Academi Genedlaethol ar gyfer Arweinyddiaeth Addysgol Cymru
National Academy for Educational Leadership Wales

Ein Galwad i Weithredu

Ysbrydoli Arweinwyr – Cyfoethogi Bywydau

CYNULLEIDFA

Mae'r ddogfen hon ar gyfer y gweithlu ysgolion, a'r rhai mewn lleoliadau eraill sy'n cyflwyno'r Cyfnod Sylfaen, rhieni a gofalwyr, partneriaid yn y llywodraeth a phartneriaid cenedlaethol, gan gynnwys consortia rhanbarthol, awdurdodau lleol, cyrff llywodraethu, undebau gweithlu ac awdurdodau esgobaethol.

CYDNABYDDIAETH

Carem ddiolch i bawb a roddodd o'u hamser a'u sylwadau i gyfrannu at neu i gefnogi gwaith y comisiwn hwn.

Yn benodol carem ddiolch i'r Cyngor Prydeinig am eu cefnogaeth ar gyfer yr ymweliadau tramor.

GWYBODAETH BELLACH

Academi Genedlaethol ar gyfer Arweinyddiaeth Addysgol
Y Ganolfan Ddinesig
Heol Ystumllwynarth
Abertawe
SA1 3SN

post@agaa.cymru

© Academi Genedlaethol ar gyfer Arweinyddiaeth Addysgol

Cyhoeddwyd Mawrth 2019

CYNNWYS

Rhagair y Prif Weithredwr 1

Crynodeb Gweithredol 3

Ein Galwad i Weithredu 5

Dysgu o Gymru 8

Dysgu Oddi Wrth Gyfundrefnau Addysg Eraill 10

Heriau i Gymru 12

Argymhellion 14

Casgliad 15

Aelodau Cyswllt 17

RHAGAIR Y PRIF WEITHREDWR

"Ysgrifennwyd yr adroddiad hwn gan benaethiaid ac maent yn galw yn uniongyrchol ar bawb yn y system addysg yng Nghymru i weithredu. Mae'n dangos y gall ac y bydd llais arweinwyr yn gwneud y gwahaniaeth creiddiol wrth wireddu addewidion Cenhadaeth ein Cenedl"

Mae'n bleser mawr gen i fel Prif Weithredwr gyflwyno adroddiad ar y comisiwn cyntaf a gyflawnwyd gan gymdeithion yr Academi Genedlaethol ar gyfer Arweinyddiaeth Addysgol (AGAA). Dyma ddarn o waith arloesol i ni yma yng Nghymru wrth i ni ddod â llais ymarferwyr i ddylanwadu ar rai o'r heriau sy'n ein hwynebu ar hyn o bryd fel cyfundrefn addysg. Mae'r adroddiad hwn yn amlinellu casgliadau cychwynnol y cymdeithion.

Mae angen amlwg wedi'i nodi i adeiladu capasiti arweinyddiaeth yng Nghymru er mwyn i'n dysgwyr i gyd allu cyrraedd eu llawn botensial. Roedd sefydlu'r Academi ym Mai 2018 yn ymateb amlwg i'r materion hyn a amlygwyd. Yn bennaf oll, mae'r Academi yn gorff strategol sy'n datblygu ystod eang o bartneriaethau ar draws yr holl sectorau, fel rhan o Addysg yng Nghymru: Cenhadaeth ein Cenedl 2017-21. (Llywodraeth Cymru 2017).

Un o'r ffrydiau gwaith cynnar a nodwyd i'r AGAA oedd sefydlu arweinwyr system a oedd yn gweithio mewn ysgolion, neu gymdeithion yr academi. Mae'r cohort cyntaf yn griw o ddeuddeg o benaethiaid ysgol hynod effeithiol sy'n adlewyrchu'r amrywiaeth eang o ysgolion sy'n bodoli yng Nghymru. Mae ganddyn nhw rôl amlwg, ac maen nhw'n gweithio gydag ystod o rwydweithiau er mwyn sicrhau bod y sector yn teimlo bod ganddyn nhw fwy o gysylltiad â'r Academi a'u bod yn deall ei gwerthoedd a'i hegwyddorion. Bydd ganddyn nhw rôl allweddol o gefnogi'r

gwaith o gynllunio, datblygu a chomisiynu darpariaeth datblygu arweinyddiaeth, a byddant yn gweithio ar feysydd strategol allweddol o wella'r system gyfan. Yn y rôl ddiwethaf hon y gwnaethon nhw ymgymryd â'r comisiwn hwn, ynghyd â'r gwaith o adeiladu gallu a chapasiti arweinyddiaeth system.

Pennwyd cwestiwn y comisiwn trwy drafodaeth rhwng y cymdeithion, yr AGAA ac uwch swyddogion Llywodraeth Cymru. Camau nesaf y cymdeithion fydd rhannu eu casgliadau ar draws Gymru. Mae llawer o wersi eto i'w dysgu ynghylch y broses y gellir yn sicr ei gwella ymhellach, ond credaf fod hyn yn pennu lefel o ymddiriedaeth a dealltwriaeth a fydd yn creu ffordd wirioneddol Gymreig o weithio yn y dyfodol, gan gynnwys rhoi lle i lais ymarferwyr wrth lunio polisïau.

I gloi, hoffwn achub ar y cyfle i ddiolch i bawb a fu'n rhan o'r gwaith hwn – y gefnogaeth a'r anogaeth a gafwyd gan Fwrdd yr Academi a Llywodraeth Cymru, cydweithwyr y Consortia Rhanbarthol, yr Ymddiriedolaeth Datblygu Addysg ac aelodau'r panel craffu; ac yn olaf y tîm dan arweiniad Tegwen Ellis, y Cyfarwyddwr Cynorthwyol, a rannodd eu harbenigedd ar hyd y ffordd. Yn fwy na dim wrth gwrs, rhaid i mi ddiolch i'r cymdeithion hefyd am eu hymdrechion. Tra'n parhau i fod yn benaethiaid yn eu hysgolion eu hunain, llwyddasant i ddyrchafu eu llygaid a chraffu ar lefel system, gan ddod â llais hanfodol cyfredol y proffesiwn i fyd polisi.

Huw Foster Evans
Prif Weithredwr, Academi Genedlaethol ar gyfer Arweinyddiaeth Addysgol

CRYNODEB GWEITHREDOL

"Sut gall arweinwyr alluogi cyfleoedd dysgu proffesiynol o ansawdd uchel sy'n gwella lles a chyflawni deilliannau gwell i bawb?"

Arweinwyr yn galw ar eu cyd-arweinwyr i weithredu yw'r adroddiad comisiwn hwn. Cynhyrchwyd yr adroddiad gan ddeuddeg o gymdeithion yr Academi Genedlaethol ar gyfer Arweinyddiaeth Addysgol ac mae'n seiliedig ar ganfyddiadau o ymchwil a gynhaliwyd yng Nghymru, y Ffindir ac Ontario.

Mae'r adroddiad yn nodi argymhellion a fydd yn briodol i'r cylch cenedlaethol o lunio polisi a gwneud penderfyniadau, a hynny er mwyn gwella ansawdd dysgu proffesiynol, lles a deilliannau.

Thema allweddol yn yr adroddiad hwn yw lles. Mae lles yn hanfodol i system effeithiol, lle gwelir buddsoddiad mewn pobl ac amser ar gyfer dysgu proffesiynol a myfyrdod fel hawl. Felly, lle bydd diwylliant o flaenoriaethu lles, bydd yr effaith ar staff a disgyblion yn gryf.

Thema bwysig arall yw effaith gadarnhaol arweinyddiaeth system a chydweithredu effeithiol rhwng rhanddeiliaid ar ddatblygu arweinyddiaeth, lles a deilliannau. Dyma agwedd hanfodol ar gyfer datblygiad mewn addysg wrth i ni greu system hunan-welliant yng Nghymru.

Mae cydnabyddiaeth ryngwladol i systemau hynod lwyddiannus y Ffindir ac Ontario. Mae'r Ffindir wedi llwyddo i ddatblygu a buddsoddi mewn lles i ddisgyblion a staff yn ogystal â system hyfforddi ar gyfer arweinyddiaeth ar lefel uwch sy'n cael ei hatgyfnerthu gan ymchwil. Dyma yw'r sefyllfa hefyd yn Ontario, lle mae yn ogystal systemau dysgu proffesiynol hynod effeithiol ym mhob agwedd ar arweinyddiaeth sy'n ceisio datblygu arweinwyr medrus iawn. Mae gan y ddwy gyfundrefn ddiwylliant o ymddiried mewn gweithwyr proffesiynol, ac ystyrir gwaith monitro yn eu systemau fel dull o gefnogi eu harweinwyr a'u hathrawon yn eu rolau yn hytrach na bod yn fesur ar atebolrwydd.

Mae llawer y gellir ei ddathlu yn y maes addysg yng Nghymru. Mae cydweithwyr rhyngwladol yn gwylio ein cynnydd wrth i ni roi'r rhaglen Addysg yng Nghymru: Cenhadaeth ein Cenedl (Llywodraeth Cymru 2017) ar waith ynghyd â chyflwyno'r cwricwlwm diwygiedig. Serch hynny, rydym hefyd yn cydnabod yr angen i roi sylw i faterion sy'n rhwystro cynnydd pellach.

Rhestrir ein hargymhellion isod ac o'u gweithredu fe fyddent yn cyfoethogi dysgu proffesiynol a lles pawb.

1. Dylem sicrhau bod dysgu proffesiynol yn gyson ar draws Cymru gyda chynnig o ansawdd uchel sy'n cydnabod amrywiaeth ieithyddol a diwylliannol ein gwlad. Dylai'r broses fod yn barhaus trwy gydol gyrfa sy'n cynnwys cyfleoedd ar gyfer ymchwil ac ymholi proffesiynol. (Llywodraeth Cymru, 2017) (Gweler Amcan Galluogi 1)

2. Dylem hyrwyddo'r system yn gadarnhaol i ganiatáu i arweinwyr ymarfer annibyniaeth broffesiynol yn eu dulliau wrth alluogi lles a dysgu proffesiynol cydweithredol. (Llywodraeth Cymru, 2017) (Gweler Amcan Galluogi 2)

3. Dylem sicrhau bod arweinwyr yn cael eu galluogi i gefnogi lles ein pobl ifanc yn effeithiol ac yn hyderus trwy gydweithio'n agos ag asiantaethau eraill. (Llywodraeth Cymru, 2017) (Gweler Amcan Galluogi 3)

4. Er mwyn gwella lles a dysgu proffesiynol dylem gyflymu'r camau cyfredol oddi wrth drefniadau lle rhoddir pwys mawr ar atebolrwydd ac annog dull o gyfrifoldeb cydweithredol. (Llywodraeth Cymru, 2017) (Gweler Amcan Galluogi 4).

EIN GALWAD I WEITHREDU

Cyflwyniad

Yn y cyd-destun rhyngwladol, prin yw'r gwledydd sydd heb gyflawni rhyw fath o ddiwygiad addysgol yn ddiweddar, ac nid yw Cymru'n eithriad yn hyn o beth. Yng nghanlyniadau'r Rhaglen ar gyfer Asesiadau Myfyrwyr Rhyngwladol (PISA) yn 2009, (OECD 2010), amlygwyd Cymru yn wlad a oedd yn tanberfformio. Ers 2011, mae Cymru wedi bod ar lwybr o newid, sy'n gweithio tuag at drefn fwy cadarn yn seiliedig ar hunan-wella. Mae Addysg yng Nghymru: Cenhadaeth ein Cenedl, (Llywodraeth Cymru 2017) yn darparu strategaeth genedlaethol gyda gweledigaeth gref ynghylch sut y gellir cyflawni hyn.

Cefndir

Arweiniodd yr ymrwymiad gan Lywodraeth Cymru i feithrin gallu mewn ysgolion trwy greu arweinwyr ysbrydoledig cryf (Llywodraeth Cymru 2017) (gweler Amcan Galluogi 2) at wahoddiad i'r Academi Genedlaethol ar gyfer Arweinyddiaeth Addysgol (AGAA) gynnal comisiwn. Cyflawnwyd hyn gan ddeuddeg cydymaith o'r academi sydd i gyd yn benaethiaid mewn swydd o bob cwr o'r pedwar consortiwm rhanbarthol. Edrychodd y comisiwn ar yr arferion cyfredol yng Nghymru a chynnwys dimensiwn rhyngwladol trwy ymweld â'r Ffindir a Chanada (dau leoliad sy'n cael eu cydnabod gan Lucy Crehan yn ei llyfr Cleverlands lle mae systemau sy'n perfformio ar lefel uchel.) (Crehan, 2016).

Cwestiwn y Comisiwn

> *"Sut gall arweinwyr alluogi cyfleoedd dysgu proffesiynol o ansawdd uchel sy'n gwella lles a chyflawni deilliannau gwell i bawb?"*

Mae cwestiwn y comisiwn yn canolbwyntio ar sut y gall arweinwyr mewn systemau addysgol alluogi dysgu proffesiynol o ansawdd uchel. Mae ein profiad ni i gyd fel penaethiaid wedi arwain yn unfryd at y cynsail cychwynnol bod ansawdd arweinyddiaeth a'i allu i alluogi dysgu proffesiynol o ansawdd uchel yn cael effaith ar les a deilliannau holl oedolion, plant a phobl ifanc o fewn y system.

Mae adroddiad y comisiwn yn waith unigryw a ysgrifennwyd gan y proffesiwn ar gyfer y proffesiwn, i wella'r system gyfan. Fel penaethiaid profiadol, mae gennym ddealltwriaeth glir o fodel tair haen y gyfundrefn addysg yng Nghymru, (Llywodraeth Cymru 2017) ac mae gennym awydd angerddol i wella lles a deilliannau i bawb.

Mae angen peth eglurhad ar y derminoleg a ddefnyddir yng nghwestiwn y comisiwn. Mae diffiniadau gweithredol o'r termau allweddol yn nheitl y comisiwn wedi'u cynnwys isod:

At ddibenion yr adoddiad hwn:

Ystyriwn mai arweinwyr yw'r sawl sydd â rôl arweinyddiaeth mewn unrhyw un o'r tair haen yn y system; Llywodraeth Cymru, yr haen ganol ac ysgolion.

Yn seiliedig ar y Ddeddf Llesiant Cenhedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015, rydym yn ystyried lles ar gyfer y gweithlu fel y modd a'r gallu i gyflawni ei rôl yn effeithiol. I ddysgwyr, ei ystyr yw cael mynediad llwyddiannus at ddysgu yn ei ystyr ehangaf.

Dehonglir dysgu proffesiynol hefyd yn ei ystyr ehangaf. Rydym yn cydnabod mai mynediad cyfartal at y dysgu hwnnw ac ansawdd y dysgu a gaiff yr effaith fwyaf. Defnyddir deilliannau yn yr ystyr ehangaf – i gynnwys deilliannau cymdeithasol, emosiynol ac academaidd – ac i gynnwys yr holl randdeiliaid. Bydd y Dull Cenedlaethol ar gyfer Dysgu Proffesiynol yn helpu i ddatblygu hyn yng Nghymru.

Dyma alwad i weithredu gan arweinwyr i arweinwyr. Nod yr adroddiad hwn yw gwneud argymhellion ar gyfer yr holl haenau a fydd yn cyfrannu at y cylch polisi a phenderfyniadau gan wella dysgu proffesiynol, lles a deilliannau i bawb. Mae'n uchelgais heriol, a dim ond trwy fynd ati i gydweithredu er lles pawb y gellir ei gwireddu.

Methodoleg

Roedd ymchwiliad y comisiwn yn eang a chynhwysol. Er hynny, roeddem ni'n ymwybodol fel penaethiaid nad ymchwilwyr academaidd mohonom. Mae i hynny ei fanteision, gan fod yr adroddiad wedi'i ysgrifennu o safbwynt arweinwyr ysgolion profiadol sydd wrthi'n ymarfer, sydd wedi ymgynghori â chynrychiolwyr o bob cwr o Gymru. Mae'n cynnig safbwynt gan arweinwyr sy'n deall y cryfderau cyfredol a'r meysydd sydd angen eu datblygu yn y system. Roedd yr amser a roddwyd i'r comisiwn yn fyr a sicrhaodd hynny ffocws clir ar y meysydd allweddol a ystyriwyd, gan arwain at greu adroddiad y gobeithiwn sy'n gyfoes ac iddo hygrededd ac sy'n hygyrch i bob darllenydd.

Ein cam cyntaf wrth fynd i'r afael â'r comisiwn oedd cyflawni 'rhagchwiliad'. Trwy hyn casglwyd safbwyntiau cychwynnol yn anffurfiol i lywio'r gwaith o lunio cwestiynau ar gyfer yr ymholiad. Aethom ati i siarad â chydweithwyr a oedd yn benaethiaid am ychydig wythnosau gan grynhoi eu safbwyntiau. Arweiniodd hyn at greu llinellau ymholi clir.

Ymhlith y canfyddiadau cynnar gwelwyd bod gwahanol ddealltwriaeth o'r diffiniadau o arweinyddiaeth, dysgu proffesiynol a lles. Hefyd roedd yn amlwg bod angen nodi'r rhwystrau a oedd yn atal arweinwyr rhag galluogi dysgu proffesiynol o safon uchel a fyddai'n gwella lles a deilliannau.

Daeth y canfyddiadau cynnar hyn yn ffocws ar gyfer cwestiynau'r ymholiad.

1. Beth yn ôl eich dealltwriaeth chi yw ystyr arweinyddiaeth?
2. Beth yn ôl eich dealltwriaeth chi yw ystyr lles?
3. Beth yn ôl eich dealltwriaeth chi yw ystyr dysgu proffesiynol?
4. Beth yw'r rhwystrau i ddysgu proffesiynol?

Yn dilyn seminar gan Gomisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol Cymru, Sophie Howe, cytunwyd i gasglu tystiolaeth bellach gan arwain at ychwanegu cwestiwn ymholi ychwanegol.

5. Beth yn ôl eich dealltwriaeth chi yw ystyr Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 a sut mae wedi dylanwadu ar eich gwaith?

Gyda'n gilydd, fel cymdeithion, fe wnaethom ddiffinio pa randdeiliaid yn y gyfundrefn addysg fyddai orau i ni eu cyfweld er mwyn mynd i'r afael â gofynion y comisiwn. Wedyn, fe'u dosbarthwyd ymhlith y cymdeithion. Aethom ati yn ystod un o'r tymhorau i gynnal cyfweliadau a chasglu tystiolaeth gydag amrywiaeth eang o randdeiliaid.

Casglwyd y wybodaeth o'r cyfweliadau a threfnu'r ymatebion yn grwpiau. Ysgrifennwyd crynodebau dadansoddol a oedd yn llywio trywydd ymholi'r ymweliadau tramor i'r Ffindir ac Ontario. Yn sgil ymgynghoriadau a chyfweliadau gyda rhanddeiliaid, daethom i'r casgliadau a welir yn yr adroddiad hwn.

Dyma grynodeb o'n canfyddiadau o Gymru, o'r Ffindir ac o Ontario:

DYSGU O GYMRU

Arweinyddiaeth

Yn ystod ein cyfweliadau gyda rhanddeiliaid ac wrth gasglu tystiolaeth arall gan gynnwys ymweliadau tramor, mae'n amlwg bod gennym lawer i'w ddathlu yma yng Nghymru. Mae Addysg yng Nghymru: Cenhadaeth ein Cenedl (Llywodraeth Cymru 2017) a'r newidiadau cyfredol i'r cwricwlwm yn newydd a chwyldroadol ac yn ddatblygiadau sy'n cael eu gwylio'n agos gan gydweithwyr rhyngwladol.

Mae ein canfyddiadau'n dangos mai un o agweddau pwysicaf arweinyddiaeth yw'r angen am weledigaeth glir. Yn ystod pob trafodaeth bron gydag amrywiaeth o randdeiliaid addysg o bob cwr o Gymru, cytunwyd bod gweledigaeth ac uniondeb yn hollbwysig er mwyn gwella deilliannau i bawb. Thema gref arall a ddaeth i'r golwg oedd effaith gadarnhaol cydweithio rhwng yr holl randdeiliaid, ond yn enwedig o ysgol i ysgol. Rydym yn cydnabod lle mae cydweithredu ac arweinyddiaeth system yn cael eu cofleidio a'u defnyddio, cânt effaith fuddiol ar ddatblygiad arweinyddiaeth, lles a deilliannau.

Fodd bynnag, mae ein tystiolaeth yn dangos hefyd fod anghysondeb yn y cydweithredu ymhlith ysgolion ledled Cymru ac y dylai arweinyddiaeth system a chydweithredu ddatblygu ymhellach. Hefyd, gwelwyd bod dysgu proffesiynol yn hanfodol o ran gwneud cynnydd fel system sy'n gwella ohoni'i hun.

Yn gyffredinol, cyffyrddodd y rhai a holwyd ar y cysyniad o arweinyddiaeth a ddosberthir, ynghyd â'r angen i'r sawl sy'n gwneud y gwaith ar hyn o bryd i ddatblygu'r genhedlaeth nesaf o arweinwyr. Thema gyffredin oedd yr angen i rymuso cydweithwyr a'u galluogi i arwain ac roedd yn hanfodol creu'r amgylchedd cywir i hyn ddigwydd.

Mae arweinwyr yn cydnabod, er bod cyflawni ochr weithredol feunyddiol eu rôl yn bwysig, bod hefyd angen creu a chaniatáu amser a gofod i fyfyrio. Mae hyn yn her i bob arweinydd. Mae ein canfyddiadau'n nodi bod arweinwyr yn derbyn atebolrwydd fel rhan o'u cyfrifoldeb a'u hymrwymiad proffesiynol i'w disgyblion a phan fo'n briodol bod yr her i'w chroesawu. Ymhellach, mae rhanddeiliaid yn awgrymu bod angen arddulliau a dulliau gwahanol o arweinyddiaeth ar draws y system er mwyn adlewyrchu amrywiaeth a chyfoeth ein sefydliadau. Mae angen adlewyrchu hyn yn y cynnig dysgu proffesiynol.

Lles

Barn gyffredinol y rhai a gyfwelwyd oedd bod lles yn hanfodol i system effeithiol. Mae bod yn y lle gorau yn gorfforol a meddyliol yn hanfodol er mwyn i ddysgu ac addysgu fod yn effeithiol. Mae amrywiaeth o fesurau gwahanol o les, sydd ar hyn o bryd yn canolbwyntio ar les disgyblion. Mae rhanddeiliaid yn gweld absenoldeb staff yn ddangosydd o lefelau lles staff. Mewn ysgol lle mae buddsoddiad mewn pobl, lle rhoddir amser ar gyfer dysgu proffesiynol a myfyrdod pwrpasol, gwelir effaith gadarnhaol. Pwysleisiodd y rhai a gyfwelwyd fanteision cyfleoedd dysgu proffesiynol a diwylliant o gefnogaeth ac ymddiriedaeth. Trwy ddiwylliant cefnogol mae staff yn teimlo eu bod yn cael mwy o werthfawrogiad a'u bod yn fwy gwydn yn eu swyddi. Gan fod Cymru mewn cyfnod o newidiadau addysgol, mae'n amlwg bod angen cyflymu'r camau gan symud oddi wrth atebolrwydd lefel uchel a newid i ddiwylliant mwy cefnogol a datblygiadol, a fydd yn gymorth i adeiladu gwydnwch ymhlith y gweithlu a'r disgyblion i'w galluogi i gofleidio'r sefyllfa bresennol.

Dysgu Proffesiynol

Mae pawb a holwyd yn cydnabod yr angen am y cyfleoedd dysgu proffesiynol gorau. Mae yna deimlad cryf y bydd angen dulliau lluosog er mwyn cyfateb i ofynion amrywiol ein hysgolion a'n dysgwyr, yn cynnwys dysgu hunan gyfeiriedig a dysgu gan gyfoedion. Yn gyffredinol cytunwyd mai dull cydweithredol yw'r mwyaf effeithiol. Hefyd, roedd cydsyniad barn gan y sawl a gyfwelwyd bod cysylltiad clir rhwng profi dysgu proffesiynol o ansawdd uchel a gwella lles. Y teimlad cyffredinol oedd y dylai dysgu proffesiynol ymgorffori cyfleoedd ar gyfer myfyrio pwrpasol a gweithgareddau ymarferol hunan gyfeiriedig. Roedd yr arweinwyr a gyfwelwyd yn rhwystredig gan rai o'r heriau cyfredol sy'n cynnwys adnoddau annigonol a'r prinder amser o ganlyniad i hynny sy'n cyfyngu ar y cyfleoedd hyn.

DYSGU ODDI WRTH GYFUNDREFNAU ADDYSG ERAILL

Ymweliad â'r Ffindir (19 - 23 Tachwedd 2018)

Cafwyd cyfle yn yr ymweliad â'r Ffindir i astudio'n fanwl gyfundrefn a gaiff ei chydnabod yn rhyngwladol fel un sy'n cyflawni ar lefel uchel (PISA). Roedd ein cyfweliadau a'n cwestiynau'n archwilio'r elfennau sy'n gysylltiedig â'r sefyllfa hon, ac wedi ein helpu i werthfawrogi'r cryfderau sylfaenol yn y Ffindir a chymharu addysg y gyfundrefn yng Nghymru yr un pryd.

Arweinyddiaeth

Ar lefel uwch, roedd system hyfforddi effeithiol dros ben ar waith ym mhob agwedd ar arweinyddiaeth er mwyn rhoi'r sgiliau angenrheidiol i arweinwyr. Ategwyd hyn gan ymchwil ar lefel Prifysgol yn ogystal â monitro effeithiolrwydd trwy'r Ganolfan Gwerthuso Addysg y Ffindir. Mewn cyfweliadau, teimlodd y ddirprwyaeth fod yna ymddiriedaeth amlwg yn yr athrawon a'r penaethiaid fel gweithwyr proffesiynol i gyflawni gwaith da. Roedd rhywfaint o waith monitro ysgafn yn y system, ond yn amlach na dim ystyriwyd hyn yn ddull o gefnogi athrawon a phenaethiaid yn eu gwaith yn hytrach na mesur eu hatebolrwydd. Yn wir, y thema gyffredinol oedd cyfrifoldeb yn hytrach nag atebolrwydd.

Lles

Ystyrir bod lles disgyblion a staff yn gadarn - roedd pobl yn awyddus i ddod yn rhan o'r proffesiwn ac roedd proses ymgeisio drwyadl. Roedd y disgyblion yn ymddwyn yn dda ac yn dangos diddordeb, roedd arweinwyr yn teimlo bod y system gyfan yn eu cefnogi. Prin iawn oedd y gystadleuaeth rhwng ysgolion oherwydd roedd disgyblion yn mynychu eu hysgol leol yn naturiol. O'r rhai a gyfwelwyd, teimlwyd bod rhieni yn amlwg yn cefnogi ysgolion. Roedd buddsoddiad mawr mewn cefnogaeth i bobl ifanc, yn yr ysgolion y buom ni ynddyn nhw. Yn yr ysgolion hynny roedd cefnogaeth ar y safle yn cael ei darparu gan nyrsys ysgol, seicolegwyr a gweithwyr cymdeithasol er enghraifft. Roedd timau o staff yn arbennig ar gyfer cefnogi anghenion dysgu ychwanegol unigolion a dosbarthiadau, ac mae dysgwyr yn cael eu hadnabod yn gynnar a threfnir ymyriadau ar gyfer gwella. Mae'r gwaith hwn yn gydweithredol rhwng ysgolion ac mae'n effeithiol. Nodwyd bod y diffyg mesurau atebolrwydd lefel uchel - naill ai trwy'r system arholiadau neu drefniadau arolygu - yn cyfrannu at les a deilliannau llwyddiannus i system y Ffindir.

Dysgu Proffesiynol

Gwelwyd bod hyfforddiant cychwynnol i athrawon yn gryf a bod pob athro yn cael ei hyfforddi ar lefel Meistr; yn sgil hynny credai'r rhai a gyfwelwyd bod athrawon a gymhwysodd ar lefel uwch yn anorfod yn athrawon da. Y tu hwnt i hynny, nid oedd datblygiad proffesiynol parhaus yn amlwg yn y dystiolaeth a gasglwyd, er bod gwaith newydd ynghylch dysgu ar sail ffenomenau a thechnoleg cyfathrebu gwybodaeth yn ceisio mynd i'r afael â hynny.

Ymweliad ag Ontario (26-30 Tachwedd 2018)

Ystyrir Ontario yn un o gyfundrefnau addysg gorau Canada. Trefnwyd ein hymweliad â Thoronto trwy Sefydliad Astudiaethau Addysg Ontario a dyna oedd ein lleoliad ar gyfer yr wythnos. Yn ystod ein hamser yno fe wnaethom ymweld â thair ysgol traws-gyfnod, gan gyfarfod â chynrychiolwyr o'r Weinyddiaeth Addysg, swyddogion o Fwrdd Ysgol Toronto a phenaethiaid gweithredol.

Arweinyddiaeth

Cefnogir dysgu proffesiynol yn dda yn Ontario trwy weithredu strategaethau amrywiol. Un o gryfderau'r system yw Fframwaith Arweinyddiaeth Ontario (Y Sefydliad ar gyfer Arweinyddiaeth Addysgol, 2013). Mae'r Fframwaith cynhwysfawr hwn wedi'i hen sefydlu ac mae'n darparu cymorth pwysig ar gyfer dysgu proffesiynol.

Mae Bwrdd Addysg Toronto yn neilltuo penaethiaid ac is-benaethiaid i ysgolion o gronfa ganolog gan ddisgwyl iddynt aros mewn un ysgol am tua phum mlynedd. Mae hyn yn hwyluso ystod o brofiadau dysgu proffesiynol mewn lleoliadau gwahanol. Mae'n paratoi is-benaethiaid am eu swyddi cyntaf fel penaethiaid ac mae'n paratoi penaethiaid hwythau i gamu ymlaen i swyddi fel penaethiaid wedi'u neilltuo'n ganolog ac i fod yn uwch-arolygwyr. Mae hyn yn darparu llwybr clir i ddatblygu arweinwyr y dyfodol yn y system. Er hyn, rhaid wrth gyfaddawd hefyd, gan fod y disgwyliad i newid ysgol yn gallu effeithio ar les penaethiaid. Fodd bynnag, mae penaethiaid yn derbyn cymorth da gan benaethiaid sydd wedi'u neilltuo'n ganolog, sy'n arweinwyr profiadol. Mae hyn yn arwain at lefel uchel o ymddiriedaeth a pharch rhwng y ddwy ochr, sy'n creu ethos o gymorth yn hytrach na her yn y system.

Lles

Mae lles yn cael ei ddisgrifio fel "*wellness*" yn Ontario, ac mae'n thema bwysig ym mhob ysgol. Roedd tystiolaeth bod hyn yn cael effaith ar fyfyrwyr a staff. Mae gan ysgolion fynediad ar y safle i ystod o weithwyr iechyd proffesiynol a gweithwyr cymdeithasol; maen nhw'n cael eu hariannu'n ganolog ond maen nhw'n rhan o dîm yr ysgol. Mae rhywfaint o ymyrraeth yn cael ei darparu ar gyfer pob ysgol yn ganolog. Hefyd, mae darpariaeth uwch ar gael (cyfeirir at hyn fel Ysgolion Amgen yn Ontario) sy'n darparu cymorth arbenigol ychwanegol ar gyfer disgyblion, gan gynnwys cymorth iechyd meddwl.

Mae staff ysgolion yn derbyn addysg broffesiynol o ansawdd uchel diolch i'r arbenigedd hwn, ac mae'n cael effaith gadarnhaol ar les disgyblion a staff. Mae teimlad cryf o degwch yn ganolog i'r system, ac roedd yr ysgolion y buom yn ymweld â nhw'n gweithio'n galed i hyrwyddo cyfiawnder cymdeithasol, gan helpu disgyblion i deimlo'n gyfforddus yn amgylchedd yr ysgol. Nid oedd yn ymddangos bod llwyth gwaith yn bryder i athrawon; fodd bynnag, dylid nodi mai'r canran amser digyswllt oedd 25%, o'i gymharu â 10% yng Nghymru.

Dysgu Proffesiynol

Mae yna gyfleoedd helaeth ar gyfer dysgu proffesiynol diolch i hawl unigol sylfaenol bob mis, yn ogystal ag amser Cynllunio, Paratoi ac Asesu (CPA) a saith diwrnod o hyfforddiant mewn swydd. Mae'r system ysgolion, a'r diwrnod ysgol, yn ddigon hyblyg i hwyluso hyfforddiant. Mae gan bob un o'r athrawon dosbarth gymhwyster lefel Meistr, ac mae'n rhaid i arweinwyr ysgol gwblhau ystod gynhwysfawr o fodiwlau hyfforddiant wedi'u hasesu er mwyn eu paratoi am eu swydd. Mae'r modiwlau hyfforddiant hyn yn cynnwys agweddau ar ymarfer ystafell ddosbarth ar gyfer athrawon, neu fodiwlau arweinyddiaeth i helpu unigolion i gamu ymlaen i fod yn is-bennaeth neu'n bennaeth yn unol â Fframwaith Arweinyddiaeth Ontario. Mae disgwyl i athrawon gymryd rhan mewn cymunedau dysgu proffesiynol sy'n darparu cymorth anffurfiol o ysgol i ysgol.

HERIAU I GYMRU

Roedd darpariaeth dysgu proffesiynol yr ardaloedd rhyngwladol y buom yn ymweld â nhw yn dra gwahanol. Roedd systemau'r naill a'r llall yn cynnwys lefelau uchel o les a deilliannau uchel ar gyfer disgyblion. Maen nhw'n blaenoriaethu lles ac yn neilltuo rhagor o amser ac adnoddau ariannol i'w gefnogi. Mae materion yn ymwneud â morâl, recriwtio a chadw staff yn her i ni yng Nghymru, ac mae gennym lawer i'w ystyried diolch i'r hyn a ddysgwyd gan gydweithwyr rhyngwladol. Er bod pawb a gafodd eu cyfweld yn rhannu ystod o safbwyntiau cyffredin a chadarnhaol yn ymwneud ag arweinyddiaeth, datblygiad proffesiynol a lles, mae llawer o heriau yn aros o hyd yn y system yng Nghymru.

Ar hyn o bryd, mae diffyg dealltwriaeth gyffredin o'r term 'dysgu proffesiynol' a'r ffaith fod mathau gwahanol o ddysgu proffesiynol ar gael. Trwy hyrwyddo dysgu proffesiynol yn ei ystyr ehangaf, credir yn gyffredinol bod modd gwella lles staff trwy greu amser i ddefnyddio gwasanaethau, datblygu fel gweithiwr proffesiynol neu gael amser i fyfyrio.

Mae annhegwch wrth ddarparu dysgu proffesiynol ledled Cymru yn her o safbwynt ieithyddol, diwylliannol a daearyddol. Er mwyn ymateb i'r heriau hyn, sy'n creu rhwystrau i ddysgu proffesiynol, dylai arweinwyr ddatblygu dulliau arloesol o gyrraedd y cymunedau addysgol ehangaf yng Nghymru a chwilio am ddulliau creadigol o ddefnyddio amser ac adnoddau cyfyngedig.

Roedd bron pob un o'r bobl a holwyd yn teimlo bod llwyth gwaith sy'n gysylltiedig ag atebolrwydd lefel uchel yn effeithio ar les. Hefyd, mae tystiolaeth sydd wedi'i chasglu o bob rhan o Gymru yn dangos yn glir bod disgwyliadau cyrff allanol ar gyfer ysgolion yn anghyson, yn gorgyffwrdd ac yn dyblygu.

Rydym yn ymwybodol bod yna ffocws clir ar ddysgu proffesiynol trwy gwestiwn y comisiwn. Fodd bynnag, yn ystod y cyfweliadau, a diolch i wybodaeth a gasglwyd yng Nghymru a thu hwnt, mae'n glir bod atebolrwydd o bob math yn rhwystr i sicrhau bod dysgu proffesiynol yn fwy effeithiol, a'i fod yn cael effaith negyddol ar les. Felly, mae hyn yn rhan o'n hargymhellion.

Mae yna ystod eang o agweddau at les. Hefyd, mae cwestiynau'n codi ynglŷn â mesur lles, o safbwynt yr hyn sy'n cael ei fesur ac i ba ddiben. Er bod y rhan fwyaf o sefydliadau yn canolbwyntio ar les staff, mae yna deimlad cynyddol bod lles disgyblion yn hanfodol bwysig, gan fod "y rhan fwyaf o gyflyrau iechyd meddwl hirdymor yn cychwyn cyn 14 oed" (Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol Cymru, Sophie Howe, 2018). Unwaith eto, mae diffyg gwasanaethau cydgysylltiedig a chyllid yn effeithio ar gyflwyno ymyraethau cynnar effeithiol. Mae Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 yn ystyried dulliau gweithio a fyddai'n helpu i oresgyn y rhwystr hwn, gan nodi, "ei bod yn ofynnol i gyrff cyhoeddus ystyried yr hyn y gallant ei gyflawni eu hunain a beth yw'r amcanion lles cyfunol ar gyfer eu hardal, ynghyd â'r camau y gallant eu cymryd i gyfrannu atynt" (Canllawiau Statudol, tudalen 13, adran 2.4 pwynt 40). Ar hyn o bryd, mae dealltwriaeth a gwybodaeth y sector am y Ddeddf hon yn gyfyngedig. Mae yna bryder nad ydym yn datblygu gweithlu gwydn nac ychwaith yn medru cofleidio'r heriau a'r newidiadau a ddaw wrth weithredu'r cwricwlwm newydd, trawsffurfiol sy'n gosod y pedwar diben fel ei graidd.

Er mwyn mynd i'r afael â'r heriau hyn byddwn nawr yn cynnig nifer o argymhellion system eang. Rydym wedi alinio'r argymhellion i'r Amcanion Galluogi Addysg yng Nghymru: Cenhadaeth ein cenedl (2017).

ARGYMHELLION

Gydol y comisiwn hwn rydym wedi dysgu gan ein cydweithwyr yng Nghymru ac yn rhyngwladol bod yna gydberthynas rhwng y materion cyffredin sy'n ein hwynebu a'r dyhead i wella lles a deilliannau i bawb. Mae'r argymhellion canlynol yn deillio o'r gwahaniaethau rhwng systemau atebolrwydd, y ffocws ar ddatblygu cwricwlwm newydd sy'n rhoi lle canolog i les disgyblion a staff, a'r angen i gydnabod rôl dysgu proffesiynol.

> *"Sut gall arweinwyr alluogi cyfleoedd dysgu proffesiynol o ansawdd uchel sy'n gwella lles ac yn sicrhau deilliannau gwell i bawb?"*

Mae'r argymhellion canlynol yn gydradd o ran pwysigrwydd, ac maen nhw wedi'u rhifo at ddibenion cyfeirio yn unig.

1. Dylem sicrhau bod dysgu proffesiynol yn gyson ar draws Cymru gyda chynnig o ansawdd uchel sy'n cydnabod amrywiaeth ieithyddol a diwylliannol ein gwlad. Dylai'r broses fod yn barhaus trwy gydol gyrfa sy'n cynnwys cyfleoedd ar gyfer ymchwil ac ymholi proffesiynol. (Llywodraeth Cymru, 2017) (Amcan Galluogi 1).

Mae'r dystiolaeth bresennol yn dangos yn glir bod ein dulliau gweithredu ym maes dysgu proffesiynol yn rhy anghyson ledled y system yng Nghymru. Mae hyn yn llesteirio cynnydd tuag at y deilliannau rydym am eu sicrhau i bawb. Mae'r cysylltiad rhwng dysgu proffesiynol o ansawdd ar gyfer athrawon a pherfformiad uchel disgyblion wedi'i brofi'n glir. Bydd yr argymhelliad hwn yn sicrhau bod gan yr holl addysgwyr yng Nghymru lwybr dysgu proffesiynol o ansawdd uchel a fydd yn effeithio ar ddeilliannau i bawb wedyn. Dylai'r Dull Cenedlaethol ar gyfer Dysgu Proffesiynol yn helpu i hwyluso hyn.

2. Dylem hyrwyddo'r system yn gadarnhaol i ganiatáu i arweinwyr ymarfer annibyniaeth broffesiynol yn eu dulliau er mwyn galluogi lles a dysgu proffesiynol cydweithredol. (Llywodraeth Cymru, 2017) (Amcan Galluogi 2)

Mae'r dystiolaeth yn awgrymu bod galluogi'r gweithlu i ddefnyddio amser ac adnoddau mewn ffordd greadigol ac arloesol yn gallu cael effaith gadarnhaol ar les a deilliannau i bawb, yn enwedig trwy weithio mewn ffordd gydweithredol. Mae'r gwaith rhagchwilio yng Nghymru yn dangos yn glir bod lefelau cydweithio yn amrywio oddi mewn i'r system ac ar draws y system, a bod cydweithio cadarn yn gwella deilliannau yn aml.

3. Dylem sicrhau bod arweinwyr yn cael eu galluogi i gefnogi lles ein pobl ifanc yn effeithiol a hyderus trwy gydweithio'n agos ag asiantaethau eraill. (Llywodraeth Cymru, 2017) (Amcan Galluogi 3)

Mae deilliannau'n well os oes cysylltiadau cryf rhwng ysgolion ac asiantaethau eraill, ac mae ein canfyddiadau yn y Ffindir ac Ontario yn dangos hyn yn glir. Rydym yn credu bod iechyd corfforol, iechyd meddwl ac iechyd emosiynol ein gwlad yn hollbwysig i'n llwyddiant yng Nghymru. Bydd yr argymhelliad hwn yn galluogi i'r holl addysgwyr yng Nghymru i gael gwell dealltwriaeth o'r Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 a'r dyletswyddau mae'n osod arnynt. Mae hefyd yn cefnogi'r ddarpariaeth angenrheidiol sydd angen i ddatblygu arfer proffesiynol er mwyn darparu'r newidiadau sylweddol i'r cwricwlwm ac yn arbennig y maes dysgu a phrofiad Iechyd a Lles (Donaldson 2015)

4. Er mwyn gwella lles a dysgu proffesiynol dylem gyflymu'r camau cyfredol oddi wrth drefniadau lle rhoddir pwys mawr ar atebolrwydd ac annog dull o gyfrifoldeb cydweithredol. (Llywodraeth Cymru, 2017) (Amcan Galluogi 4)

Mae tystiolaeth o bob un o'r tair awdurdodaeth yn awgrymu y bydd hyn yn gwella cyfleoedd ar gyfer dysgu proffesiynol, lles a deilliannau da i bawb. Rydym yn credu y bydd dileu data diwerth a dryslyd o'r parth cyhoeddus yn hyrwyddo ac yn gwella hyder ac ymddiriedaeth genedlaethol yn y system. Mae angen rhoi rhagor o bwyslais ar ddatblygu diwylliant o gymorth i ysgolion sy'n adlewyrchu cyfrifoldeb yn hytrach nag atebolrwydd.

CASGLIAD

Trwy'r argymhellion hyn rydym yn galw ar bob haen o'r system i weithredu. Rydym yn credu y bydd yr argymhellion hyn yn helpu i greu diwylliant cadarnhaol o ymddiriedaeth, parch a phroffesiynoldeb, a fydd yn ei dro yn datblygu ymdeimlad newydd o falchder a hyder cenedlaethol mewn addysg yng Nghymru. Bydd yn hanfodol bwysig bod yr holl arweinwyr ledled y system addysg yng Nghymru yn cydweithio er mwyn rhoi'r newid cadarnhaol hwn ar waith.

Mae'r Academi Genedlaethol ar gyfer Arweinyddiaeth Addysgol wedi ymrwymo i weithio gydag eraill ledled y system er mwyn gweithredu ein hargymhellion. Mae'r AGAA eisoes wedi cymryd camau cadarnhaol i sicrhau dysgu proffesiynol o ansawdd uchel ledled Cymru trwy broses gymeradwyo fanwl a chadarn sydd wedi ei seilio ar weledigaeth yr AGAA, y Safonau Proffesiynol ar gyfer Addysgu ac Arweinyddiaeth a'r saith dimensiwn ar gyfer sefydliadau sy'n dysgu.

Bydd ein camau nesaf yn cynnwys gweithio'n agos gyda'r system ehangach trwy gyfres o weithgareddau ar draws Gymru i ddatblygu a gweithredu cynllun darpariaeth. Byddwn yn gwneud hyn trwy gydweithrediad gyda'n partneriaid ym mhob un o'r tair haen, er mwyn cynorthwyo ac arwain y proffesiwn wrth gyflawni ein hargymhellion.

CYFEIRIADAU

Crehan, l. (2016). Cleverlands: The secrets behind the success of the world's education superpowers. Llundain: heb ei rwymo.

Donaldson G. (2015). *Dyfodol Llwyddiannus.* Caerdydd: Llywodraeth Cymru.

Y Sefydliad ar gyfer Cydweithrediad a Datblygiad Economaidd (OECD) (2010a). *PISA 2009 Results: What Students Know and Can Do (Volume I): Student Performance in Reading, Mathematics and Science*. Paris: PISA. http://dx.doi.org/10.1787/9789264091450-en.

OECD (2010b). *PISA 2009 Results: What Makes a School Successful: Resources, Policies and Practices (Volume IV)*. Paris: OECD.

OECD (2014). *Improving Schools in Wales*. Paris: OECD. http://www.oecd.org/education/Improving-schools-in-Wales.pdf

Y Sefydliad ar gyfer Arweinyddiaeth Addysgol (2013). The Ontario Leadership Framework. Ontario: Y Sefydliad ar gyfer Arweinyddiaeth Addysgol.

Deddf Lles Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 http://www.legislation.gov.uk/anaw/2015/2/contents/enacted

Llywodraeth Cymru (2017). *Addysg yng Nghymru: Cenhadaeth ein Cenedl. Caerdydd: Llywodraeth Cymru.*

Llywodraeth Cymru (2018). *Safonau Proffesiynol ar gyfer Addysgu ac Arweinyddiaeth.* Caerdydd: Llywodraeth Cymru.

Llywodraeth Cymru (2018). *Y Dull Cenedlaethol ar gyfer Dysgu Proffesiynol.* Caerdydd: Llywodraeth Cymru.

Llywodraeth Cymru (2018). *Ysgolion fel Sefydliadau sy'n Dysgu.* Caerdydd: Llywodraeth Cymru.

Ar gyfer deunyddiau darllen pellach, ewch i wefan yr Academi Genedlaethol ar gyfer Arweinyddiaeth Addysgol Cymru: www.agaa.cymru

AELODAU CYSWLLT

Mae **Gill Ellis** yn Bennaeth Gweithredol Ffederasiwn Ysgol Gynradd Gymunedol Ffordd Blenheim ac Ysgol Gynradd Coed Efa, a bu'n gweithio fel pennaeth ers 16 mlynedd. Cafodd ei swydd gyntaf fel pennaeth yng Nghaerdydd, lle'r oedd yn bennaeth am 5 mlynedd. Mae Ysgol Coed Efa yn ysgol werdd, yn ysgol arloesi arweiniol ar gyfer y cwricwlwm newydd, ac yn ysgol cymorth rhwydwaith dysgu ac arweiniad proffesiynol. Hefyd, mae Gill wedi cyhoeddi llyfr ac mae'n fyfyriwr PhD.

Bu **John Kendall** yn bennaeth Ysgol Gyfun Gymunedol Rhisga ers 2009. Mae wedi gweithio fel aelod o'r uwch dîm arweinyddiaeth mewn tair ysgol yn y DU yn gyson ers 1994 – y ddwy ysgol olaf yma yng Nghymru. Bu'n gadeirydd Cymdeithas Penaethiaid Caerffili ers wyth mlynedd a bu'n aelod o'r grŵp Penaethiaid Gwasanaeth Cyflawni Addysg ers y dechrau. Mae'n fentor ac yn asesydd y Cymhwyster Proffesiynol Cenedlaethol ar gyfer Prifathrawiaeth (CPCP).

Mae gan **Clive Williams** dros 20 mlynedd o brofiad fel pennaeth, ac mae wedi dangos ymwybyddiaeth o bwysigrwydd arweinyddiaeth glir a chadarn. Mae wedi gweithio fel pennaeth mewn dwy ysgol ac mae'n gynghorydd ysgolion rhan-amser profiadol. Mae'n Arolygydd Cymheiriaid ar gyfer Estyn, ac mae'n darparu cymorth i bedair ysgol yng Ngheredigion, gan gyflwyno rhaglen o gymorth aciwt er mwyn codi safonau a gwella arweinyddiaeth.

Mae **Jeremy Griffiths** yn bennaeth profiadol iawn, ac mae'n bennaeth ysgol arweiniol SLO sy'n Ysgol Arloesi Dysgu Proffesiynol. Mae gan Jeremy hanes llwyddiannus o ddatblygu arweinyddiaeth. Mae'n cefnogi nifer o ysgolion eraill ac mae'n un o'r partneriaid sy'n cyflwyno rhaglen y Cymhwyster Proffesiynol Cenedlaethol ar gyfer Prifathrawiaeth yng Nghymru ledled y Gogledd. Mae gan Jeremy ddiddordeb brwd mewn Arweinyddiaeth a Rheoli Darbodus. Mae'n Arolygydd Cymheiriaid ar gyfer Estyn ac mae'n astudio ar gyfer EdD ym Mhrifysgol Bangor.

Mae gan **Gwyn Tudur** ddiddordeb mawr mewn darparu addysg gynhwysol a dwyieithog o ansawdd uchel i bob plentyn a pherson ifanc. Bu'n bennaeth Ysgol Tryfan ym Mangor ers 7 mlynedd. Mae Gwyn yn cyfrannu at y maes datblygu arweinyddiaeth ledled y rhanbarth. Mae'n cefnogi darpar benaethiaid a phenaethiaid newydd fel mentor ac fel asesydd CPCP. Mae'n Is-gadeirydd CYDAG, yn Arolygydd Cymheiriaid ar gyfer Estyn, ac ar hyn o bryd mae'n gweithio i Awdurdod Addysg Lleol Gwynedd fel Swyddog Datblygu Arweinyddiaeth.

Mae gan **Sue Roberts** dros ddeg mlynedd o brofiad fel pennaeth, ac ar hyn o bryd mae'n bennaeth Ysgol Ffordd Dyffryn yng Nghonwy. Cyn hynny, bu'n llywio'r gwaith o ffedereiddio dwy ysgol yn Sir Ddinbych. Mae Sue yn frwd o blaid cynhwysiant ac mae'n arwain dwy Ganolfan Adnoddau yn ei lleoliad, y naill ar gyfer disgyblion ag anhwylderau yn y sbectrwm awtistig a'r llall ar gyfer disgyblion ag anawsterau cymdeithasol, emosiynol ac ymddygiadol. Mae Sue yn Hyfforddwr Cymhwyster Proffesiynol Cenedlaethol ar gyfer Prifathrawiaeth ac mae'n helpu i ddatblygu a chefnogi cyfleoedd arweinyddiaeth ledled y Gogledd.

Mae gan **Christine Jackson** bron i 20 mlynedd o brofiad o weithio fel arweinydd effeithiol a llwyddiannus. Mae'n cydweithio ag arweinwyr ysgol ledled y Gwasanaeth Cyflawni Addysg er mwyn cynorthwyo hunanwerthuso a gwelliant ysgolion. Mae Christine yn gynghorydd her yn y Gwasanaeth Cyflawni Addysg ac mae'n arwain Ysgol Rhwydwaith Dysgu. Mae Christine yn fentor i nifer o benaethiaid sydd newydd eu penodi, a phenaethiaid dros dro, ledled yr Awdurdod Lleol a'r Gwasanaeth Cyflawni Addysg, ac mae'n Arolygydd Cymheiriaid ar gyfer Estyn.

Mae **Jan Waldron** yn frwd iawn dros wella addysg i blant o bob math. Mae ganddi hanes llwyddiannus o wella Ysgol Gyfun Pontarddulais, sy'n ysgol arloesi'r cwricwlwm. Mae Jan yn cefnogi nifer o ysgolion yn lleol ac yn rhanbarthol yn rhinwedd ei rôl fel cynghorydd her. Hefyd, mae Jan yn hyfforddwr ac yn fentor ar gyfer y rhaglen NPQH ac mae'n arolygydd ychwanegol ar gyfer Estyn. Hefyd, mae Jan wedi sefydlu rhaglen datblygu lwyddiannus ar gyfer penaethiaid ac uwch arweinwyr.

Mae gan **Karen Lawrence** dros 13 blynedd o brofiad o fod yn bennaeth, a bu'n gweithio yn y byd addysg ers 1987. Ar hyn o bryd, mae'n bennaeth Ysgol Llanfaes sydd â chysylltiadau partneriaeth cadarn. Mae Karen wedi cael effaith gadarnhaol fel pennaeth, gan weithio'n agos gyda'r Awdurdod Lleol ac ERW i fentora a chefnogi cydweithwyr eraill. Mae wedi cyfrannu at arweinyddiaeth systemau trwy gadeirio Bwrdd Penaethiaid Ein Rhanbarth ar Waith a bod yn arweinydd Ysgol sy'n Ymarferydd Arweiniol.

Mae **Janet Hayward** yn bennaeth Ysgol Gynradd Tregatwg yn y Barri, ac mae ganddi dros 17 mlynedd o brofiad o weithio fel pennaeth. Mae Tregatwg yn ysgol arloesi ar gyfer y cwricwlwm newydd, dysgu proffesiynol a DCF. Janet oedd cadeirydd cyntaf y Cyngor Dysgu Digidol Cenedlaethol ac mae'n gynullydd Grŵp Gwella Ysgolion Consortiwm Canolbarth y De. Mae Janet wedi ymrwymo i ddatblygu capasiti arweinyddiaeth ac mae'n cydweithio ag ystod o rwydweithiau ysgolion a Prifysgol Cymru Y Drindod Dewi Sant, gan helpu i ddatblygu addysg gychwynnol athrawon.

Bu Emma Coates yn bennaeth ers chwe blynedd ac mae wedi cael effaith gadarnhaol ar ei hysgol, ym meysydd cynhwysiant a gwella'r ysgol yn benodol. Mae Emma wedi hyrwyddo datblygiad staff gan gynnwys gweithgareddau a phrosiectau ymchwil ac mae wedi cyfrannu at, ac arwain, nifer o ymchwiliadau cymheiriaid yng Nghonsortiwm Canolbarth y De. Mae Emma yn awyddus i ddatblygu haenau arweinyddiaeth ganol yn y byd addysg a gweithio'n agos gyda theuluoedd a chymunedau.

Mae **Huw Powell** wedi gweithio fel uwch arweinydd ers dros wyth mlynedd ac fel pennaeth ers pum mlynedd. Mae Huw yn gweithio'n agos gydag ysgolion eglwysig ac ysgolion eraill yn yr ardal. Mae Huw yn canolbwyntio ar waith yn ymwneud â'r CPCP a chymorth mentora, ac mae'n cyfrannu'n helaeth at y ddau faes. Mae'n gydweithredwr cadarn sy'n gweithio gyda nifer o ysgolion a sefydliadau eraill. Huw yw sylfaenydd y Rhaglen Arweinyddiaeth Ysgolion Eglwysig, sydd wedi bod yn hynod lwyddiannus. Yn ddiweddar, mae wedi creu sefydliad newydd sy'n cynrychioli ysgolion sy'n gwasanaethu cymunedau difreintiedig.

Academi Genedlaethol ar gyfer
Arweinyddiaeth Addysgol Cymru
National Academy for
Educational Leadership Wales

Ysbrydoli Arweinwyr - Cyfoethogi Bywydau
Inspiring Leaders - Enriching Lives

agaa.cymru | nael.cymru