



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

Dadansoddiad o anghenion hyfforddi a datblygu pwyllgorau rheoli uned cyfeirio disgyblion

Dadansoddiad o anghenion hyfforddi a datblygu pwyllgorau rheoli uned cyfeirio disgyblion

Hoffai Llywodraeth Cymru ddiolch i Gymdeithas Llywodraeth
Leol Cymru a'i ymchwilydd Rod Alcott am ymgymryd y
dadansoddiad hwn.

Rhagor o wybodaeth

Dylid cyfeirio ymholiadau am y ddogfen hon at:

Y Gangen Lles Disgyblion

Yr Is-Adran Cymorth i Ddysgwyr

Y Gyfarwyddiaeth Addysg

Llywodraeth Cymru

Parc Cathays

Caerdydd

CF10 3NQ

Ffôn: 03000 251445

e-bost: Wellbeingshare@llyw.cymru

Cynnwys

Cefndir	2
Amcan y prosiect	3
Methodoleg y prosiect	4
Canfyddiadau'r astudiaeth	5
Casgliadau ar sail yr astudiaeth	10
Argymhellion	12
Atodiad 1: Rhestr gyswllt	13
Atodiad 2: Holiadur yr arolwg	14
Atodiad 3: Crynodeb o'r ymatebion i'r arolwg	18
Atodiad 4: Crynodeb adroddiadau arolygiadau Estyn	20
Atodiad 5: Sylwadau pellach	22

Cefndir

Yn yr adroddiad hwn, eglurir canfyddiadau adroddiadau prosiect sy'n ystyried anghenion hyfforddi a datblygu aelodau Pwyllgorau Rheoli Unedau Cyfeirio Disgyblion ledled Cymru.

Is-set yw'r prosiect hwn o ddarn helaethach o waith i ddatblygu Fframwaith Gweithredu i wella safonau Addysg heblaw yn yr ysgol (EOTAS)¹ a hynny o dan oruchwyliaeth grŵp gorchwyl a gorffen a sefydlwyd gan Lywodraeth Cymru. Cynhaliwyd y gwaith maes dros y cyfnod rhwng Hydref 2016 ac Ionawr 2017. O ystyried amrywiaeth y dulliau a ddefnyddir ar gyfer y prosiect hwn (gweler isod) mae'n anorffod y câi tystiolaeth ei chasglu sy'n berthnasol i weithrediad effeithiol Pwyllgorau Rheoli ac yn ehangach, yr unedau cyfeirio disgyblion eu hunain, ond sydd y tu allan i'r fanyleb y cytunwyd arni. Nid yw'r ffaith ei bod y tu allan i'r fanyleb yn annilysu'r dystiolaeth hon, ond mae'n gofyn iddi gael ei chyflwyno ar wahân, ar ffurf sylwadau pellach, ar ffurf Atodiad 5 at yr adroddiad hwn.

¹ EOTAS yw darpariaeth addysg a ddyluniwyd i ddiwallu anghenion penodol carfan gymharol fach o ddisgyblion. Roedd tua 2,110 o ddisgyblion mewn EOTAS yn 2015/16.

Amcan y prosiect

Amcan y prosiect hwn oedd dod i wybod anghenion hyfforddi a datblygu aelodau'r Pwyllgorau Rheoli a darparu awgrymiadau ynghylch y modd y gellid diwallu'r anghenion hyn.

Mae'r astudiaeth wedi ei chyfrannu i'r amcan terfynol trwy'r canlynol:

- casglu gwybodaeth am gyfansoddiad a dull gweithredu'r Pwyllgorau Rheoli;
- nodi'r rhwystrau sy'n atal Pwyllgorau Rheoli rhag gwneud cyfraniad mwy effeithiol i berfformiad Unedau Cyfeirio Disgyblion;
- ystyried sut y gellid mynd i'r afael â'r rhwystrau hyn a'r rôl y gallai hyfforddiant a datblygiad ei chwarae wrth fynd i'r afael â'r rhwystrau hyn;
- ystyried sut y gellid diwallu anghenion hyfforddi a datblygu a nodir.

Methodoleg y prosiect

Y dull oedd:

- adolygiad dogfennol cychwynnol o'r ddesg;
- cyfarfodydd ag Athrawon â Gofal²;
- mynd i gyfarfodydd Pwyllgorau Rheoli;
- cyfarfodydd â Swyddogion Awdurdodau Lleol;
- cyfarfodydd ag Estyn;
- codi ymwybyddiaeth o'r prosiect trwy siarad yn un o gyfarfodydd Cymdeithas Cyfarwyddwyr Addysg Cymru (CCAC);
- cysylltu â Chyfarwyddwr Llywodraethwyr Cymru;
- datblygu, cynhyrchu a dosbarthu arolygon holiadur;
- coladu a dadansoddi tystiolaeth a gasglwyd;
- drafftio adroddiad interim.
- cyfarfod â'r Cynghorydd Herio Gwasanaeth Cyflawni Addysg a'r swyddog arweiniol ar gyfer cymorth llywodraethwyr;
- creu a dadansoddi trosolwg ar adroddiadau arolwg Estyn (a rannwyd ac y cytunwyd arnynt ag Estyn);
- dadansoddi ymatebion holiaduron;
- llunio adroddiad terfynol

Ar gyfer yr adolygiad dogfennol ystyriwyd gwaith cynharach ar y pwnc o nifer o ffynonellau i ddarparu gwybodaeth a dealltwriaeth gefndir. Cynhwysir rhestr o'r holl bobl y siaradwyd â hwy wyneb yn wyneb a'r holl Bwyllgorau Rheoli y buwyd yn bresennol ynddynt yn Atodiad 1 at yr adroddiad hwn. Cynhwysir yr holiadur a ddosbarthwyd i aelodau Pwyllgorau Rheoli ar ffurf Atodiad 2 at yr adroddiad hwn; a chynhwysir crynodeb yr atebion ar ffurf Atodiad 3. Cynhwysir trosolwg ar adroddiadau arolygiadau Estyn ar ffurf Atodiad 4 at yr adroddiad hwn.

Ar gyfer cyfnod olaf y prosiect, dadansoddwyd yr ymatebion i'r holiadur a gynhwysir ar ffurf Atodiad 2 at yr adroddiad hwn. Dosbarthwyd yr holiadur yn eang, ond oedd yn cynnwys aelodau Pwyllgorau Rheoli a oedd eisoes wedi bod yn rhan o'r gwaith, yn ogystal â mynd y tu hwnt i'r rhain,. Trwy ddadansoddi ymatebion, roedd modd dilysu canfyddiadau o'r arsylwi a'r cyfweiliadau ac ychwanegu atynt yn ôl yr angen.

² Defnyddia rhai Unedau Cyfeirio Disgyblion y term Pennaeth ac eraill y term Athro â Gofal. Defnyddir y term Athro â Gofal gydol yr adroddiad hwn i gyfeirio at y naill ddynodiad a'r llall

Canfyddiadau'r astudiaeth

Nodir isod y prif negeseuon yr astudiaeth ynghylch y pedwar llinyn gweithgarwch y cyfeiriwyd atynt ynghynt.

Cyfansoddiad a dull gweithredu'r Pwyllgorau Rheoli (ar sail arsylwi wyth cyfarfod Pwyllgorau Rheoli a chanlyniadau arolygon)

- Roedd y rhan fwyaf o'r rheini a oedd yn bresennol yn weithwyr i'r Awdurdod Lleol perthnasol naill ai'n athrawon yn yr Uned Cyfeirio Disgyblion, swyddogion addysg neu'n weithwyr proffesiynol cysylltiedig a chadarnhawyd hyn trwy'r ymatebion i'r arolwg lle nododd 83% o'r ymatebwyr eu bod yn aelodau staff neu'n gynrychiolwyr awdurdodau lleol.
- Dengys ymatebion arolygon fod y rhan fwyaf o'r aelodau wedi ymuno â'r Pwyllgor Rheoli o ganlyniad i'w enwebu gan yr awdurdod lleol, a rhai wedi eu gwahodd gan y Pwyllgor Rheoli, bod rhai wedi gwirfoddoli ac ni ymddengys fod unrhyw un wedi mynd trwy unrhyw broses ymgeisio ffurfiol.
- Mae'r rhan fwyaf o'r aelodau'n gymharol newydd i'r rôl gydag ymatebion i'r arolwg yn dangos bod 64% o ymatebwyr wedi ymuno er 2015 pan gyflwynwyd y gofyniad cyfreithiol am Bwyllgor Rheoli.
- Nid oedd y rhan fwyaf o'r ymatebwyr (61%) i'r arolwg wedi cael profiad yn llywodraethwyr ysgol cyn ymuno â'u Pwyllgor Rheoli.
- Dim ond mewn dau o'r cyfarfodydd lle buwyd yn bresennol, yr oedd cynrychiolydd rhieni yn bresennol ac roedd un o'r rhain yn bresennol am y tro cyntaf
- Dim ond un o'r cyfarfodydd yr aethpwyd iddynt oedd â chynrychiolydd o'r gymuned fusnes leol (perchennog bwyty lleol a oedd yn bresennol am y tro cyntaf)
- Cadeiriwyd pum o'r cyfarfodydd y buwyd yn bresennol ynddynt gan swyddogion awdurdodau lleol, cadeiriwyd un gan aelod etholedig a dau gan aelodau'r gymuned
- Cynhaliwyd y cyfarfodydd mewn modd anffurfiol ac ychydig o fusnes a gyfeiriwyd trwy'r Cadeirydd. Ymddangosai mai rôl y Cadeirydd yn gyffredinol oedd sicrhau y dilynid yr agenda yn hytrach na chyfarwyddo a chrynhof'r dadleuon neu'r drafodaeth
- Tueddai'r dull cyffredinol fod yn un goddefol ac ôl-syllol yn hytrach nag un rhagweithiol a blaensyllol
- Roedd agendâu'n drwm (gydag ugain o eitemau mewn un achos) ac yn aml nid oedd maint y busnes yn ei gwneud hi'n hawdd i bwyllgorau rheoli bwyso a mesur yn ystyriol rheoli mewn cyfarfodydd o dan gyfyngiadau amser
- Gweithreda rhai pwyllgorau rheoli system o is-bwyllgorau i ystyried materion yn fanylach, ond ni chyflwynwyd adroddiadau is-bwyllgorau ond mewn un cyfarfod
- Defnyddiodd rhai pwyllgorau rheoli is-bwyllgorau i ledu eu sylfaen arbenigedd trwy gynnwys unigolion nad ydynt yn aelodau o'r pwyllgorau rheoli
- Roedd hefyd dystiolaeth anecdotaidd mewn rhai achosion yr ystyrid bod is-bwyllgorau yn fwy heriol (a'r her yn fwy priodol) gan eu bod yn ystyried materion penodol ynghylch yr Uned Cyfeirio Disgyblion yn fanylach.
- Mae rhai Pwyllgorau Rheoli yn cyfarfod bob tymor ac eraill bob hanner tymor

- Roedd naws y cyfarfodydd yn un gefnogol, ddi-her ar y cyfan, gan dderbyn yr hyn a gyflwynwyd a'r ffocws yn un gweithredol yn hytrach na strategol. Cefnogodd ymatebion i'r arolwg hyn a 33% o'r ymatebwyr yn nodi bod eu Pwyllgor Rheoli yn un cymorth uchel/her isel o'u cymharu â 3% a nodai gymorth isel/her uchel. Yn yr un modd, nododd 29% o'r ymatebwyr fod gan y pwyllgor rheoli Sylfaen ogwydd gweithredol yn hytrach na 12% a nodai ogwydd strategol.
- Gwaethygydd y duedd i ganolbwyntio ar y gweithredol yn hytrach na'r strategol ar adegau gan agendâu a oedd oherwydd eu maint a'u cynnwys yn annog y dull hwn.

Y rhwystrau sy'n atal Pwyllgorau Rheoli rhag gwneud cyfraniad mwy effeithiol i berfformiad yr Undebau Cyfeirio Disgyblion:

Un gofyniad hanfodol ar gyfer nodi rhwystrau yw eglurder ynghylch yr hyn sy'n gwneud cyfraniad effeithiol. Awgryma tystiolaeth a gasglwyd trwy'r astudiaeth hon mai rhai o'r hanfodion hollbwysig ar gyfer effeithiolrwydd yw darparu cymorth sy'n cynnwys her, a chyfrannu i arweiniad strategol. Trwy sgysiau ag Estyn, darllen adroddiadau arolygiadau a mynd i gyfarfodydd Pwyllgorau Rheoli, mae'n glir bod Pwyllgorau Rheoli fel rheol yn gefnogol o ran cynnig cyngor, anogaeth a chlod am gyflawniad cadarnhaol; o'r herwydd, nid yw'r cymorth a ddarperir, yn y cyd-destun hwn yn achos pryder penodol. Y broblem yw sicrhau'r cydbwysedd gorau rhwng cymorth o'r math hwn a darparu'r her sydd ei hangen. Er y tybir bod angen rhagor o her, rhaid egluro bod yr her a geisir yn un wybodus ac adeiladol, yn hytrach nag un ymosodol neu wrthwynebus. Yn ogystal â natur yr her, mae hefyd yn bwysig bod sawl cyfeiriad i'r her gyda pharodrwydd i herio arweinyddiaeth yr Uned Cyfeirio Disgyblion, yr awdurdod lleol a'r consortiwm.

O ran arweinyddiaeth strategol, mae angen i Bwyllgorau Rheoli ddeall y gwahaniaeth rhwng ymyrryd ar lefel strategol ('beth' y mae angen ei wneud) ac ymyrraeth yng nghyfrifoldebau rheoli gweithredol yr Athro â Gofal a staff yr Uned Cyfeirio Disgyblion ('sut' y cymerir camau).

Os derbynnir yr uchod, mae'n dilyn bod angen i aelodau Pwyllgorau Rheoli ddeall hyn yn glir er mwyn cyflawni eu rôl yn effeithiol. Mae canlyniadau arolygon ynghylch rhaniad gweithgarwch rhwng dulliau strategol a gweithredol yn dangos bod 29% o'r ymatebwyr wedi nodi bod gan eu Pwyllgor Rheoli duedd weithredol o'u cymharu â 12% a nododd duedd strategol. Mae'r canfyddiadau hyn yn cefnogi'r canfyddiadau at sail Pwyllgorau Rheoli yn rhan o'r astudiaeth hon ac adroddiadau Arolwg Estyn.

Fodd bynnag, er eu bod yn deall bod eu rôl yn hanfodol os yw aelodau Pwyllgorau Rheoli i weithredu'n effeithiol, nid yw'r wybodaeth hon yn ddigon ynddi ei hun i warantu perfformiad effeithiol. I weithredu'n effeithiol, mae angen i aelodau Pwyllgorau Rheoli wybod:

- beth mae disgwyl iddynt ei wneud;
- sut mae disgwyl iddynt ei wneud;
- pam mae disgwyl iddynt ei wneud.

O ran *'beth'*, mae arweiniad clir gan Lywodraeth Cymru ynghylch cyfansoddiad a rolau a chyfrifoldebau a dengys canlyniadau arolwg i 94% o'r ymatebwyr gael yr arweiniad hwn neu eu bod wedi eu cyfeirio ato. Fodd bynnag, ymddengys fod ei ddefnydd yn gyfyngedig i'r dull cydymffurfio, yn enwedig ynghylch cyfansoddiad Pwyllgorau Rheoli a'r rheolau ynghylch cael cworwm. Yn hyn o beth nid argaeledd deunydd cymorth yw'r broblem ond yn hytrach bod Pwyllgorau Rheoli yn gwneud defnydd annigonol o'r hyn sydd ar gael.

O ran *'beth'* mae eglurder cynyddol, yn sgil negeseuon gan Estyn, yn enwedig ynghylch yr angen am ragor o newid. Fodd bynnag, er bod y negeseuon hyn yn darparu arwydd clir o'r disgwyliadau ynghylch perfformiad, mae bwlch o ran hyfforddi aelodau i berfformio yn y modd hwn.

O ran *'pam'*, ymddengys mai ychydig o ddealltwriaeth gyffredinol sydd ynghylch pam y mae Pwyllgorau Rheoli o ran yr hyn a brysura'r angen amdanynt. Crisialwyd y diffyg dealltwriaeth cyffredinol hwn yn yr ymadrodd *'Goffwn i wybod beth oedd y rhesymu wrth wraidd y peth'* a ddefnyddiodd un cyfwelai wrth drafod arweiniad Llywodraeth Cymru.

Ystyriaeth i'r modd y gellid goresgyn y rhwystrau hyn:

Yn gryno, gellid goresgyn y rhwystrau hyn trwy:

- fanteisio'n well ar ganllawiau Llywodraeth Cymru i fynd i'r afael â mater 'pam' ynghylch rôl a chyfrifoldebau Pwyllgorau Rheoli;
- datblygu dull astudiaeth achos³ i egluro 'sut' y cyflawnir y rôl honno orau o ran materion deall data, darparu cymorth a her a darparu cyfeiriad strategol;
- mynd i'r afael â 'pam' mae Pwyllgorau Rheoli'n bwysig trwy lunio nodyn eglurhaol sy'n rhan o unrhyw hyfforddiant cychwynnol neu lawlyfr;

Y rôl y gallai hyfforddiant a datblygiad aelodau ei chwarae wrth fynd i'r afael â'r rhwystrau hyn:

Yn amlwg, mae materion ynghylch effeithiolrwydd nad oes modd eu datrys yn hawdd trwy hyfforddi a datblygu. Yn enwedig, ar gyfer materion megis lled aelodaeth, amllder cyfarfodydd a phresenoldeb mewn cyfarfodydd, rhaid wrth ddulliau sy'n annibynnol ar hyfforddiant. Fodd bynnag, mae gan hyfforddiant a datblygiad aelodau rôl allweddol wrth fynd i'r afael â'r rhwystrau yr ymddengys eu bod yn bodoli ar hyn o bryd. Yn enwedig, mae ganddo rôl allweddol i'w chwarae wrth alluogi aelodau i fynd i'r afael â mater 'sut' y disgwylir iddynt gyflawni eu rôl.

Ystyriaeth i'r modd y gellid diwallu anghenion hyfforddiant a datblygiad a nodwyd:

O ystyried y tebygrwydd rhwng swyddogaethau Pwyllgorau Rheoli a chyrff llywodraethu ysgolion, y man cychwyn amlwg wrth geisio diwallu'r anghenion hyfforddi a datblygu ar gyfer aelodau Pwyllgorau Rheoli yw ymchwilio i ystod eang y deunyddiau hyfforddi sydd ar gael i lywodraethwyr. Mae angen i'r ymchwiliad sicrhau bod yr hyn sydd ar gael:

- yn berthnasol;

³ Ceir enghraifft o'r dull hwn ar dudalen 8 yn yr adroddiad hwn.

- yn gyflawn gyda'i gilydd (yn cynnwys amrediad yr anghenion hyfforddi posibl);
- yn rhywbeth y gellir ei deilwra er mwyn cydnabod y gwahaniaethau sy'n bodoli rhwng y cyrff priodol.

Yn dilyn treillio cychwynnol trwy'r deunyddiau a'u cymharu â chanlyniadau'r arolwg, awgrymir y byddent yn bodloni'r maen prawf cyntaf a'r trydydd ond y byddai angen ychwanegu atynt i gynnwys amrediad yr anghenion a nodwyd.

Ar sail arsylwadau'r Pwyllgorau Rheoli ac ymatebion i'r arolwg, ymddengys fod angen i'r dull gynnwys teilwra craidd generig y modylau hyfforddi llywodraethwyr; a chydabod unrhyw angen i ychwanegu deunydd ychwanegol atynt.

At ddibenion enghreifftiol, gallwn ni ystyried mater darparu her yn enghraifft o'r modd y gallai'r dull hwn weithio. Awgryma'r cyfarfodydd a arsylwyd a sgysiau ag aelodau, fod angen mynd i'r afael â'r '*pam*'i herio yn ogystal â'r '*sut*'.

O ran '*pam*', mae angen i'r hyfforddiant fynd i'r afael â chanfyddiadau cyfredol ynghylch cymorth a her. Mae tuedd i wneud cymorth yn gyfystyr ag anogaeth ac empathi i staff a disgyblion Unedau Cyfeirio Disgyblion ar ystyr fugeiliol bron. Mae hyn yn cyferbynnu â barn braidd yn negyddol ynghylch her y mae'n ymddangos ei bod yn gyffredin, a nifer yn credu ei bod yn golygu beirniadaeth a rhoi bai, gyda phryderon dilynol am briodoldeb dull o'r fath. Yn fwy cyffredinol, fe'i cyfrifir yn rhywbeth y mae'n rhaid ei wneud i fodloni Estyn, yn hytrach na rhywbeth a all ychwanegu gwerth at yr ymgais am welliant parhaus, ac sy'n rhan annatod o'r ymgais honno.

Mae'n hanfodol, felly, wrth ystyried cymorth pwysleisio mai diben cymorth yn anad dim yw cynorthwyo gyda gwella deilliannau i ddisgyblion unedau cyfeirio disgyblion, a bod cymorth i staff unedau cyfeirio disgyblion, ar ystyr fugeiliol, yn elfen o'r rôl ehangach hon. Os derbynnir bod her adeiladol hefyd yn gatalydd ar gyfer gwella deilliannau, daw'n bosibl ystyried hon yn elfen o gymorth yn hytrach na'r gwrthwyneb. Yn fwy na thebyg, mae'n fwy buddiol meddwl bod ystod o ddulliau cymorth, a her yn un o'r rhain; yn hytrach na meddwl o ran sbectrwm lle cyflwynir cymorth a her yn wrthgyferbyniadau cyferbyniol. Ymddengys mai'r canfyddiad presennol yw bod modd i Bwyllgor Rheoli ***naill ai*** herio ***neu*** gynorthwyo yn hytrach na herio ***yn rhan o*** gymorth.

Byddai egluro natur a phwrpas her i argyhoeddi aelodau Pwyllgorau Rheoli o'i rôl a'i werth yn rhagflaenydd angenrheidiol ar gyfer ymwneud â hwy gyda hyfforddiant i roi'r sgiliau a'r wybodaeth iddynt gyflawni her effeithiol. Mae'n bosibl y byddai unrhyw becyn hyfforddiant ar gyfer aelodau Pwyllgorau Rheoli i ystyried i ba raddau y defnyddiant her adeiladol yn rhan annatod o gymorth yn hytrach na dewis arall. Efallai y dylai'r hyfforddiant annog aelodau pwyllgorau rheoli i ystyried i ba raddau y defnyddiant her adeiladol yn rhan o'u pecyn offer ar gyfer cefnogi gwelliannau.

Mewn gair, mae angen dylunio'r hyfforddiant i dywys aelodau Pwyllgorau Rheoli trwy dderbyniad ac ymlaen i ymarfer. O ran ymarfer, a chan aros gydag enghraifft her, efallai y byddai'n werth ystyried dull astudiaeth achos fel yr amlinellir isod.

Enghraifft 1: (darlun cyfansawdd ar sail nifer o arsylwadau)

Mae ansawdd yr addysgu, ar sail arsylwi gwersi, yn eitem ar adroddiad yr Athro â Gofal i'r Pwyllgor Rheoli. Mae'r arsylwi'n dangos mai canran y gwersi y tybiwyd eu bod yn dda neu'n well oedd 70%, sef gwelliant o'i gymharu â llynedd. Nododd y Pwyllgor Rheoli'r gwelliant, llongyfarchodd yr Athro â Gofal, a symudodd ymlaen i'r eitem nesaf.

Beth yw'r materion hyfforddi a eglurir gan hyn ynghylch sut y gallai/dylai'r Pwyllgor Rheoli fod wedi gweithredu? Pa gwestiynau y gellid bod wedi eu gofyn ynghylch deall data a darparu cymorth a her?

Er mwyn sicrhau eu bod yn deall yn llawn y data a gyflwynwyd iddynt, gallai'r aelodau fod wedi gofyn:

- ym mha wahanol categorïau y gosodir gwersi?
- pa feini prawf a ddefnyddir i bennu'r categorïau?
- pwy sy'n mynd ati i arsylwi?
- sut y safonir y categorïeddio?

O ran darparu her, gallai'r aelodau fod wedi gofyn:

- ai'r un garfan o athrawon a arsylwyd ar gyfer y naill flwyddyn a'r llall (er mwyn penderfynu a oedd yr un staff bellach yn perfformio'n well neu ai staff newydd oedd wrth wraidd y gwelliant)?
- os yr un garfan oedd hon, ai'r un bobl oedd yn gyfrifol am y gwersi yn y categori llai da yn y naill flwyddyn a'r llall?
- os yr un bobl oedd y rhain, pa gamau a gymerwyd/gymerir i wella eu perfformiad?
- pa gamau a gymerir/ a gaiff eu cymryd os na fydd ansawdd eu haddysgu'n gwella?

Gallai'r aelodau hefyd fod wedi gofyn a oedd unrhyw beth y byddai modd iddynt ei wneud i gefnogi arweinyddiaeth yr Uned Cyfeirio Disgyblion, yn enwedig ynghylch ymdrin ag unrhyw danberfformio parhaus.

Gellid/dylid bod wedi cynnal pob un o'r uchod yng nghyd-destun cydnabod a chymeradwyo'r gwelliant wrth fynegi pryder bod 30% o'r gwersi a arsylwyd yn llai na da a cheisio sicrwydd bod hyn yn cael sylw.

Os oedd cefnogaeth i'r dull astudiaeth achos hwn, byddai'n bosibl llunio rhestr o broblemau sy'n codi'n aml a datblygu astudiaethau achos esiampol ar eu cyfer. Gallai'r rhestr gynnwys materion megis presenoldeb, cyflawniad, eithriadau a dangosyddion lles.

Wrth ystyried anghenion hyfforddi aelodau Pwyllgorau Rheoli, bydd angen hefyd roi ystyriaeth i'r modd y gellid mynd i'r afael ag anghenion aelodau sy'n gwahaniaethu, o bosibl. Hawdd credu y bydd anghenion hyfforddi Pennaeth Cynhwysiant awdurdod lleol yn wahanol iawn, er enghraifft, i riant-aelod. Fodd bynnag, o ran materion megis her, awgryma'r dystiolaeth o'r hyn a welir ei bod yn debyg y byddai dull cyffredin yn briodol.

Casgliadau ar sail yr astudiaeth

O'r gwaith a wnaed, o ran y ffordd y gweithreda Pwyllgorau Rheolaeth ar hyn o bryd, ymddengys fod y canlynol yn wir:

- Nid yw Pwyllgorau Rheoli yn glir o ran 'beth', 'pam' a 'sut' ynghylch eu rôl
- Gwneir defnydd annigonol o arweiniad Llywodraeth Cymru ynghylch egluro'r 'beth'
- Yn gyffredinol, mae Pwyllgorau Rheoli ar hyn o bryd yn yr un sefyllfa â chyrrff llywodraethu ddeng mlynedd yn ôl

O'r gwaith a wnaed gellir dweud y canlynol ynghylch anghenion hyfforddi aelodau Pwyllgorau Rheoli:

- Y man cychwyn amlycaf ar gyfer datblygu deunyddiau hyfforddi yw archwilio beth sydd ar gael ar hyn o bryd i lywodraethwyr ysgol ac ystyried dichonolrwydd teilwra'r deunyddiau hyn i ddiwallu anghenion Pwyllgorau Rheoli
- Oherwydd anhawster recriwtio aelodau rhaid cymryd gofal mawr i sicrhau y gwelir bod hyfforddi i wella effeithiolrwydd yn ychwanegu'r gwerth mwyaf gyda'r baich ychwanegol lleiaf

Yn benodol bydd angen i'r hyfforddiant fynd i'r afael â'r canlynol:

- Yr angen am eglurder ynghylch rolau a chyfrifoldebau Pwyllgorau Rheoli a'r angen dilynol i fod yn gyfarwydd ag arweiniad Llywodraeth Cymru
- Yr angen am eglurder o gwmpas pwrpas Pwyllgorau Rheoli ac ethos a diben Undebau Cyfeirio Disgyblion. Cefnoga canlyniadau'r arolygon hyn a'r ymatebwyr yn sgorio'r amrywiol bynciau hyfforddi (gydag 1 i'r pwysicaf a 5 i'r lleiaf pwysig) yn y modd hwn;
 1. Deall ethos a phwrpas yr Undeb Cyfeirio Disgyblion
 2. Deall rôl y Pwyllgor Rheoli
 3. Sut i weithredu'n 'gyfaill beirniadol' gan ddarparu cymorth a her
 4. Sut i ddarparu arweinyddiaeth i'r Undeb Cyfeirio Disgyblion
 5. Deall data
- Pynciau hyfforddi eraill a awgrymwyd gan yr ymatebwyr gan gynnwys;
 - Deall anghenion a breuder plant a phobl ifanc sy'n mynd i'r Unedau Cyfeirio Disgyblion
 - Deall y cysylltiad rhwng yr Awdurdod Lleol, y Pwyllgor Rheoli a'r ysgolion
 - Deall y rôl a'r disgwyliadau ar gyfer aelod o'r Pwyllgor Rheoli
 - Pynciau penodol megis cyllid, rheoli perfformiad, diogelu, meincnodi deilliannau disgwylidig, defnyddio mesurau lles
- Gwahanol anghenion aelodau unigol
- Y sefyllfa sydd ohoni lle pwysleisia Estyn yn gyson yr angen am ragor o her, ond lle na chaiff rôl a gwerth her, y tu hwnt i fodloni Estyn, eu gwerthfawrogi'n eang

- Y canfyddiad bod her yn gyfystyr â beirniadaeth a rhannu bai yn hytrach na bod yn rhan o becyn offer i gefnogi gwelliant
- Y canfyddiad bod her yn ddiwedd ynddo ei hun yn hytrach na chydabod mai dim ond trwy weithredu mewn ymateb i her y gall pethau wella
- Mae unrhyw bosibilrwydd bod pwyslais ar wella lefel yr her yn methu â chymryd i ystyriaeth rôl bwysig iawn a chwaraea cyngor, clod ac anogaeth mewn amgylchedd sy'n un anodd iawn i staff weithio ynddo

Argymhellion

- Penderfynu ar ddichonolrwydd a digonolrwydd teilwra⁴ hyfforddiant presennol Llywodraethwyr i ddiwallu anghenion hyfforddi aelodau'r Pwyllgorau Rheoli a nodwyd yn yr astudiaeth hon.
- Ystyried ffynonellau eraill ar gyfer deunyddiau hyfforddi a datblygu deunyddiau hyfforddi newydd yn ôl yr angen i sicrhau y diwellir ystod lawn yr anghenion hyfforddi a nodwyd yn yr astudiaeth hon.
- Sicrhau bod ystyried dulliau gorfodol a gwirfoddol a gwahaniaethu angen yn rhan o unrhyw becyn hyfforddi a datblygu i aelodau Pwyllgorau Rheoli.
- Sicrhau y bydd unrhyw hyfforddiant yn y dyfodol yn pwysleisio'r rôl a chwaraea Pwyllgorau Rheoli ynghylch arweinyddiaeth a gwella ansawdd, a'r rôl a chwaraea'r rhain yn nyfarniadau Estyn.

⁴ Yn y cyd-destun hwn, cyfeiria teilwra at addasu deunyddiau hyfforddi sy'n bodoli eisoes i adlewyrchu gwahanol rolau a chyfrifoldebau cyrff llywodraethu ysgolion awtonomaidd o'u cymharu â phwyllgorau rheoli Unedau Cyfeirio Disgyblion awdurdodau lleol.

Atodiad 1: Rhestr gyswllt

Roedd y gwaith maes yn cynnwys cyswllt â'r Athro â Gofal, naill ai'n unigol neu'n aelodau o Bwyllgorau Rheoli o'r Unedau Cyfeirio Disgyblion canlynol::

- Canolfan yr Afon (Blaenau Gwent)
- Canolfan Bridge Achievement (Casnewydd)
- Portffolio Pen-y-bont ar Ogwr
- Bryn Y Deryn (Caerdydd)
- Canolfan Addysg Nant-y-Bryniau (Conwy)
- Portffolio Sir Ddinbych
- Portffolio Sir y Fflint
- Portffolio Sir Fynwy
- Portffolio Powys Ty Glyn (Torfaen)
- Portffolio Wrecsam

Roedd y gwaith maes yn cynnwys arsylwi cyfarfodydd Pwyllgorau Rheoli yn yr awdurdodau lleol canlynol:

- Blaenau Gwent
- Pen-y-bont ar Ogwr
- Sir y Fflint
- Sir Fynwy
- Casnewydd
- Powys
- Torfaen
- Wrecsam

Roedd y gwaith maes yn cynnwys cysylltu â'r unigolion canlynol::

- Jassa Scott: Cyfarwyddwyr Cynorthwyol, Estyn
- Jeanette Rock: Uwch Reolwr Cynhwysiant a Chynnydd, Cyngor Sir y Fflint
- Phil Norton: Arweinydd Cyflawniad, Cyngor Dinas Caerdydd
- Steve Davies: Cynghorydd Herio Gwasanaeth Cyflawni Addysg
- Elizabeth Eferwont; Swyddog Arweiniol Hyfforddi Llywodraethwyr y Gwasanaeth Cyflawni Addysg

Atodiad 2: Holiadur yr arolwg

Arolwg Pwyllgor Rheoli Holiadur Aelod

Enw: _____

Swydd: _____

Enw'r Uned Cyfeirio Disgyblion (rhowch fanylion isod):

Ym mha rinwedd yr ydych chi'n gwasanaethu'n aelod o'r Pwyllgor Rheoli?
(Rhowch X yn y blwch priodol)

Rhiant

☐

Staff

☐

Noddwr

☐

Cymuned

☐

Awdurdod Lleol

☐

Beth yw eich rôl? Rhowch X yn y blwch priodol isod:

Cadeirydd

☐

Aelod

☐

Cwestiwn 1. Y broses benodi

a) Sut y cawsoch chi eich penodi? Rhowch fanylion isod.

b) Pryd y cawsoch chi eich penodi?

c) A gawsoch chi weld arweiniad Llywodraeth Cymru ar rôl a chyfrifoldebau aelodau Pwyllgorau Rheoli, neu a gawsoch chi eich cyfeirio at hwn?

DO/NADDO (Dileer fel y bo'n briodol)

d) A oedd gennych chi brofiad blaenorol o fod yn llywodraethwr ysgol neu ar Bwyllgor Rheoli cyn cael eich penodi ar y Pwyllgor Rheoli?

OEDD/NAC OEDD (dileer fel y bo'n briodol)

e) Os **OEDD**, a gawsoch chi unrhyw hyfforddiant ar gyfer y rôl honno?

DO/NADDO (Dileer fel y bo'n briodol)

e) Os **DO** oedd eich ateb, pa hyfforddiant a gawsoch chi a pha mor ddefnyddiol a fu i'ch rôl bresennol?

Cwestiwn 2. Hyfforddiant

A) A gawsoch chi unrhyw hyfforddiant ar gyfer eich rôl bresennol yn aelod o Bwyllgor Rheoli?

DO/NADDO (Dileer fel y bo'n briodol)

i.) Os **Naddo**, ydych chi'n credu y byddai hyfforddiant wedi bod o gymorth i'r rôl?

Ydw / Nac ydw (dileer fel y bo'n briodol).

ii.) Os **Ydw** oedd eich ateb, pa hyfforddiant a gawsoch chi a pha mor fuddiol fu hynny i'ch rôl? Rhewch fanylion isod.

B) Pe bai hyfforddiant yn cael ei ddatblygu i aelodau Pwyllgorau Rheoli, yn eich barn chi pa un o'r canlynol a fyddai bwysicaf i'r rôl. Rhestrwch yn ôl eu pwysigrwydd gydag **1** am y pwysicaf a **5** am y lleiaf pwysig:

Cyn ymateb i'r cwestiwn, darllenwch y nodyn eglurhaol byr canlynol:

Mae'n anodd diffinio'r term 'cyfaill beirniadol' – hwyrach y byddai 'cyfaill sy'n cwestiynu' yn fwy priodol. Defnyddiwyd 'beirniadol' ar ystyr cyfrifoldeb Pwyllgor Rheoli am fonitro a gwerthuso effeithiolrwydd Unedau Cyfeirio disgyblion a'r ymgais barhaus am welliant. Er y dylai Pwyllgorau Rheoli ddarparu cymorth, ni ddylent ofni holi cwestiynau heriol a cheisio rhagor o wybodaeth ac eglurhad pan fo angen.

Mae angen i aelodau Pwyllgorau Rheoli gael dealltwriaeth o ddata perfformiad Unedau Cyfeirio Disgyblion a'r wybodaeth i'w galluogi i ofyn cwestiynau am y data i gyflawni eu rôl yn effeithiol er mwyn codi safonau yn yr Uned Cyfeirio Disgyblion. Mae hefyd angen iddynt nodi goblygiadau posibl yr Undeb Cyfeirio Disgyblion ar sail unrhyw gamau sydd i'w cymryd.

Deall ethos a diben yr Undeb Cyfeirio Disgyblion

☐

Deall rôl y Pwyllgor Rheoli

☐

Sut i weithredu'n 'gyfaill beirniadol' gan ddarparu cymorth a her

☐

Sut i ddarparu arweinyddiaeth i'r Undeb Cyfeirio Disgyblion

☐

Deall data

☐

Os oes unrhyw feysydd eraill lle teimlwch y byddai hyfforddiant o gymorth, nodwch pa rai.

C.) Pe bai hyfforddiant ar gael, yn eich barn chi, dylai fod:

Yn orfodol yn gyfan gwbl

☐

Yn orfodol yn rhannol

☐

Yn wirfoddol yn gyfan gwbl

☐

Os ydych chi wedi nodi y dylai rhannau fod yn orfodol, nodwch pa elfennau.

Cwestiwn 3. Arweinyddiaeth, Her a Chymorth Strategol

Disgwylir i Bwyllgorau Rheoli ddarparu arweinyddiaeth strategol ar y cyd â her a chymorth.

A) Mewn perthynas â'r **rôl strategol**, ticiwch y blwch sy'n disgrifio eich pwyllgor chi orau:

Mae'n canolbwyntio'n bennaf ar strategaeth (beth mae angen ei wneud)

☐

Mae'n canolbwyntio'n bennaf ar faterion gweithredol (sut y cymerir camau)

☐

Mae'n rhannu'r amser yn gyfartal rhwng y strategol a'r gweithredol

☐

B) O ran **cymorth a her** rhowch **X** yn y blwch sy'n disgrifio eich Pwyllgor chi orau:

Cymorth uchel/her uchel

☐

Cymorth uchel/her isel

☐

Cymorth isel/her uchel

☐

Cymorth isel/her isel

☐

C) Yn y canlynol nodir **y rôl(au) a geir yn arweiniad statudol Llywodraeth Cymru ar gyfer pob Pwyllgor Rheoli.**

Rhowch sgôr i bob un yn ôl ei bwysigrwydd. Lle dynoda 1 y rôl bwysicaf a 3 y rôl leiaf pwysig o ran y Pwyllgor.

Pennu nod ac amcanion priodol

☐

Nodi a chynnwys polisiau, targedau a blaenoriaethau

☐

Sefydlu trefniadau ar gyfer monitro ac adolygu'r nod a'r amcanion, ac a yw'r polisiau, targedau a blaenoriaethau yn cael eu cyflawni

☐

Diolch am roi o'ch amser i lenwi'r holiadur hwn.

Dychwelwch erbyn dydd Gwener 13 Ionawr.

Copiau electronig at rjacon@hotmail.co.uk

a chopïau papur at:

Rod Alcott

8 Norman Terrace

Merthyr Tudful

CF47 8SD

Atodiad 3: Crynodeb o'r ymatebion i'r arolwg

Crynodeb y ffurflenni a ddychwelwyd

- 35 ymateb gan 12 o wahanol awdurdodau lleol
- Roedd y rhan fwyaf o'r ymatebwyr yn swyddogion ALI
- Categori aelodaeth:
 - 22 (65%) awdurdod lleol;
 - 6 (17.5%) staff;
 - 6 (17.5%) cymuned;
 - dim un gan riant na noddwyr
- 4 (11%) ymateb gan Gadeiryddion; 31 (89%) gan aelodau
- Y broses benodi yn bennaf ar ffurf enwebu; rhai wedi eu gwahodd gan y Pwyllgor; rhai yn rhan o swydd a lleiafrif o wirfoddolwyr. Dim tystiolaeth o gyfweiliadau na phroses ymgeisio ffurfiol
- Roedd 18 allan o 28 (64%) ymatebydd wedi eu penodi o 2015 ymlaen
- Dywedodd 31 (94%) o ymatebwyr eu bod wedi cael arweiniad Llywodraeth Cymru, neu wedi eu cyfeirio at arweiniad Llywodraeth Cymru, tra dywedodd 2 (6%) nad oeddent
- Roedd gan 13 allan o 33 (39%) ymatebydd brofiad blaenorol yn Llywodraethwr Ysgol neu ar Bwyllgor Rheoli tra oedd 20 (61%) heb gael profiad o'r fath; a 10 (77%) o'r rheini oedd â phrofiad blaenorol o fod yn llywodraethwyr wedi cael hyfforddiant llywodraethwyr
- Nid oedd 30 o 34 (88%) o'r ymatebwyr wedi cael hyfforddiant ar gyfer eu rôl gyfredol yn aelod Pwyllgor Rheoli tra atebodd 4 (12%) o ymatebwyr eu bod wedi cael hyfforddiant ar gyfer eu rôl gyfredol ar Bwyllgor Rheoli
- Roedd 2 o'r rheini a oedd wedi cael hyfforddiant wedi cael /cael cyfle i gael hyfforddiant llywodraethwyr; roedd 1 wedi cael hyfforddiant gan yr Awdurdod Lleol ac Estyn; ac roedd 1 wedi cael hyfforddiant penodol trwy ERW yn rhan o'r rôl Cynghorydd Herio
- Teimlai 21 allan o 27 (78%) y byddai hyfforddiant wedi bod o gymorth i'r rôl gyda 6 (22%) yn dweud na fyddai wedi bod o gymorth. Y rheswm dros beidio ag ystyried bod hwn o gymorth oedd bod yr ymatebwyr yn teimlo bod eu rôl a'u gwybodaeth swydd yn golygu na fyddent wedi cael fawr ddim budd o'r hyfforddiant er i rai nodi y gallent weld y gallai'r hyfforddiant fod o werth i aelodau eraill Pwyllgorau Rheoli
- Y drefn bwysigrwydd ar gyfer amrywiol bynciau hyfforddi (gydag I i'r pwysicaf a 5 i'r lleiaf pwysig) oedd;
 1. Deall ethos a phwrpas yr Uned Cyfeirio Disgyblion
 2. Deall rôl y Pwyllgor Rheoli
 3. Sut i weithredu'n 'gyfaill beirniadol' gan ddarparu cymorth a her
 4. Sut i ddarparu arweinyddiaeth i'r Uned Cyfeirio Disgyblion
 5. Deall data

- Roedd y pynciau hyfforddi eraill a awgrymwyd yn cynnwys;
 - Deall anghenion a breuder plant a phobl ifanc mewn Unedau Cyfeirio Disgyblion
 - Deall y cysylltiad rhwng yr Awdurdod Lleol, y Pwyllgor Rheoli ac ysgolion
 - Deall y rôl a'r disgwyliadau ar gyfer aelod Pwyllgor Rheoli
 - Pynciau penodol megis cyllid, rheoli perfformiad, diogelu, meincnodi deilliannau disgwylidig, defnyddio mesurau lles
- Roedd 16 allan o 35 (46%) o ymatebwyr o blaid gwneud yr holl hyfforddiant yn orfodol; roedd 13 (37%) o blaid gwneud peth yn orfodol a 6 (17%) o blaid gwneud yr holl hyfforddiant yn orfodol
- Teimlai 4 allan o 34 (12%) ymatebydd fod eu Pwyllgor Rheoli'n canolbwyntio'n bennaf ar strategaeth (yr hyn y mae angen ei wneud); 10 (29%) bod eu Pwyllgor Rheoli'n canolbwyntio'n bennaf ar faterion gweithredol (sut y cyflawnir gweithredoedd); ac 20 (58%) bod eu Pwyllgor Rheoli yn rhannu ei amser yn gyfartal rhwng y strategol a'r gweithredol. Fodd bynnag, pwyll piau hi gyda'r canlyniadau hyn oherwydd y posibilrwydd bod ymatebwyr yn teimlo mai'r ymateb cyfartal oedd yr ateb 'cywir'. Fodd bynnag, o blith yr ymatebion eraill, dewisodd 29% ogwydd gweithredol yn wahanol i 12% a ddewisodd ogwydd strategaeth. Mae'r canfyddiadau olaf yn gyson â chanfyddiadau ar sail arsylwi Pwyllgorau Rheoli yn rhan o'r astudiaeth hon a hefyd gyda'r canfyddiadau o adroddiadau arolygu Estyn.
- Teimlai 16 allan o 30 (53%) o'r ymatebwyr fod eu Pwyllgor Rheoli yn cynnig cymorth uchel/her uchel; 9 (33%) fod eu Pwyllgor Rheoli yn cynnig cymorth uchel/her isel; 1(3%) bod eu Pwyllgor Rheoli yn cynnig cymorth isel/her uchel ; a 4 (13%) fod eu Pwyllgor Rheoli yn cynnig cymorth isel/her isel. Unwaith eto rhaid pwylllo wrth edrych ar y canlyniadau hyn oherwydd y posibilrwydd y tybid mai cymorth uchel/her uchel oedd yr ateb 'cywir'. Mae dewis ymatebion amgen yn arwyddocaol am fod 33% wedi dewis her uchel/isel o'u cymharu â 3% a aeth am gymorth isel/her uchel. Mae'r canfyddiadau olaf yn gyson â chanfyddiadau adroddiadau arolygu Estyn.
- Y drefn yn ôl pwysigrwydd a nodwyd ar gyfer y rolau a geir yn arweiniad statudol Llywodraeth Cymru (lle 1 oedd y pwysicaf a 3 y lleiaf pwysig) oedd
 1. Pennu nodau ac amcanion priodol
 2. Nodi a chynnwys polisiau, targedau a blaenoriaethau
 3. Pennu trefniadau ar gyfer monitro ac adolygu nodau ac amcanion, ac a gyflawnir y polisiau, targedau a blaenoriaethau

Atodiad 4: Crynodeb adroddiadau arolygiadau Estyn

Crynodeb Adroddiadau Arolygiadau Unedau Cyfeirio Disgyblion gan Estyn:

Mae'r crynodeb isod yn seiliedig ar adroddiadau cyhoeddedig hyd ddiwedd mis Ionawr 2017

- Mae gan 20 o'r 24 Uned Cyfeirio Disgyblion bresennol adroddiad arolygiad blaenorol ar draws 16 o Awdurdodau Lleol (ALLau)
- Ar hyn o bryd nid oes gan 3 ALL unrhyw Uned Cyfeirio Disgyblion (Merthyr, Castell-nedd Port Talbot, Gwynedd) ac nid oedd gan 3 ALL pellach adroddiad arolygiad craidd ar hyn o bryd (Casnewydd, Abertawe, Sir Fynwy)
- Mae 1 Uned Cyfeirio Disgyblion ar hyn o bryd yn destun Mesurau Arbennig ym Mhowys
- Mae 3 Uned Cyfeirio Disgyblion yn y categori Gwelliant Sylweddol yn Sir Gaerfyrddin, Ynys Môn, Wrecsam
- Nodwyd arfer ardderchog mewn 3 o'r Unedau Cyfeirio Disgyblion presennol yng Nghanolfan Tai yn RhCT, Canolfan Addysg Nant-y-Bryniau yng Nghonwy (sef Gwasanaeth Glaslencyndod Gogledd Cymru fel y'i gelwid gynt) ac Uned Cyfeirio Disgyblion Ceredigion.

Mae'r gyfradd ar gyfer yr Unedau Cyfeirio Disgyblion sy'n mynd i'r categori hwn yn achos pryder am fod 21 o'r Unedau Cyfeirio Disgyblion presennol wedi cael arolygiad ac sy'n sail i'r dadansoddiad hwn, ac ar hyn o bryd mae 4 mewn categori statudol a 5 pellach wedi eu rhoi'n wreiddiol mewn categori statudol. O'r herwydd, gosodwyd 9 (43%) o'r Unedau Cyfeirio Disgyblion mewn categori statudol. Yn ychwanegol, roedd angen i Estyn fonitro 6 o'r Unedau Cyfeirio Disgyblion. O ganlyniad, aeth 15 allan o'r 21 (71%) Uned Cyfeirio Disgyblion ymlaen i gamau dilynol.

Argymhellion Estyn ynghylch Pwyllgorau Rheoli:

- Sicrhau bod yr Uned Cyfeirio Disgyblion, y pwyllgor rheoli a'r awdurdod lleol yn cydweithio'n effeithiol i godi safonau
- Gweithio gyda'r awdurdod lleol i ledu'r arbenigedd a'r gynrychiolaeth ar y pwyllgor rheoli
- Sicrhau bod yr Uned Cyfeirio Disgyblion, y pwyllgor rheoli a'r awdurdod lleol yn cydweithio'n effeithiol i godi safonau
- Darparu gwybodaeth briodol i'r pwyllgor rheoli am ymddygiad, presenoldeb a safonau oddi mewn i'r Uned Cyfeirio Disgyblion
- Darparu rhagor o her gan y pwyllgor rheoli
- Darparu rhagor o her gan y pwyllgor rheoli i gynorthwyo gyda gwelliannau ysgolion
- Cryfhau'r arbenigedd a'r gynrychiolaeth ar y pwyllgor rheoli er mwyn darparu her fwy priodol
- Datblygu rôl strategol y pwyllgor rheoli⁵

⁵ Tuedda Estyn i gyfeirio at y rôl strategol pan deimlir nad yw'r Pwyllgor Rheoli yn gweithio'n ddigon da gyda'r Awdurdod Lleol a phartneriaid eraill i bennu cyfeiriad yr Uned Cyfeirio Disgyblion a sicrhau bod adnoddau priodol a bod unrhyw rwystrau rhag gwella sydd i'w cael oddi mewn, er enghraifft, i'r Awdurdod Lleol yn cael sylw.

- Parhau i gryfhau rheolaeth strategol er mwyn cynnig cymorth a her i'r Uned Cyfeirio Disgyblion
- Ehangu'r gynrychiolaeth ar y pwyllgor rheoli er mwyn cynnwys busnesau lleol
- Sicrhau bod yr Undeb Cyfeirio Disgyblion, y pwyllgor rheoli a'r awdurdod lleol yn cydweithio'n effeithiol i godi safonau

Ymddengys fod yr argymhellion hyn yn atgyfnerthu negeseuon yr astudiaeth am her, arweinyddiaeth strategol a lled cynrychiolaeth.

Atodiad 5: Sylwadau pellach

Fel y nodwyd ar ddechrau'r adroddiad, yn anorhod casglwyd tystiolaeth sy'n werth ei chadw, er ei bod y tu allan i fanyleb y prosiect ynghylch anghenion hyfforddi a datblygu. Cyflwynir y dystiolaeth hon yn yr Atodiad hwn ar ffurf ffactorau ychwanegol a nodwyd sy'n rhwystro'r Pwyllgorau Rheoli rhag gweithredu'n effeithiol, ynghyd â chasgliadau ac argymhellion ychwanegol sy'n deillio o'r casgliad ehangach hwn o dystiolaeth.

Rhwystrau ychwanegol

Ar lefel ymarferol, mae presenoldeb gwael mewn Pwyllgorau Rheoli yn rhwystro sylweddol rhag effeithiolrwydd, ac roedd pryderon ynghylch cworwm yn nodwedd led arferol. Roedd tystiolaeth anecdotaidd y byddai presenoldeb yn dda pan oedd Undeb Cyfeirio Disgyblion yn un o gateoriau Estyn ond byddai'n lleihau unwaith y daeth yr Undeb Cyfeirio Disgyblion allan o'r categori, ac y daeth pryderon eraill yn flaenoriaeth i aelodau'r awdurdod lleol, a'r rhain oedd trwy'r aelodaeth fel rheol.

Rhwystro bosibl arall rhag effeithiolrwydd ynghylch her a chyfeiriad strategol yw cyfansoddiad y Pwyllgorau Rheoli yr arsylwyd ar eu cyfarfodydd. Sicrhodd presenoldeb staff Undeb Cyfeirio Disgyblion, swyddogion addysg awdurdodau lleol, arweinwyr o ysgolion prif ffrwd lleol a gweithwyr proffesiynol o ddisgyblaethau cysylltiedig fod arbenigedd sylweddol o gwmpas y bwrdd a oedd yn gallu darparu cymorth ac arweiniad effeithiol.

Roedd aelodau Pwyllgorau Rheoli yn aml yn ymwybodol o'r amgylchiadau ynghylch plant gan arddangos empathi gwybodus iawn. O bryd i'w gilydd, ymddangosai mai effaith hyn oedd annog y Pwyllgor Rheoli i weithredu mewn rôl weithredol *'tîm o gwmpas yr Undeb Cyfeirio Disgyblion'* ar draul darparu'r her a'r cyfeiriad strategol a ddisgwyliid ganddynt hefyd. O'r herwydd, bu enghreifftiau pan fynegwyd pryderon am ddisgyblion ac arweiniodd ystod yr arbenigedd a'r wybodaeth gysylltiedig o gwmpas y bwrdd at drafodaeth, darparu cyngor a chytundeb ar y ffordd orau ymlaen.

Am fod Undebau Cyfeirio Disgyblion yn rhan o'r awdurdod lleol, yn wahanol i ysgolion awtonomaidd, gall presenoldeb aelodau awdurdodau lleol ar Bwyllgorau Rheoli greu gwrthdaro buddiannau posibl sy'n llesteirio'r her. Gellid dyfynnu enghraifft o un cyfarfod a arsylwyd i egluro hyn. Roedd saith yn bresennol yn y cyfarfod, ac un o'r rhain yn aelod cymuned o gefndir busnes a oedd yn bresennol am y tro cyntaf. Cyflwynwyd adroddiad hunanwerthuso manwl a oedd wedi ei ysgrifennu gan dri aelod. Y canlyniad oedd mai dim ond pedwar aelod oedd ar ôl i herio, ac un o'r rhain oedd yr aelod newydd ac un arall o'r rhain yn Bennaeth y Gwasanaeth. O dan yr amgylchiadau, does ryfedd nad oedd yr her yn un gadarn iawn.

Fodd bynnag, mae'n glir o'r dystiolaeth a gafwyd trwy gyfnewid a'r sgwrsio bod denu aelodau yn broblem yn enwedig o ran aelodau'r gymuned, y rhant a'r aelodau noddi. Felly, efallai mai'r ateb fydd cymhwyso'r aelodau presennol yn well i gyflawni'r rôl ehangach a ddisgwyliid ganddynt ac ychwanegu Cynghorwyr Herio at yr aelodau, lle tybir bod hyn yn briodol, ac aelod o'r staff o Undeb Cyfeirio Disgyblion lle bydd hyn yn ddichonadwy. Byddai defnyddio aelodau cymheiriaid staff yn sicrhau dealltwriaeth fanwl o'r materion, gan ei gwneud yn haws rhannu arfer da ac yn gweithredu'n ddull datblygu i'r unigolion dan sylw. Wrth gydnabod problemau recriwtio yn y categorïau y cyfeiriwyd atynt

uchod, ymddengys fod lle i geisio ehangu'r sylfaen aelodaeth trwy ddulliau rhagweithiol a allai gwmpasu dulliau uniongyrchol i'r canlynol:

- busnesau lleol (o rai rhyngwladol i BBaChau);
- y trydydd sector;
- rhieni-lywodraethwyr o ysgolion lleol prif ffrwd;
- cyn-ddisgyblion

Casgliadau Pellach

- Mae'n anodd denu rhai categorïau o aelodau ac yn aml ychydig sy'n yn bresennol yn y cyfarfodydd
- Mae defnyddio is-bwyllgorau'n ei gwneud hi'n bosibl cynyddu lefel yr her a lledu'r sylfaen aelodaeth
- Gall diffyg cydbwysedd yn yr aelodaeth o blaid cynrychiolaeth awdurdodau lleol greu gwrthdaro buddiannau posibl sy'n llesteirio'r her.
- Gall presenoldeb Cyngorwyr Herio mewn cyfarfodydd helpu i dynnu sylw at yr angen am her adeiladol
- Mae rhwydweithiau anffurfiol o Unedau Cyfeirio disgyblion wedi eu sefydlu mewn rhai ardaloedd ac mae gan y rhain y posibilrwydd o leihau'r teimlad a gaiff rhai Unedau Cyfeirio Disgyblion o fod wedi eu hynysu.
- Gallai consortia rhanbarthol chwarae rôl o ran meithrin datblygiad systemau ysgol hunan wella embryonig ymhlith Unedau Cyfeirio Disgyblion, er mwyn darparu cymorth cyffredin ac annog pobl i rannu profiadau ac arfer da.
- Croesewir y syniad o ddarparu Cyngorwyr Herio unigol i weithio ar draws yr holl Unedau Cyfeirio Disgyblion mewn rhanbarth consortiwm ac ystyrir ei fod o fudd
- Yn aml mae'r cyfathrebu rhwng awdurdodau lleol ac Unedau Cyfeirio Disgyblu yn achos pryder a llawer o Unedau Cyfeirio Disgyblion yn teimlo nad oes neb yn rhoi gwybod iddynt.

Argymhellion Ychwanegol

- Nodi gweithgor o ymarferwyr i ddatblygu dull cyson o asesu cynnydd disgyblion ar sail penderfynu ar ddull cyffredin o greu gwaelodlin, gan gynnwys dangosyddion lles, lle gellir asesu'r gwerth a ychwanegir at ddisgyblion unigol.
- Archwilio modelau presennol ar gyfer cymorth i ysgolion, ac arfer presennol oddi mewn i'r sector Undeb Cyfeirio Disgyblion, er mwyn sefydlu system hunan wella Undeb Cyfeirio Disgyblion ar sail ffiniau consortia rhanbarthol.
- Sefydlu cyfarfodydd rheolaidd Cyngorwyr Herio i rannu a dysgu oddi wrth arfer da ac annog dull cyson.
- Annog Pwyllgorau Rheoli i ystyried cynnwys Cyngorwyr Herio ac aelodau cymheiriaid staff o Unedau Cyfeirio Disgyblion cyfagos.

- Ystyried a oes angen gwneud unrhyw newidiadau i arweiniad presennol Llywodraeth Cymru er mwyn adlewyrchu canfyddiadau'r astudiaeth hon.
- Adolygu'r CPCP presennol i benderfynu a yw'n diwallu anghenion penodol a gwahanol Athrawon Unedau Cyfeirio Disgyblion â Gofal.