O fewn y flwyddyn ddiwethaf, mae staff wedi dechrau prosiectau ymchwil weithredu sy'n gysylltiedig ag agwedd ar gynllun datblygu'r ysgol. Maent wedi gweithio mewn grwpiau o dri i 'roi cynnig ar bethau' a gwerthuso'r effaith ar safonau a darpariaeth. Mae un athrawes wedi addysgu yn y ddwy ysgol i ymestyn ei datblygiad ei hun. Caiff uwch arweinwyr gyfarfodydd ar y cyd, gan gymryd perchnogaeth o ddatblygiadau ar draws y ddwy ysgol, gyda synnwyr ar y cyd o ddiben moesol.

Effaith ar arweinyddiaeth, darpariaeth a safonau

Mae safonau addysgu wedi gwella, ac mae staff yn trafod addysgeg yn rheolaidd o fewn eu lleoliad eu hunain, a'r tu hwnt. Cânt gyfleoedd rheolaidd i weld arfer yn rhywle arall, gan gymryd camau gweithredu i fynd i'r afael â datblygiad proffesiynol parhaus ac ystyrion, yn ôl yr angen. Er enghraifft, mae staff wedi gweithio i wella darpariaeth ddysgu yn yr awyr agored, ac mae'r ddwy ysgol wedi gweld effaith y gwaith hwn ar ymgysylltiad a lles disgyblion. Mae gweithio mewn grwpiau o dri gyda ffocws ar ddarllen wedi codi safonau, ac mae mwy ohonynt yn dewis darllen er pleser erbyn hyn. Yn bwysicaf oll, mae disgwyliadau'n uchel iawn ar draws y ddwy ysgol, ac mae staff Somerton yn teimlo eu bod yn cael eu cynnwys yn llawn yn yr agenda gwella ysgol ehangach. Trwy weithio ochr yn ochr ag ysgol arloesi, maent wedi bod ar flaen y gad mewn datblygiadau cenedlaethol.

Astudiaeth achos 8: Ysgol Gynradd Y Clas – defnyddio datblygiad proffesiynol i sicrhau gwelliannau

Cyd-destun a chefnidir

Mae tîm arweinyddiaeth yr ysgol, gan gynnwys y corff llywodraethol, wedi dangos ymrwymiad cyson gryf i wella'r ysgol er budd yr holl ddisgyblion. Caiff hyn ei fynegi a'i rannu trwy weledigaeth, nod ac arwyddair yr ysgol, a chaiff ei gefnogi gan gymuned yr ysgol gyfan.

Mae'r pennaeth yn dangos dealltwriaeth glir o bwysigrwydd strategol meithrin gallu i arwain ar bob lefel ar draws yr ysgol. Trwy fodelu a hyfforddi, mae'n cynorthwyo staff, yn gosod safonau uchel, ac yn annog ymddiriedaeth a chydweithio.

Dros flynyddoedd lawer, mae'r ysgol wedi cynnal hanes am feithrin gallu trwy gyfle i elwa ar hyfforddiant o ansawdd uchel, a grymuso unigolion, yn arbennig, i gefnogi eu datblygiad personol a'u datblygiad gyrfa. Mae uwch arweinwyr yn dangos ymrwymiad gweithredol i'w datblygiad eu hunain, ac yn dangos cymhelliant, uchelgais ac ymroddiad i ethos, diwylliant a gweledigaeth yr ysgol. Mae hyn yn cynnwys nodi dyheadau gyrfa staff, a

chynllunio cyfleoedd posibl yn ystod cyfarfodydd perfformiad. O ganlyniad, mae bron pob un o'r staff yn cytuno'n gryf eu bod yn cael cyfle priodol ar gyfer datblygiad proffesiynol, a bod eu cyfraniad a'u medrau yn cael eu gwerthfawrogi. Caiff bron pob un o'r staff eu hysbrydoli a'u hannog i wella eu harferion eu hunain, a chael dyheadau uchel.

Strategaeth a gweithgarwch

Mae trefniadau rheoli perfformiad cadarn ar waith, a chyfleoedd dysgu proffesiynol llwyddiannus ar gyfer pob un o'r staff. Mae'r prosesau hyn yn cefnogi gwelliant ysgol a dilyniant gyrfa staff. Darperir hyfforddiant i gynorthwyo unigolion i ddatblygu eu rolau arwain, ac mae gan yr ysgol ddiwylliant cryf o arweinyddiaeth ddosbarthedig. Er enghraifft:

- Mae pob un o'r uwch arweinwyr wedi cwblhau hyfforddiant ôl-raddedig mewn arweinyddiaeth a rheolaeth neu ddysgu proffesiynol. Fe wnaeth yr athro arweiniol ar gyfer y cwricwlwm a'r athro arweiniol ar gyfer cymorth bugeiliol ac anogaeth gwblhau diploma dwy flynedd i raddedigion mewn arweinyddiaeth a rheolaeth. Cwblhaodd yr athro arweiniol ar gyfer TGCh/y FfCD yr hyfforddiant arweinyddiaeth ganol yn llwyddiannus, a Diploma pellach i Raddedigion mewn Dysgu Proffesiynol.
- Mae'r pennaeth yn arolygydd cymheiriaid ac mae wedi cynorthwyo cydweithwyr eraill yn effeithiol yn yr awdurdod lleol ac ar draws y consortiwm rhanbarthol.
- Mae'r dirprwy bennaeth wedi cwblhau'r CPCP, mae'n arweinydd asesu o fewn y clwstwr ac wedi cwblhau cwrs hyfforddi a rheoli.
- Rhoddir cyfle i arweinwyr cwricwlwm fynychu hyfforddiant arweinyddiaeth ganol rhanbarthol.
- Mae pob un o'r athrawon yn y ddarpariaeth addysgu arbenigol wedi cwblhau, neu wrthi'n cwblhau, diplomâu ôl-raddedig mewn cynorthwyo disgyblion ag anghenion dysgu ychwanegol difrifol a chymhleth.
- Mae ychydig o gynorthwywyr addysgu wedi cwblhau'r Rhaglen Athrawon Graddedig, ac maent bellach yn athrawon yn yr ysgol, ac mae un o'r cyntaf i ymgymryd â'r hyfforddiant eisoes mewn rôl arwain uwch yn yr ysgol.
- Mae ychydig o athrawon wedi cwblhau gradd Meistr mewn ymarfer addysg, ac mae un o'r cynorthwywyr addysgu wrthi'n cwblhau gradd Meistr mewn cynorthwyo disgyblion ag awtistiaeth.
- Mae'r gofalwr wedi cwblhau prentisiaeth mewn rheoli cyfleusterau.
- Mae'r uwch athro arweiniol ar gyfer y cwricwlwm wedi cymryd rhan mewn secondiad mewnol 'datblygu uwch arweinyddiaeth' rhanbarthol. Mae'r broses hon wedi cefnogi datblygiad medrau arwain.
- Caiff nifer gynyddol gyson o gynorthwywyr addysgu gyfle i ddilyn cyrsiau gradd sylfaen, neu maent wedi'u cwblhau, ac wedi parhau i ddilyn cyrsiau gradd llawn. Mae rhai ohonynt wedi parhau i ddod yn athrawon.
- Mae pob un o'r llywodraethwyr wedi mynychu ystod o gyfleoedd hyfforddi yn yr ysgol, a gyda'r awdurdod lleol.

Effaith ar ddarpariaeth a safonau

O ganlyniad i gyfle i elwa ar ddatblygiad proffesiynol o ansawdd uchel, mae llawer o staff wedi ymgymryd â rolau arwain pellach yn yr ysgol. Mae hyn wedi helpu i ddatblygu arweinyddiaeth ddosbarthedig, ac wedi sicrhau cysondeb pan fydd staff yn cael dyrchafiad o fewn yr ysgol, neu'n symud i ysgolion eraill. Mae hyn wedi cael effaith gadarnhaol ar addysgu a dysgu hefyd. Mae nifer gynyddol o staff wedi dilyn ystod o raddau sylfaen, ac mae llawer ohonynt wedi cwblhau graddau erbyn hyn.

Caiff trefniadau i ddatblygu staff yn broffesiynol effaith gadarnhaol ar gynnydd a lles disgyblion. Mae rhannu arfer dda wedi sicrhau bod gallu'n cael ei feithrin o fewn yr ysgol, a gydag ysgolion a darparwyr addysg eraill. Er enghraifft, o ganlyniad i secondiad uwch arweinyddiaeth ar gyfer rôl wyddoniaeth, mae disgyblion wedi gallu gwella medrau wrth gofnodi eu hymchwiliadau ym Mlynnyddoedd 5 a 6.

At ei gilydd, mae gan yr ysgol ddiwylliant cryf o arweinyddiaeth ddosbarthedig, sydd wedi effeithio'n sylweddol ar wella'r ysgol, ac ar addysgu a dysgu.

Astudiaeth achos 9: Ysgol Uwchradd Caerdydd

Cynnal a gwella arfer effeithiol

Mae gan Ysgol Uwchradd Caerdydd hanes hir o ragoriaeth mewn dysgu ac addysgu. Barnwyd ei bod yn rhagorol yn ystod ei harolygiad. Nodwyd bod yr ysgol yn arwain y sector, ac mae'n gweithio'n rheolaidd gydag ysgolion eraill, ar lefelau lleol a chenedlaethol, i ffurfio a datblygu'r system hunanwella.

Mae cred Ysgol Uwchradd Caerdydd fod dysgu yn ganolog i bopeth a wnânt yn sylfaen i ymagwedd yr ysgol at ddysgu ac addysgu. I gryfhau'r diwylliant hwn, gwnaed penderfyniad strategol gan yr ysgol yn 2015 i fuddsoddi'n helaeth mewn dysgu ac addysgu. O ganlyniad, cafodd arweinyddiaeth dysgu ac addysgu ei hymestyn trwy ehangu'r uwch dîm arweinyddiaeth i gynnwys dau bennaeth cynorthwyol, sy'n gweithio ochr yn ochr â dirprwy bennaeth i arwain y weledigaeth strategol ar draws yr ysgol. At hynny, sefydlwyd tîm dysgu ac addysgu yn cynnwys arweinwyr canol i arwain a helpu i roi blaenoriaethau strategol ar waith. Yn sgil rhoi'r fframwaith hwn yn ei le, sefydlwyd gweledigaeth newydd ar gyfer dysgu ac addysgu, gan roi pwyslais ar y canlynol:

- arweinyddiaeth ar bob lefel
- datblygu a chynnal arfer hynod effeithiol yn yr ystafell ddosbarth
- dysgu a dyheadau proffesiynol i wella ar gyfer pawb

Arweinyddiaeth ar bob lefel

Sefydlodd uwch arweinwyr fod dysgu ac addysgu yn flaenoriaeth allweddol ar gyfer gwella'r ysgol yn barhaus. Mae dysgu ac addysgu yn flaenoriaeth ganolog yng nghynllun gwella'r ysgol ac mewn cynlluniau gwella adrannol ym mhob blwyddyn academaidd. Mae'r ysgol yn cydnabod y gall bob amser wella ac adeiladu ar ansawdd profiadau dysgu.

Cydnabu'r ysgol fod datblygu dysgu ac addysgu yn ystyrion ac yn barhaus yn bosibl dim ond trwy gydnabod a chynyddu effeithlonrwydd athrawon. Roedd hyn yn golygu bod angen i'r ysgol, er mwyn iddi wireddu'i gweledigaeth, roi'r grym i athrawon arwain dysgu yn eu hystafelloedd dosbarth, a chynnig y cydbwysedd priodol o her a chymorth i wneud i hyn ddigwydd. Roedd yr ymagwedd hon yn berthnasol ar lefel adran hefyd, lle'r ymddiriedwyd mewn arweinwyr canol i ddatblygu gweledigaeth ar gyfer dysgu ac addysgu sy'n briodol i bob cyd-destun penodol i bwnc. Er enghraifft, rhoddwyd cyfrifoldeb i bob adran am ei dull ei hun o roi adborth i ddisgyblion.

Wrth wraidd sicrhau ansawdd yr ymagwedd hon at ddysgu ac addysgu y mae athroniaeth bod sicrhau ansawdd yn cael ei wneud *gydag* ac nid *i* staff ac adrannau, a'i fod yn broses ddatblygol i feithrin gwelliant pellach. Mae'r ysgol o'r farn mai'r ymagwedd gydweithredol hon a'i phwyslais ar ymddiriedaeth broffesiynol yw'r elfen hanfodol mewn gweithredu arfer addysgegol effeithiol. Mae'r model yn taro cydbwysedd hynod effeithiol rhwng cymorth a her sy'n gadarn ac yn gosod dysgu wrth wraidd prosesau sicrhau ansawdd.

Datblygu a chynnal arfer hynod effeithiol yn yr ystafell ddosbarth

Roedd yr ysgol eisiau sefydlu fframwaith addysgegol clir er mwyn creu iaith gyson i siarad am ddysgu ac addysgu, rhoi strategaethau hygyrch i staff oedd wedi'u llywio gan ymchwil, a sefydlu dysgu proffesiynol fel hawl i'r holl staff.

O ganlyniad, mae uwch arweinwyr yn gosod pum blaenoriaeth graidd ar gyfer dysgu ac addysgu, sef:

- model dysgu ac addysgu ysgol gyfan, gan ddefnyddio fframwaith addysgegol penodol
- cau'r bwlch rhwng potensial a pherfformiad i'r holl ddisgyblion
- llythrennedd, rhifedd a chymhwysedd digidol
- adborth i ddisgyblion
- llais y dysgwr

Rhoddodd yr ysgol fodel dysgu ac addysgu masnachol ar waith. Roedd o'r farn bod y model yn mynegi'r elfennau craidd sy'n ofynnol ar gyfer dysgu ac addysgu hynod effeithiol, sef:

- meddwl yn ddyfnach
- modelau rôl

- effaith
- her ac ymgysylltu â dysgu

Mae'r model hwn yn darparu iaith gyffredin ar gyfer cysyniadoli dysgu ac addysgu, gan ganiatáu am weithredu gan athrawon ac ymagwedd hyblyg ar yr un pryd.

Mae cau'r bwch rhwng perfformiad a photensial yn athroniaeth sy'n treiddio drwy'r ysgol, ac o ganlyniad, mae diwylliant o uchelgais i bawb. Fel rhan o'r ymagwedd hon, mae'r ysgol wedi mabwysiadu nifer o strategaethau addysgegol yn seiliedig ar theori addysgol bresennol. Mae'r strategaethau'n hyrwyddo pwyslais ar ymgysylltu â dysgu a lefelau uchel o her i ymestyn pob dysgwr.

Mae llythrennedd, rhifedd a chymhwysedd digidol yn fedrau trawsgwricwlaidd hanfodol sy'n cael eu cymhwyso orau, ym marn yr ysgol, mewn cyd-destun, a lle y bo'n berthnasol, ar lefel briodol. I gefnogi ethos cydweithredol yr ysgol, mae'r tîm dysgu ac addysgu yn cydgyllunio, darparu a myfyrio ar gymhwyso medrau a dilyniant gydag arbenigwyr pwnc.

Mae'r ysgol o'r farn y dylai adborth lywio cynllunio ac arfer effeithiol yr ystafell ddsbarth ar bob lefel, a gellir ei roi ar lafar, yn ysgrifenedig neu yn ddigidol. Mae polisi adborth yr ysgol yn amlinellu pedwar piler adborth hynod effeithiol.

- mae'n rheolaidd ac yn amserol
- mae ganddo ffocws ac mae'n benodol
- gweithredir ar yr adborth
- rhennir arfer

Mae arweinwyr canol yn dwyn perchnogaeth dros eu pwnc ac ymagweddau at adborth sy'n benodol i gyd-destun. Caiff y rhain eu rhannu â'r holl randdeiliaid ac mae eu hansawdd yn cael ei sicrhau yn rheolaidd. Mae hyn yn arwain at brosesau adborth hynod ymatebol a myfyriol, sy'n cael eu mireinio'n ofalus ac maent yn cyfrannu'n uniongyrchol at ansawdd profiadau dysgu yn yr ystafell ddsbarth.

Mae arweinyddiaeth dysgu yn yr ysgol yn ymgorffori llais y dysgwr a chyfleoedd i ddysgwyr ymgymryd â rôl weithgar mewn llywio profiadau dysgu yn effeithiol. Mae'r ysgol yn gofyn barn dysgwyr mewn nifer o feysydd, gan gynnwys adolygiadau adrannol, craffu ar waith a phaneli penodol i bwnc. Hefyd, mae disgyblion yn cael eu cynnwys yn ffurfiol trwy senedd ysgol, gan weithio yn yr ysgol i ffurfio addysgu a phrofiadau dysgu.

Dysgu proffesiynol

Mae uwch arweinwyr o'r farn bod lles a datblygiad proffesiynol staff yn ganolog i safonau dysgu ac addysgu eithriadol o uchel. Mae diwylliant o ddysgu proffesiynol wedi'i wreiddio'n gadarn ar bob lefel ac fe'i hystyrir yn

hawl broffesiynol i'r holl staff a chan yr holl staff. Mae'r ysgol yn cydnabod mai staff yw'r ased mwyaf gwerthfawr ac mae'n mynd ati i gynnig cyfleoedd datblygu rheolaidd, pwrpasol, o ansawdd uchel. Mae'r ysgol yn ystyried ei hun yn sefydliad dysgu hynod effeithiol.

Mae'r ysgol yn cynnig llwybrau niferus i staff ddatblygu'n broffesiynol:

- gweledigaeth strategol wedi'i llywio gan ymchwil
- darpariaeth hyfforddiant mewn swydd strategol, i'r ysgol gyfan, sy'n canolbwyntio'n glir ar flaenoriaethau gwella
- diwylliant cefnogol o arsylwi gwersi, teithiau dysgu a rhannu arfer dda
- ymagweddau cydweithredol at agweddau allweddol ar addysgegau dysgu ac addysgu
- ethos annog a rhaglen annog ysgol gyfan
- Ymholi Gweithredol² ysgol gyfan
- cyfres o raglenni masnachol i ddatblygu addysgeg ac arweinyddiaeth, e.e. rhai ar gyfer athrawon, cynorthwywyr addysgu ac arweinwyr rhagorol

Mae'r ysgol yn cydnabod nad yw arwain dysgu mewn addysgu yn llwyddiannus yn bodoli ar ei ben ei hun. Mae modd cyflawni'r arweinyddiaeth llwyddiannus dim ond pan fydd yn gweithio mewn cytgorod â phob agwedd arall ar waith yr ysgol. Mae angen alinio lles a chyflawniad, y cwricwlwm, data, a dysgu ac addysgu er mwyn sicrhau bod profiadau dysgu yn hynod effeithiol a'u bod yn cyflawni'r pedwar diben.

² Mae Ymholi Gweithredol yn cynorthwyo staff i ddatblygu ymagweddau ymholi gweithredol penodol a nodir trwy reoli perfformiad, a gwneud gwaith ymchwil perthnasol, a chymhwyso'r ymagweddau hyn i'w haddysgu.

Atodiad 1: Sail y dystiolaeth

Mae'r canfyddiadau a'r argymhellion yn yr adroddiad hwn yn defnyddio ymweliadau ag ystod o bartneriaid yn y system addysg yng Nghymru, gan gynnwys sampl o 15 ysgol ledled Cymru. Mae'r sampl yn cynnwys ysgolion cynradd, uwchradd ac arbennig, ac ysgolion cyfrwng Saesneg a chyfrwng Cymraeg, gan gynnwys enghreifftiau o ysgolion sy'n dangos arweinyddiaeth dda neu ragorol. Cynhaliwyd yr ymweliadau ag ysgolion yn ystod tymor y gwanwyn 2019. Yn ystod yr ymweliadau â'r ysgolion hyn, bu arolygwyr:

- yn cyfweid ag uwch arweinwyr, arweinwyr canol, athrawon dosbarth a chynorthwyrwyr cymorth dysgu
- yn craffu ar gynllun gwella'r ysgol, y strwythur staffio, swydd-ddisgrifiadau, a chofnodion dysgu proffesiynol

Ymwelodd arolygwyr â'r pedwar consortiwm rhanbarthol hefyd, a buont yn casglu tystiolaeth gan awdurdodau lleol, ac yn cyfarfod â swyddogion cyswllt yr Academi Genedlaethol ar gyfer Arweinyddiaeth Addysgol.

Defnyddiwyd tystiolaeth ychwanegol o:

- adroddiadau arolygu ysgolion cynradd ac uwchradd rhwng 2015 a 2019
- adroddiadau arolygon thematig Estyn
- astudiaethau achos arfer orau ychwanegol oddi ar wefan Estyn

Rhestr o'r ysgolion yr ymwelwyd â nhw

Ysgol Gynradd Y Coed-duon, Caerffili
Ysgol Gynradd Sirol Bryn Deva, Sir y Fflint
Ysgol Gymunedol Cwmtawe, Castell-nedd Port Talbot
Ysgol Uwchradd Eirias, Conwy
Ysgol Gynradd Eveswell, Casnewydd
Ysgol Arbennig Greenfield, Merthyr Tudful
Ysgol Gynradd Gymunedol Llan-faes, Powys
Ysgol Gynradd Llanishen Fach, Caerdydd
Ysgol Gynradd yr Eglwys yng Nghymru Llansanwyr, Bro Morgannwg
Ysgol Gynradd Gymunedol Pen-y-cae, Wreccsam
Ysgol Gyfun Tredegar, Blaenau Gwent
Ysgol Gyfun Garth Olwg, Rhondda Cynon Taf
Ysgol Gyfun Gwent Is Coed, Casnewydd
Ysgol Gynradd Gymraeg Y Login Fach, Abertawe
Ysgol Tregarth, Gwynedd

Atodiad 2: Gwybodaeth am ysgolion yr astudiaethau achos

Y cyfartaledd treigl tair blynedd cenedlaethol yn 2019 ar gyfer disgyblion o oedran ysgol statudol sy'n gymwys am brydau ysgol am ddim mewn ysgolion cynradd yng Nghymru yw 18.4%. Mae'r cyfartaledd hwn yn gostwng i 16.4% mewn ysgolion uwchradd (Llywodraeth Cymru, 2019).

Y cyfartaledd cenedlaethol ar gyfer disgyblion o bob oedran ar gofrestr ADY ysgol yw 20.7% mewn ysgolion cynradd yng Nghymru. Mae'r cyfartaledd hwn yn codi i 22.5% mewn ysgolion uwchradd (Llywodraeth Cymru, 2019).

Ysgol Uwchradd Caerdydd

Ysgol gyfun yn awdurdod lleol Caerdydd yw Ysgol Uwchradd Caerdydd. Mae 1,612 o ddisgyblion ar y gofrestr, y mae 425 ohonynt yn y chweched dosbarth. Mae gan yr ysgol ganolfan adnoddau arbenigol sy'n gwasanaethu'r awdurdod lleol ar gyfer 15 o ddisgyblion ag anawsterau dysgu penodol.

Derbynnir amrywiaeth o ddisgyblion i'r ysgol. Mae mwyafrif y disgyblion yn siarad Saesneg fel eu mamiaith. Mae 256 o ddisgyblion wedi'u categorio'n ddisgyblion y mae Saesneg yn iaith ychwanegol iddynt, a daw tua 39.5% o ddisgyblion o gefndir ethnig lleiafrifol. Mae tua 1.4% o ddisgyblion yn siarad Cymraeg fel eu mamiaith.

Cyfartaledd tair blynedd y disgyblion sy'n gymwys am brydau ysgol am ddim yw tua 6.3%. Mae'r ysgol yn nodi bod gan ryw 18.1% o ddisgyblion anghenion dysgu ychwanegol.

Penodwyd y pennaeth yn 2011. Arolygwyd yr ysgol ddiwethaf ym mis Mawrth 2019.

Mae'r ysgol yn ysgol arloesi ar hyn o bryd, ac yn gweithio gyda Llywodraeth Cymru ac ysgolion eraill i fwrw ymlaen â datblygiadau yn ymwneud â diwygio addysg yng Nghymru.

Ysgol Gynradd Gymunedol Llan-faes

Mae Ysgol Gynradd Gymunedol Llan-faes ger Aberhonddu yn awdurdod lleol Powys. Mae 237 o ddisgyblion rhwng 4 ac 11 oed ar y gofrestr ar hyn o bryd. Mae gan yr ysgol naw dosbarth un oedran. Mae'r ysgol yn rhannu ei safle ag uned asesu cyn-ysgol a lleoliad meithrin ar gyfer plant tair oed.

Cyfartaledd treigl tair blynedd disgyblion sy'n gymwys am brydau ysgol am ddim yw 5.1%. Mae'r ysgol yn nodi bod gan bron i 16% o ddisgyblion anghenion dysgu ychwanegol. Daw bron pob un o'r disgyblion o gefndir ethnig gwyn ac maent yn siarad Saesneg fel mamiaith. Ychydig iawn o ddisgyblion sy'n siarad Cymraeg gartref.

Dechreuodd y pennaeth yn ei swydd ym mis Medi 2005. Cynhaliwyd arolygiad diwethaf yr ysgol ym mis Hydref 2017. Bu'r ysgol yn gweithio fel ysgol arloesi gyda Llywodraeth Cymru ac ysgolion eraill i fwrw ymlaen â datblygiadau yn ymwneud â'r cwricwlwm.

Ysgol Gynradd Sirol Bryn Deva

Mae Ysgol Gynradd Sirol Bryn Deva yn awdurdod lleol Sir y Fflint. Mae 304 o ddisgyblion rhwng 3 ac 11 oed yn mynychu'r ysgol. Mae 11 dosbarth, gan gynnwys naw dosbarth oedran cymysg.

Cyfartaledd treigl tair blynedd disgyblion sy'n gymwys am brydau ysgol am ddim yw 27.5%. Mae'r ysgol yn nodi bod gan 32.6% o ddisgyblion anghenion dysgu ychwanegol. Mae tua 20% o ddisgyblion yn siarad Saesneg fel iaith ychwanegol. Ychydig iawn o ddisgyblion sy'n siarad Cymraeg gartref.

Dechreuodd y pennaeth yn ei swydd ym mis Tachwedd 2013. Arolygwyd yr ysgol ddiwethaf ym mis Mehefin 2016.

Ysgol Arbennig Greenfield

Greenfield yw'r unig ysgol arbennig a gynhelir gan awdurdod lleol Merthyr Tudful. Mae'r ysgol ym Mhentre-bach ar gyrion deheuol Merthyr Tudful. Mae'r ysgol yn cyflogi 22 o athrawon amser llawn a 68 o staff cymorth dysgu. Mae 173 o ddisgyblion rhwng 3 ac 19 oed ar y gofrestr ar hyn o bryd. Mae gan bob un o'r disgyblion ddatganiadau o anghenion addysgol arbennig ar gyfer anawsterau dysgu difrifol, anawsterau dysgu dwys a lluosog, anhwylder y sbectrwm awtistig neu anawsterau ymddygiadol, emosiynol a chymdeithasol.

Daw bron pob un o'r disgyblion o Ferthyr Tudful. Mae bron pob un o'r disgyblion o gefndiroedd Saesneg eu hiaith. Mae tua 38.5% o ddisgyblion yn gymwys am brydau ysgol am ddim, sy'n debyg i'r cyfartaledd cenedlaethol ar gyfer ysgolion arbennig (42.3%).

Penodwyd y pennaeth ym mis Medi 2014. Arolygwyd yr ysgol ddiwethaf ym mis Mawrth 2017.

Bu'r ysgol yn gweithio fel ysgol arloesi gyda Llywodraeth Cymru ac ysgolion eraill i fwrw ymlaen â datblygiadau yn ymwneud â'r cwricwlwm. Mae hefyd yn gysylltiedig â datblygu'r adnodd gwerthuso a gwella cenedlaethol.

Ysgol Gynradd Llanishen Fach

Mae Ysgol Gynradd Llanishen Fach yn Rhiwbeina, yn awdurdod lleol Caerdydd. Mae 500 o ddisgyblion ar y gofrestr, gan gynnwys 71 o ddisgyblion meithrin rhan-amser. Mae gan yr ysgol ddau ddosbarth ym mhob grŵp blwyddyn, a thri dosbarth cymysg, a sylfaen adnoddau dysgu sy'n darparu addysg ar gyfer 15 o ddisgyblion o bob rhan o'r awdurdod lleol. Mae'r ddarpariaeth hon yn cynnig darpariaeth ar gyfer disgyblion ag anghenion dysgu difrifol a chymhleth, a disgyblion ag anghenion meddygol.

Cyfartaledd treigl tair blynedd disgyblion sy'n gymwys am brydau ysgol am ddim yw 6.6%. Mae'r ysgol yn nodi bod gan 14.8% o ddisgyblion anghenion dysgu ychwanegol. Daw llawer o ddisgyblion o gefndir ethnig gwyn ac mae bron pob un ohonynt yn siarad Saesneg fel mamiaith. Ychydig iawn o ddisgyblion sy'n siarad Cymraeg gartref.

Dechreuodd y pennaeth yn ei swydd ym mis Medi 2009. Arolygwyd yr ysgol ddiwethaf ym mis Ebrill 2014. Bu'r ysgol yn gweithio fel ysgol arloesi gyda Llywodraeth Cymru ac ysgolion eraill i fwrw ymlaen â diwygio'r cwricwlwm.

Ysgol Gymunedol Cwmtawe

Ysgol ar gyfer disgyblion 11-16 oed yn awdurdod lleol Castell-nedd Port Talbot yw Ysgol Gymunedol Cwmtawe. Mae 1,233 o ddisgyblion ar y gofrestr. Daw'r rhan fwyaf o ddisgyblion o Bontardawe a'r ardal gyfagos, ac mae tua 50% ohonynt yn dewis mynychu'r ysgol o'r tu allan i'w dalgylch. Mae gan yr ysgol ddwy uned addysgu arbenigol ar gyfer dysgwyr dyslecsig ac ar gyfer anhwylder y sbectrwm awtistig.

Cyfartaledd treigl tair blynedd disgyblion sy'n gymwys am brydau ysgol am ddim yw 16.1%. Mae'r ysgol yn nodi bod gan ryw 41.4% o ddisgyblion anghenion dysgu ychwanegol.

Daw tua 5% o ddisgyblion o grwpiau ethnig lleiafrifol, ac ychydig iawn o ddisgyblion sy'n dod o gartrefi lle nad Saesneg yw'r famiaith. Mae tua 15% o ddisgyblion yn rhugl yn y Gymraeg, gan eu bod nhw naill ai o gartrefi lle siaredir Cymraeg yn bennaf, neu maent wedi mynychu ysgol gynradd cyfrwng Cymraeg.

Penodwyd y pennaeth yn 2014. Mae'r uwch dîm arweinyddiaeth hefyd yn cynnwys dau ddirprwy bennaeth a rheolwr busnes. Arolygwyd yr ysgol ddiwethaf ym mis Hydref 2018.

Bu'r ysgol yn gweithio fel ysgol arloesi gyda Llywodraeth Cymru ac ysgolion eraill i fwrw ymlaen â datblygiadau yn ymwneud â dysgu proffesiynol.

Ysgol Gynradd Y Coed-duon

Mae Ysgol Gynradd Y Coed-duon yn awdurdod lleol Caerffili. Mae 450 o ddisgyblion rhwng 3 ac 11 oed ar y gofrestr ar hyn o bryd. Mae 14 dosbarth un oedran, a dau ddosbarth meithrin rhan-amser arall. Mae tua 23.2% o ddisgyblion yn gymwys am brydau ysgol am ddim. Mae'r ysgol yn nodi bod gan ryw 14.7% o ddisgyblion anghenion dysgu ychwanegol. Mae ychydig iawn o ddisgyblion o gefndir ethnig lleiafrifol neu'n siarad Cymraeg gartref.

Penodwyd y pennaeth yn 2018. Arolygwyd yr ysgol ddiwethaf ym mis Mai 2017.

Ysgol Gynradd Somerton

Mae Ysgol Gynradd Somerton yng nghanol dinas Casnewydd. Mae 182 o ddisgyblion rhwng 3 ac 11 oed ar y gofrestr, gan gynnwys 14 o ddisgyblion meithrin rhan-amser. Cânt eu haddysgu mewn chwe dosbarth oedran cymysg, a dosbarth derbyn, ac mae ychydig o ddisgyblion yn treulio rhan o'u diwrnod mewn darpariaeth anogaeth.

Cyfartaledd treigl tair blynedd disgyblion sy'n gymwys am brydau ysgol am ddim yw tua 40%. Mae'r ysgol yn nodi bod gan ryw 28.6% o ddisgyblion anghenion dysgu ychwanegol. Daw ychydig o dan draean o'r disgyblion o gefndir ethnig lleiafrifol, ac

mae tua 22.5% ohonynt yn siarad Saesneg fel iaith ychwanegol. Ychydig iawn o ddisgyblion sy'n siarad Cymraeg gartref.

Arolygwyd yr ysgol ddiwethaf ym mis Mehefin 2019. Dechreuodd y pennaeth gweithredol dros dro yn ei swydd ym mis Medi 2016 ac mae hefyd yn bennaeth parhaol Ysgol Gynradd Eveswell. Mae'r awdurdod lleol wedi agor ymgynghoriad i'r posibilrwydd o greu ffederasiwn parhaol rhwng y ddwy ysgol.

Ysgol Gynradd Y Clas

Ysgol gynradd gymunedol yn awdurdod lleol Abertawe yw Ysgol Gynradd Y Clas. Mae 309 o ddisgyblion ar y gofrestr ar hyn o bryd, gan gynnwys 37 o ddisgyblion rhan-amser yn y meithrin. Mae gan yr ysgol 12 dosbarth a phedwar cyfleuster addysgu arbenigol ar gyfer disgyblion ag awtistiaeth ac anawsterau dysgu cymedrol.

Cyfartaledd treigl tair blynedd disgyblion sy'n gymwys am brydau ysgol am ddim yw 56.5%. Mae'r ysgol yn nodi bod gan ryw 44.3% o'i disgyblion anghenion dysgu ychwanegol. Ar hyn o bryd, mae gan 11% o ddisgyblion ddatganiad o anghenion addysgol arbennig. Mae llawer o'r disgyblion hyn yn y pedwar cyfleuster addysgu arbenigol, ac ychydig iawn ohonynt yn unig sydd mewn dosbarthiadau prif ffrwd.

Ychydig iawn o ddisgyblion sy'n dod o gefndir ethnig lleiafrifol. Ychydig iawn o ddisgyblion sy'n siarad Cymraeg gartref.

Arolygwyd yr ysgol ddiwethaf ym mis Mawrth 2019. Mae'r pennaeth wedi bod yn ei swydd er mis Medi 2010.

Geirfa

Ymholi Gweithredol	Ymchwil wedi'i harwain gan yr athro ac yn yr ysgol yw ymholi gweithredol, sy'n golygu y gall yr ymchwilwyr gweithredu sy'n athrawon ganolbwyntio ar broblemau sy'n eu pryderu yn uniongyrchol.
Deddf Anghenion Dysgu Ychwanegol a'r Tribiwnlys Addysg (Cymru)	Mae'r Ddeddf hon yn sefydlu'r system statudol yng Nghymru ar gyfer diwallu anghenion dysgu ychwanegol plant a phobl ifanc.
Darpariaeth estynedig	Diben darpariaeth barhaus effeithiol yw cynnig amgylchedd cyson i blant sy'n ddiogel iddynt archwilio, tra'n herio eu dysgu. Dylai ganiatáu'r rhyddid i blant archwilio a bod yn annibynnol wrth wneud dewisiadau. Darpariaeth estynedig yw pan fydd adnoddau'n cael eu hychwanegu at ddarpariaeth barhaus sy'n gweddu i'r testun neu ddiddordebau plant.
Arfer yn canolbwyntio ar yr unigolyn	Ymagwedd at ofal sy'n mabwysiadu safbwyntiau unigolion, teuluoedd a chymunedau yn ymwybodol, ac yn eu gweld fel cyfranogwyr yn ogystal â buddiolwyr systemau ymddiriedus sy'n ymateb i'w hanghenion a'u dewisiadau mewn ffyrdd gwaraidd a chyfannol

Niferoedd – meintiau a chyfrannau

bron pob un =	gydag ychydig iawn o eithriadau
y rhan fwyaf =	90% neu fwy
llawer =	70% neu fwy
mwyafrif =	dros 60%
hanner =	50%
tua hanner =	yn agos at 50%
lleiafrif =	islaw 40%
ychydig =	islaw 20%
ychydig iawn =	llai na 10%

Cyfeiriadau

Donaldson, G. (2015) *Dyfodol Llwyddiannus: Adolygiad Annibynnol o'r Cwricwlwm a'r Trefniadau Asesu yng Nghymru*. Caerdydd: Llywodraeth Cymru. [Ar-lein]. Ar gael o: <https://llyw.cymru/sites/default/files/publications/2018-03/dyfodol-llwyddiannus.pdf> [Defnyddiwyd 4 Mehefin 2018]

Estyn (2013) *Teithiau gwella deuddeg ysgol uwchradd*. Caerdydd: Estyn. [Ar-lein]. Ar gael o: <https://www.estyn.gov.wales/sites/www.estyn.gov.wales/files/documents/Teithiau%20gwella%20deuddeg%20ysgol%20uwchradd%20-%20Rhagfyr%202013.pdf> [Defnyddiwyd 5 Mehefin 2018]

Estyn (2015) *Arfer orau o ran datblygu arweinyddiaeth mewn ysgolion*. Caerdydd: Estyn. [Ar-lein]. Ar gael o: https://www.estyn.gov.wales/sites/www.estyn.gov.wales/files/documents/Arfer_orau_o_ran_dablygu_arweinyddiaeth_mewn_ysgolion_-_Mehefin_2015.pdf [Defnyddiwyd 4 Mehefin 2018]

Estyn (2016) *Arweinyddiaeth a gwella ysgolion cynradd*. Caerdydd: Estyn. [Ar-lein]. Ar gael o: <https://www.estyn.gov.wales/sites/www.estyn.gov.wales/files/documents/Leadership%20and%20primary%20school%20improvement%20cy%20-%20new%20links.pdf> [Defnyddiwyd 6 Mehefin 2018]

Yr Academi Genedlaethol ar gyfer Arweinyddiaeth Addysgol yng Nghymru (2018) *Cymeradwyo Darpariaeth Datblygu Arweinyddiaeth: Canllaw i Ddarparwyr*. Caerdydd: NAEL [Ar-lein]. Ar gael o <https://nael.cymru/wp-content/uploads/2019/03/Endorsement-Guide-Cymraeg-V5.pdf> [Defnyddiwyd 28 Chwefror 2019]

OECD (2017) *Taith Diwygio Addysg Cymru: Asesiad polisi cyflym*. Paris: OECD [Ar-lein]. Ar gael o: <http://www.oecd.org/edu/The-Welsh-Education-Reform-Journey.pdf> [Defnyddiwyd 5 Mehefin 2018]

Llywodraeth Cymru (2017a) *Addysg yng Nghymru: Cenhadaeth Ein Cenedl 2017-21*. Caerdydd: Llywodraeth Cymru. [Ar-lein]. Ar gael o: https://dera.ioe.ac.uk/30138/4/170926-education-in-wales-cy_Redacted.pdf [Defnyddiwyd 6 Mehefin 2018]

Llywodraeth Cymru (2017b) *Safonau proffesiynol newydd ar gyfer athrawon ac arweinwyr*. Caerdydd: Llywodraeth Cymru. [Ar-lein]. Ar gael o: <https://hwb.gov.wales/storage/ae783486-0851-4ec6-9e73-2e2b99515cf5/safonau-proffesiynol-ar-gyfer-addysgu-ac-arweinyddiaeth-pdf-rhyngweithiol-ar-gyfer-cyfrifiaduron-personol.pdf> [Defnyddiwyd 28 Chwefror 2018]

Llywodraeth Cymru (2017c) *Ysgolion fel sefydliadau sy'n dysgu*. [Ar-lein]. Ar gael o: https://llyw.cymru/ysgolion-fel-sefydliadau-syn-dysgu-trosolwg?_ga=2.81653783.1492789730.1583142606-1696243265.1547551928 [Defnyddiwyd 28 Chwefror 2018]

Llywodraeth Cymru (2019) *Canlyniadau'r cyfrifiad ysgolion: ym mis Ionawr 2019*. [Ar-lein]. Ar gael o: <https://llyw.cymru/canlyniadau-cyfrifiad-ysgolion-ym-mis-ionawr-2019> [Defnyddiwyd 9 Medi 2019]