

Dysgu bod yn athro yng Nghymru: sefydlu athrawon yn y proffesiwn

**Ystyriaeth o broses sefydlu athrawon
yn y proffesiwn addysgu er mwyn awgrymu ffyrdd
y gallai fod yn fwy effeithiol ar gyfer y
system a'r athrawon unigol.**

Yr Athro Mick Waters



@LIC_Addysg



Facebook/AddysgCymru

This document is also available in English.
Mae'r ddogfen yma hefyd ar gael yn Saesneg



ISBN Digidol 978-1-80082-409-6

© Hawlfraint y Goron Tachwedd 2020

LIC41421

Dysgu bod yn athro yng Nghymru: sefydlu athrawon yn y proffesiwn

Trosolwg

Diben yr adolygiad hwn oedd gwerthuso'r broses o sefydlu athrawon, gan ennyn safbwyntiau gan bartneriaid yn benodol, er mwyn penderfynu ym mha ffyrdd y gallai fod yn fwy effeithiol o safbwynt y system a'r athrawon unigol.

Mae'r adroddiad yn deillio o ddadansoddi a chyfuno gwybodaeth a gasglwyd o gyfarfodydd, gweithdai, a thrafodaethau â grwpiau cynrychioliadol o bartneriaid a oedd ynghlwm wrth y broses o addysg gychwynnol i athrawon a sefydlu athrawon. Roedd y rhain yn cynnwys consortia rhanbarthol ac awdurdodau lleol, cynrychiolwyr o gyrff priodol, gwirwyr allanol a mentoriaid sefydlu, a phenaethiaid ac athrawon o ysgolion. Roedd grŵp arall â buddiannau sy'n gorgyffwrdd yn cynnwys prifysgolion a chynrychiolwyr o bartneriaethau rhwng sefydliadau addysg uwch ac ysgolion. Cynhaliwyd cyfarfodydd ag amrediad o sefydliadau, byrddau ac asiantaethau, gan gynnwys Cyngor y Gweithlu Addysg, Estyn, undebau athrawon a chymdeithasau proffesiynol. Roedd cyfarfodydd a gynhaliwyd â phobl sy'n cynrychioli asiantaethau cyflenwi hefyd wedi llywio'r adolygiad. Roedd bod yn bresennol ar ddyddiau rhaglen sefydlu'r athrawon newydd gymhwyso yn gyfle i samplu'r cyrsiau ynghyd ag ymgysylltu â'r athrawon yn ystod trafodaethau am eu profiad.

Mae'r adroddiad hwn yn gwneud defnydd helaeth o ganfyddiadau adroddiad ymchwil a luniwyd gan OB3 (2020)¹ a anelodd at 'greu tystiolaeth a fydd yn helpu i lywio gwaith datblygu polisi a rhoi trefniadau sefydlu ar waith yn y dyfodol', a chynhaliwyd cyfarfodydd â'r awdur, Nia Bryer. Mae'r gwaith ymchwil a luniwyd gan OB3 yn cynnwys adolygiad llenyddiaeth cryno sy'n esbonio esblygiad polisi o safbwynt sefydlu mewn perthynas â datblygiadau ehangach ym maes addysg yng Nghymru. Nid yw'r adroddiad hwn yn ailadrodd y gwaith hwnnw, ond mae'n ychwanegu safbwynt ar sut y datblygodd rhagolygon yn hanesyddol ar y broses o sefydlu athrawon sy'n sylfaen i'r strwythur a ddefnyddir heddiw.

Yn ystod yr adolygiad hwn, roedd bod yn bresennol yn ystod cyfarfodydd y Bwrdd Ymgynghorol Recriwtio a Chadw Athrawon a'r Bwrdd Achredu Addysg Athrawon wedi cyflwyno safbwyntiau pellach, yn yr un modd ag a wnaeth trafodaeth â Chorff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru.

Cafodd y gwaith maes ar gyfer yr adolygiad ei wneud yn ystod hydref 2019 a gwanwyn 2020, a daeth i ben ychydig cyn cyfnod y cyfyngiadau symud. Cafodd argymhellion yr adroddiad hwn eu dylanwadu rhywfaint gan y trefniadau ymarferol a strategol a ddaeth i rym yn ystod y cyfyngiadau symud.

Prin y gallai adolygiad o agwedd ar addysgu fod wedi derbyn ton gystal o unfrydedd. Wrth ystyried y broses sefydlu ar gyfer athrawon newydd gymhwyso, roedd llawer yn cytuno nad yw prosesau ac arferion yn ddigon da. Dangosodd pawb a oedd ynghlwm ymroddiad i athrawon newydd a'u llesiant proffesiynol a phersonol, gan gredu y dylent fod yn rhan o gymuned broffesiynol sy'n helpu i wireddu potensial pobl ifanc. Yn yr un modd, mynegodd pawb yr agweddau ar y prosesau ac arferion presennol a oedd yn achosi rhwystredigaeth a siom broffesiynol. Er bod pawb yn gytûn bod angen i'r broses fod yn well, nid oedd cyrraedd consensws ynghylch y datrysiadau yr un mor rhwydd.

¹ OB3 (2020), Ymchwil ar drefniadau sefydlu statudol athrawon yng Nghymru

Er ei fod yn feirniadol o lawer o'r ddarpariaeth bresennol, mae'r adroddiad hwn yn osgoi beio unrhyw asiantaeth neu gymuned benodol o fewn y maes addysg. Yn wir, mae llawer yn cydnabod ymdrech, sgil ac ymrwymiad llawer. Ceir esboniad manwl o esblygiad y ddarpariaeth a'r arferion presennol a'r ffordd y mae amgylchiadau wedi cynllwynio dros amser i greu ffocws wyrgam ar effeithlonrwydd rheolaethol yn hytrach na chanolbwyntio'n glir ar effeithiolrwydd ymarfer.

Bwriad awgrymiadau'r adroddiad hwn yw mynd i'r afael â materion a ddaeth i'r amlwg yn ystod yr adolygiad. Ni fyddant yn bodloni pawb: maent yn rhagflaenu mwy o newid sefydliadol a mwy o addasu strwythurol. Maent yn cynnig newid pwyslais a gofyniad ac addasu ffrydiau cyllido. Wrth awgrymu datrysiadau i'r rhan fwyaf o anawsterau, maent yn codi bwgan cymhlethdodau eraill.

Yn bwysicach, maent yn disgrifio math gwahanol o ymdrech a phwyslais proffesiynol a fyddai wrth fodd llawer ac a fyddai'n peri i rai deimlo'n anesmwyth. Yn bwysicaf oll, maent yn mynd y tu hwnt i ystyriaeth o'r anghyfleustra uniongyrchol i'r system ac yn canolbwyntio ar brofiad presennol ein hathrawon newydd a'u rhagolygon i'r dyfodol, ynghyd â'u potensial wrth ddylanwadu ar genhedlaeth o bobl ifanc yng Nghymru.

Cynnwys

Diolchiadau	2
Geirfa	3
Adran 1: Cyflwyniad	4
Adran 2: Ymuno â phroffesiwn: sut rydym am i'n hathrawon newydd ymddwyn?	6
Adran 3: Naratif y cefndir	8
Adran 4: Cymhlethdod cymhwyster i addysgu	23
Adran 5: Ailfeddwl ac ail-fframio'r broses o sefydlu yn y proffesiwn addysgu	27
Adran 6: Awgrymu ffyrdd ymlaen	27
Adran 7: Casgliad	53
Adran 8: Atodiadau	54

Diolchiadau

Rhaid diolch i bawb a gyfrannodd at yr adolygiad hwn.

Cafodd cefnogaeth arweinwyr sefydlu'r consortia rhanbarthol ei gwerthfawrogi'n benodol wrth drefnu nifer o weithdai â chydweithwyr priodol er mwyn creu darlun o brosesau, arfer a materion i'w hystyried ynghyd â darparu dadansoddiad manwl a gwybodus o arfer presennol.

Roedd y bobl ganlynol, yr wyf yn cydnabod eu cyfraniad proffesiynol, hefyd ynghlwm wrth yr adolygiad:

- athrawon a oedd yng nghanol eu cyfnod sefydlu, ac athrawon dan hyfforddiant, a gynigiodd fewnwelediad diffuant i'w profiad
- mentoriaid, gwirwyr allanol a phenaethiaid am eu cyfraniad i weithdai ac am groesawu ymweliadau â'u hysgolion
- deoniaid ac uwch-staff, darlithwyr, a threfnwyr cyrsiau o bob un o'r sefydliadau addysg uwch, a esboniodd ddatblygiad eu rhaglenni a'u partneriaethau
- staff o nifer o asiantaethau cyflenwi, a rannodd ganfyddiadau, arfer a phosibiliadau
- undebau'r gweithlu athrawon a chymdeithasau proffesiynol, a gyflwynodd dystiolaeth ac a ymgysylltodd yn ystod cyfarfodydd ar ran eu haelodaethau
- cyflwynwyr cyrsiau, a drefnodd fynediad i'w sesiynau â'u hathrawon newydd gymhwyso
- Cyngor y Gweithlu Addysg, lle cafodd llawer o ddata a chefnidir eu cronni
- Bwrdd Ymgynghorol Recriwtio a Chadw Athrawon, a gynigiodd fewnwelediad a chynghor
- Bwrdd Achredu Addysg Athrawon, a ddarparodd gefndir y gwaith datblygu diweddar
- cyfarwyddwyr awdurdodau lleol, a rannodd ganfyddiadau ac arsylwadau
- Estyn, a ddarparodd gefndir o dystiolaeth arolygiadau
- aelodau o staff o ddau gorff priodol yn Lloegr, a gynigiodd y cyfle i ymgyfarwyddo â phrosesau a strwythurau yn eu system hwy
- OB3, a rannodd ei waith ymchwil a'i ganfyddiadau
- swyddogion Llywodraeth Cymru, a ddarparodd gefndir y polisi a chymorth technegol ac, yn holl bwysig, a drefnodd y logisteg a'i gwnaeth yn bosibl casglu gwybodaeth, dystiolaeth a mewnwleidiad mewn modd amserol.

Cyfrannodd pawb at yr adolygiad hwn mewn ysbryd cadarnhaol ac agored ac roeddent yn awyddus i bwysleisio'r ymdrech a wneir i sicrhau'r profiad sefydlu gorau wrth fynegi diffygion yn aml yn y trefniadau presennol ar gyfer athrawon newydd gymhwyso. Roedd ymrwymiad gwirioneddol i'r genhedlaeth nesaf o athrawon.

Geirfa

Diffiniad

AGAAC

ADY

ALI

ANG

AGA

CCD

CGA

CPA

CP

CRh

DBS

ERW

GA

GCA

GCC

GDPR

GwE

IWPRB

MS

ONS

PDP

SAC

SAU

TEAB

TPSM

TRRAB

Acronym / gair allweddol

Academi Genedlaethol ar gyfer Arweinyddiaeth Addysgol Cymru

Anghenion dysgu ychwanegol

Awdurdod lleol

Athro newydd gymhwyso

Addysg gychwynnol i athrawon

Consortiwm Canolbarth y De

Cyngor y Gweithlu Addysg

Cynllunio, paratoi ac asesu

Corff priodol

Consortia rhanbarthol

Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd

Ein Rhanbarth ar Waith

Gwiriwr allanol

Gwasanaeth Cyflawni Addysg i Dde Ddwyrain Cymru

Gwasanaeth Caffael Cenedlaethol

Y Rheoliad Cyffredinol ar Ddiogelu Data (General Data Protection Regulation)

Gwasanaeth Effeithiolrwydd

Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru (Independent Welsh Pay Review Body)

Mentor sefydlu

Swyddfa Ystadegau Gwladol (Office for National Statistics)

Pasbort dysgu proffesiynol

Statws athro cymwysedig

Sefydliad addysg uwch

Bwrdd Achredu Addysg Athrawon (Teacher Education Accreditation Board)

Model Cynllunio a Chyflenwi Athrawon (Teacher planning supply model)

Bwrdd Ymgynghorol Recriwtio a Chadw Athrawon (Teacher Recruitment and Retention Advisory Board)

Adran 1: Cyflwyniad

Bwriad yr adolygiad hwn oedd ystyried ac awgrymu ffyrdd y gallai athrawon newydd yng Nghymru gael eu cefnogi orau mewn profiad gyrfa gynnar cynhyrchiol wrth sicrhau y gall y genedl fod yn sicr fod athrawon sy'n newydd i'r proffesiwn wedi dangos eu bod wedi cyflawni'r safonau proffesiynol disgwyliedig.

Gwnaeth 'Addysgu Athrawon Yfory'² (2015), adroddiad a luniwyd gan yr Athro John Furlong, gynnig newidiadau sylfaenol i'r trefniadau ar gyfer addysg gychwynnol i athrawon. Ers hynny, cafwyd llawer o ymdrech ar y cyd i adeiladu fframwaith profiad newydd i alluogi darpar athrawon i feithrin dealltwriaeth ddyfnach a chyfoethocach o'u rôl gyda gwybodaeth, sgiliau a mewnwleidiad wedi'u halinio â Chenhadaeth ein cenedl.³

Mae'r adolygiad hwn wedi dangos nad yw prosesau, gweithdrefnau nac arferion y cyfnod sefydlu athrawon newydd gymhwyso presennol yn barod i adeiladu ar y newidiadau a wnaed mewn addysg gychwynnol i athrawon. Ni all unigolion sy'n meddu ar statws athro cymwysedig (SAC) adeiladu ar eu cyfnod o hyfforddiant oherwydd cyfres o rwystrau systematig. Mae cyfnod a ddylai fod yn gyfnod o ddysgu proffesiynol carlam yn cael ei rwystro gan yr hyn a ddisgwylir ganddynt yn weinyddol gan reolwyr⁴ a chan y sawl sy'n eu cefnogi. Mae'r rhan fwyaf yn cael anhawster yn sicrhau swydd addysgu, ac mae cyfran fawr yn treulio'r amser hwn yn gwneud gwaith cyflenwi, yn aml yn ysbeidiol. Mae llawer ohonynt yn cymryd swyddi fel cynorthwyyr addysgu, yn amser llawn neu i ategu eu gwaith cyflenwi rhan-amser fel athrawon. Mae'r cyfnod sefydlu i lawer o athrawon newydd yn ymestyn i ddwy neu dair blynedd cyn iddynt ymgymryd â'r nifer gofynnol o sesiynau addysgu i fodloni'r gofynion. Caiff rhai eu colli gan y system neu mae'n anodd dod o hyd iddynt ac, er mwyn olrhain a chefnogi'r grŵp cythryblus hwn, mae'r systemau sydd wedi cael eu datblygu'n gynhwysfawr ond mae'r system ei hun yn dod yn ffocws wedyn i ormod o bobl sydd ynghlwm wrth y broses sefydlu, gan gynnwys yr athrawon newydd gymhwyso eu hunain. Mae llawer o'r rheiny sy'n cefnogi athrawon newydd yn symud i mewn ac allan o dderbyn cymorth eu hunain, gan ddibynnu ar a oes eu hangen yn eu hardal. Mae eu dealltwriaeth eu hunain o'r agenda diwygio addysg yn amrywiol ac mae'r cymorth maent yn ei gynnig yn rhy aml yn dibynnu ar gwblhau dogfennau gweithdrefnol yn hytrach na'r dysgu sydd i'w wneud drwy sefydlu.

Mae'r sawl sy'n gyfrifol yn y pen draw am y system yn gofalu'n fawr am les proffesiynol athrawon newydd ac am eu dysgu proffesiynol yng nghyd-destun yr agenda ddiwygio genedlaethol. Yn ymwybodol o'r anawsterau yn y trefniadau, maent yn ceisio meithrin perthnasoedd cadarnhaol gyda'r athrawon newydd ac maent yn hynod gefnogol ac optimistaidd.

Weithiau, mae'r cydbwysedd yn llithro ac mae caredigrwydd a dealltwriaeth broffesiynol yn troi'n orddiogelu a'r canlyniad yw nad yw llawer o athrawon newydd yn cymryd y cam hanfodol hwnnw i fod yn weithwyr proffesiynol hunangynhaliol a chyfrannol y mae ar y wlad eu hangen yn ei hysgolion.

Dylai ysgolion ddarparu'r sail ar gyfer cyfnod sefydlu llwyddiannus, trylwyr a chefnogol. Mae'r rhan fwyaf yn darparu mentora hynod effeithiol ar gyfer athrawon newydd gymhwyso

² Yr Athro John Furlong (2015), Addysgu Athrawon Yfory, Prifysgol Rhydychen

³ Llywodraeth Cymru (2017), Cenhadaeth ein Cenedl

⁴ Hoyle, E. a Wallace, M. (2006), Educational Leadership: Ambiguity, Professionals and Managerialism. Llundain, Sage.

parhaol neu dros dro tymor hir. I ormod o athrawon newydd gymhwyso sy'n cael eu cyflogi fel athrawon cyflenwi tymor byr neu ysbeidiol, sylfaenol yw lefel y mentora ac mae'n gyfrifoldeb ar y gwiriwr allanol (GA), sy'n gorfod dod o hyd iddynt ble bynnag y maent yn digwydd bod yn addysgu.

Weithiau, mae ysgolion yn methu â buddsoddi'n ddigonol yn yr athrawon newydd gymhwyso ar contractau dros dro neu gyflenwi oherwydd nid yw'n cynrychioli llawer o fudd hirdymor i'r ysgol. Mae llawer o ysgolion yn gyndyn i gynnig swyddi parhaol i ANG, gan roi hyblygrwydd iddyn nhw eu hunain os bydd eu cyllideb flynyddol yn lleihau neu fel ffordd o osgoi penderfyniadau anodd os nad yw'r athro'n bodloni'r disgwyliadau.

Bwriad yr adolygiad hwn oedd ystyried, fel rhan o'i friff, strwythurau ar gyfer dysgu proffesiynol effeithiol ac mae wedi dod i'r casgliad y bydd unrhyw adolygiad o fecanweithiau 'ffurfiol' ar gyfer dysgu proffesiynol yn cael ei osod yn erbyn y dysgu 'anffurfiol' am addysgu sy'n cael ei wneud drwy brofiad y cyfnod sefydlu. Mae cwricwlwm 'cudd' y cyfnod sefydlu mor ddylanwadol â'r trefniadau ffurfiol a wnaed.

Mae llawer, ond nid digon, o athrawon newydd gymhwyso yn mwynhau cyfnod sefydlu sy'n arwain at yrfa gynhyrchiol, gwerth chweil a phleserus. Maent yn profi cymorth a her broffesiynol gyda chydweithwyr sy'n agor drysau ac sy'n eu cyflwyno i'r agenda fawr. Gydag arweiniad a chynghor da, yn y blynyddoedd i ddod bydd llawer yn dod yn ddylanwadwyr sylweddol ac yn cael effaith gadarnhaol ar lwyddiannau addysgol Cymru. Mae gormod yn profi dechreuad i'w gyrfa oedd sy'n ysbeidiol, yn gymhleth ac yn feichus. Maent yn fwyaf tebygol o golli cymhelliant, brwdfrydedd a diddordeb ac yn penderfynu'n gyflym gweithio mewn sector cyflogaeth arall.

Felly, mae'r adroddiad hwn yn awgrymu gwneud newidiadau sylfaenol i'r trefniadau ar gyfer adeiladu ar yr hyn a sicrhawyd fel rhan o addysg gychwynnol i athrawon.

Yr hyn sydd bwysicaf yw'r cynnig bod angen i'r broses o 'ddysgu bod yn fod yn athro yng Nghymru' ei hun gael ei hailfeddwl.

Mae'r adroddiad yn dechrau gydag adran fer ar broffesiynoldeb mewn addysgu a diben y cyfnod sefydlu. Yna daw naratif sy'n mynd i'r afael ag amrywiaeth y materion a godwyd yn ystod yr adolygiad, gan ddod ag amrywiaeth y cryfderau yn y trefniadau cyfredol ynghyd â'r siom a'r anfodlonrwydd a fynegwyd gan y sawl sy'n cymryd rhan ac a arsylwyd yn ystod yr adolygiad. Roedd y siom honno yn cael ei mynegi mewn modd pwylllog a bron yn cael ei derbyn fel peth anorfod. Roedd y dymuniad i wneud pethau'n well yn ddwfn.

Yna mae'r adroddiad yn cynnig crynodeb o'r ffordd y mae'r trefniadau presennol wedi datblygu, sy'n arwain at gynnig am yr angen i ailfeddwl prosesau gyrfa gynnar athrawon. Mae'r adroddiad yn cynnwys awgrymiadau ac opsiynau treiddgar gyda'r nod o wella mewnwleidiad proffesiynol yr athro newydd, o egluro a lleihau cymhlethdod y trefniadau, ac o sicrhau bod twf proffesiynol yn parhau drwy ehangu'r partneriaethau rhwng ysgolion ac addysg uwch.

Mae'r atodiadau'n cynnwys adrannau sy'n crynhoi'r ffyrdd y byddai'r profiad wedi'i ailfeddwl yn wahanol i'r trefniadau presennol ac sy'n awgrymu ac yn ymateb yn gryno i rai o'r safbwyntiau gwahanol a allai gael eu codi.

Adran 2: Ymuno â phroffesiwn: sut rydym am i'n hathrawon newydd ymddwyn?

Pan ydym yn sôn am ddarpar athrawon, yn barod i ymuno â'r proffesiwn, beth rydym yn ei ddisgwyl? A ydym yn eu gweld fel rhai sy'n gwegian, yn ceisio hedfan, yn debygol o gyflawni ychydig i ddechrau? A ydym yn cefnogi eu hymdrechion cynnar gymaint fel ein bod yn peryglu tocio eu hadenydd? A ydym yn taflu bwyd i'w cegau i'r graddau fod ganddynt lai o angen i geisio neu i archwilio a'u bod yn penderfynu yn lle aros i'r bwyd gael ei roi yn eu pigau? A ydym wedyn yn dweud wrthynt fod cymryd risgiau'n beryglus ac y byddai'n well iddynt guddio o'r olwg ac aros yn y nyth?

Neu a ydym yn eu hannog, yn eu herio a dwyn perswâd arnynt i wneud ymdrech? A ydynt yn ymdrechu i hedfan drostynt eu hunain: i ehedu, esgyn, disgyn a phlymio? A ydynt yn mwynhau'r cyffro o gyrraedd uchderau newydd a gweld posibilïadau y tu hwnt i'w gorwel presennol?

Mae'r pedwar diben i ddysgwyr, y mae'r Cwricwlwm i Gymru⁵ wedi'i adeiladu o'u hamgylch, yn pennu'r canlyniadau a geisir i bob dysgwr. Yn eu tro, maent â goblygiadau i bob athro. Byddem am i'n hathrawon mwyaf newydd fod yn hyderus, yn alluog, yn greadigol ac yn wybodus ac yn fodlon cyfrannu. Byddem am iddynt fwynhau bywyd proffesiynol sy'n iach, yn foesegol ac yn fentrus a byddem am iddynt fod yn uchelgeisiol drostynt eu hunain, i'r bobl ifanc maent yn eu haddysgu, ac am ddyfodol addysg yng Nghymru.

Wrth i'r adolygiad barhau, gwnaeth y cyferbyniad amlwg rhwng yr hyn rydym am i'n athrawon newydd gymhwyso brofi a realiti eu cyfnod sefydlu ymddangos. Rydym am gael y gorau posib, ond yn derbyn llai na hynny ac nid oherwydd diffyg ymdrech na gofal: bron i'r gwrthwyneb. Mae'r systemau sydd ar waith i gynnig cymorth yn feichus ac yn wrthgynhyrchol. Mae'r ddau ddisgrifiad sy'n dilyn wedi'u casglu o'r amrywiaeth o dystiolaeth i grynhoi'r tensiwn sy'n bodoli. Maent yn ddelweddau cyffredinol sy'n seiliedig ar y caleidosgop o dystiolaeth, arsylwadau, cyfweiliadau, sgysiau a chipluniau o brofiad a gyflwynwyd dros gyfnod yr adolygiad. Bwriedir iddynt dynnu sylw at y bwlch rhwng ein huchelgais a'n harfer oherwydd mecanweithiau, ymrwymiad ac egni yn y lleoedd anghywir.

2.1 Beth fyddem am i'n hathrawon mwyaf newydd ei brofi?

Yn naturiol, rydym am iddynt fod yn athrawon effeithiol: i fod â'r gallu i feithrin perthnasoedd gyda phobl ifanc sy'n annog awydd i ddysgu ac i feddu ar y sgiliau trefniadol i reoli ystafell ddosbarth yn effeithlon. Byddem am iddynt fwynhau fod gyda'u dysgwyr a theimlo'r llawenydd o fod yn athro. Byddem am iddynt gymryd rhan lawn yng ngwaith eu hysgol, bod yn rhan o'r tîm, bod yn gyfrifol amdanynt eu hunain, a bod yn barod i helpu cydweithwyr. Byddem am eu helpu gyda phrofiadau gyrfa newydd a chynnar ac, yn ei dro, defnyddio eu canfyddiadau i ddiwygio'n harfer ein hunain.

Byddem hefyd yn gweld yr athro newydd yn sicr fel rhywun sy'n gwybod am feddwl ac addysgeg ddiweddar o ran y cwricwlwm ac fel rhywun sy'n gallu dyfeisio llwybrau diddorol trwy'r syniadau mwyaf cymhleth, y gall ei olwg arloesol ychwanegu dimensiwn newydd at waith ein hysgol.

Byddem am ymddiried ynddynt fel cydweithiwr proffesiynol yn ein tîm sy'n dod ag egni newydd a meddwl o'r newydd. Byddem yn eu hannog i gwestiynu, dadlau a herio drwy eu

⁵ Llywodraeth Cymru (2020), Cwricwlwm i Gymru

cynnwys mewn sgysiau a'u cyflwyno i brofiadau proffesiynol ehangach a gweithwyr proffesiynol doeth sydd â phrofiad i'w rannu. Dylem eu cysylltu ag ymchwil, deunydd darllen a syniadau a gwerthfawrogi eu mewnwelediad.

Byddem yn croesawu'n cydweithwyr newydd i fywyd proffesiynol llawn optimistiaeth ar gyfer y dyfodol gyda'r gred y gallant wneud cyfraniad sylweddol i 'Genhadaeth ein cenedl' a'r gwaith o ddiwygio addysg yng Nghymru.

2.2 Beth yw'r profiad arferol i'n hathrawon mwyaf newydd?

Ar ôl cael ei groesawu i'r ysgol, caiff yr athro newydd ei gefnogi gan gyfres o weithwyr proffesiynol er mwyn sicrhau bod ei waith o'r safon ddisgwyliedig a'i fod yn datblygu ar ôl ei ddyfarniad statws athro cymwysedig cychwynnol. Mae'n gwybod bod cyfnod cyntaf ei yrfa yn bwysig, yn gwybod ei fod yn gallu methu ond y bydd gweithwyr proffesiynol profiadol yn ei helpu i lywio'r her o brofi ei werth. Fodd bynnag, am y rhan fwyaf, mae cyfnod cyntaf eu gyrfa'n gyfyngedig o ran amser neu'n ysbeidiol gan fod eu swydd yn un dros dro neu'n rhan-amser neu eu bod yn gwneud gwaith cyflenwi. Mae'r rhan fwyaf yn gweld eu hamser gyda dysgwyr fel uchafbwynt eu lefel gyfrifoldeb newydd.

Maent yn cael anhawster gyda'r pwysau clerigol o brofi eu cynnydd yn ystod y flwyddyn gyntaf. Maent yn treulio'r 10% o'u hamser digyswllt, cynllunio, paratoi ac asesu (a elwir yn amser 'rhydd' ganddynt yn bennaf) yn cwblhau cynlluniau gwersi ffurfiol i gefnogi eu haddysgu. Maent yn treulio eu 10% o amser digyswllt ychwanegol a ddarperir i athrawon newydd gymhwyso ar gyfer dysgu proffesiynol 'yn gwneud eu PebblePad'⁶, gan geisio cofnodi eu profiad proffesiynol yn y pasbort dysgu proffesiynol. Ystyrir y dystiolaeth ar gyfer eu safonau proffesiynol fel y rhwystr olaf mewn cyfres y maent wedi derbyn cymorth i'w clirio ers iddynt fod yn ddysgwyr yn yr ysgol gynradd.

Mae eu hysgolion yn eu cefnogi drwy beidio â rhoi gormod o faich ar unigolion sydd ar y cyfan yn newydd i fywyd gwaith, gan eu cysgodi rhag galwadau a chyfleoedd proffesiynol ehangach. Maent yn cael eu cadw mewn carfan o newydddeb, yn mynychu cyrsiau gyda chyfoedion, ac yn cwrdd ag ychydig iawn o gydweithwyr profiadol y tu hwnt i'w hysgolion eu hunain. Ychydig maent yn ei ddarllen ac maent yn byw bywyd proffesiynol wrth fin y gyllell gyda'r risg, i ormod, y bydd blinder a ddysgwyd yn disodli uchelgais. Mae dysgu gydol oes yn gysyniad y tu hwnt i'w cwmpas. Mae dilysiad eu cymhwyster yn oleuni ym mhen draw'r twnnel pan all y baich o feddwl y tu hwnt i drefn yr ystafell ddosbarth ddod i ben. Ar yr un pryd, mae'r diffyg eglurder o ran rhagolygon swyddi'n arwain at rwystredigaeth a'r potensial i deimlo'n ddi-werth.

Mae'r ddwy ddelwedd hyn yn eithafol ac yn crynhoi'r graddau y caiff uchelgeisiau'r rheiny sy'n gweithio i gefnogi'r sawl sy'n newydd i addysgu eu cam-lunio. Bwriad y delweddau hyn yw pwysleisio yn hytrach na beirniadu. Yn wir, mae'n anodd beio bwriadau da'r rhan fwyaf sy'n rhan o waith athrawon newydd gymhwyso. Mae cymhelliant proffesiynol amlwg i wneud y gorau i'n cenhedlaeth nesaf o athrawon ond mae'r anfodlonrwydd gyda'r sefyllfa bresennol yn amlwg. Mae'r rhesymau'n gymhleth ac mae rhan nesaf yr adolygiad hwn yn ceisio datgelu'r cymhlethdodau hyn.

⁶ PebblePad yw enw'r platform ar y we sy'n gartref i'r pasbort dysgu proffesiynol

Adran 3: Naratif y cefndir

3.1 Pam mae cymaint o anfodlonrwydd gyda'r arfer cyfredol? ... yn enwedig pan fo pawb sy'n rhan o'r broses o gefnogi athrawon newydd yn ymdrechu mor galed?

Wrth i ddatblygiadau yn agenda diwygio addysg Cymru gael eu cynnig, maent yn cael eu croesawu a'u cymeradwyo'n gyffredinol. Caiff ei gydnabod bod angen rhywbeth gwahanol ac mae'r ddelwedd o ddyfodol gwell yn cael ei groesawu'n gynnes.

Mae'n anodd dychmygu dyfodol gwahanol pan ydym yn byw mewn presennol sydd wedi'i adeiladu ar y gorffennol.

Er mwyn cyflwyno arfer newydd a gwahanol, rydym yn dueddol o'i ddychmygu wedi'i ymgorffori ym myd heddiw, yn y presennol. Er mwyn gwneud hynny, rydym yn dibynnu ar y systemau a'r prosesau rydym yn eu gwybod ac yn eu defnyddio, sydd wedi datblygu o'r gorffennol.

Rydym yn dueddol o amsugno datblygiadau newydd i'n hen stori, gan wneud synnwyr o'r cysyniad newydd o fewn ein hen adeiledd. Ers i addysg ddod yn fwyfwy rheolaethol ei golwg, wedi'i hysgogi gan atebolrwydd gyda llawer yn y fantol am yr ugain mlynedd diwethaf neu'n fwy, mae'n naturiol bod gweledigaethau uchelgeisiol newydd yn cael eu cofleidio gan bobl gadarnhaol ac ymrwymedig sy'n ceisio eu gwireddu o fewn ffiniau eu ffrâm reolaethol flaenorol a chyfredol.

Yn gyflym iawn, gall dulliau newydd gael eu llunio gan yr elfen reolaethol: y sicrwydd clerigol sy'n gysylltiedig â thaenlenni, ffurflenni safonol a thystiolaeth ddogfennol. Mae cwblhau cofnodion a bodloni amserlenni yn dod yn hanfodol wrth i lefelau amrywiol o atebolrwydd wirio bod pethau wedi digwydd yn ôl y gofyn.

Mae'r rhan fwyaf o'r rheiny sy'n rhan o addysgu a sefydlu athrawon newydd yn ymrwymedig i'w rôl. Maent yn ystyried eu rôl fel cyfraniad pwysig i'r gwaith o ddiwygio system addysg Cymru ac i'r athro unigol. Mae'r farn y dylai'r system gefnogi athrawon newydd yn effeithiol yn un maes ym myd addysg lle mae bron pawb yn gytûn; mae'r rhan fwyaf o athrawon yn myfyrio ar eu gyrfa gynnar eu hunain ac maent naill ai am ad-dalu dyled o ddiolch proffesiynol neu gynnig croeso gwell i'r proffesiwn i gydweithiwr na'r un gawson nhw.

Mae angen i'r cydbwysedd symud o'r broses a'r prawf tuag at yr unigolyn a'r proffesiwn. Eto i gyd, ym mhobman, mae pobl dan bwysau oherwydd yr angen am brawf. Mae'r tensiwn proffesiynol hwn yn digio cynifer sydd ynghlwm, ond yn ôl pob golwg nid oes unrhyw un yn gallu ei ddatrys.

3.2 Rolau anffurfiedig y rhai sy'n cefnogi'r athro newydd

Mae bron pawb sy'n cefnogi'r profiad sefydlu'n disgrifio eu rôl yn nhermau helpu athrawon newydd i sicrhau'r dystiolaeth i gwblhau eu cyfnod sefydlu'n llwyddiannus. Yn aml, mae llwyddiant yn cael ei ystyried fel cwblhau'r proffil sefydlu. Mae cwestiynau am sut i wella'r profiad yn derbyn ymatebion sy'n cyfeirio at gymhlethdod cwblhau'r dogfennau yn hytrach na sut i feithrin arbenigedd proffesiynol a chyfraniad yr athro. Mae angen cadw'r ffocws hwn ar ddogfennaeth, prosesau cysylltiedig a phrawf yn gymesur.

3.3 Dod yn rhan o'r proffesiwn

Dylai mynediad llwyddiannus athro i'r proffesiwn gael ei weld fel proses barhaus a chlir, gan ddechrau ar ddiwrnod cyntaf yr 'hyfforddiant' ar ba lwybr bynnag a ddewisir, a dod i ben ar ôl y cyfnod sefydlu i'r rôl o athro. Dylai'r profiad cyfan hwn o hyfforddiant a sefydlu fod yn gam cydlynol cyntaf ar y llwybr proffesiynol. Er bod rhai'n ymgymryd â'u hyfforddiant yn Lloegr neu rywle arall, mae'r mwyafrif yn cael hyfforddiant cychwynnol sy'n gysylltiedig â sefydliad addysg uwch yng Nghymru. Ar y dechrau ac yn rheolaidd drwy gydol eu cwrs, mae angen i hyfforddeion gael eu cyfeirio ar hyd y llwybr sy'n cael ei ddilyn ganddynt a pheidio â chael eu synnu pan fydd gorwelion newydd yn cyflwyno disgwyliadau newydd o ran proffesiynoldeb.

Mae gormod o athrawon newydd wedi peidio â meddwl llawer am yrfa neu eu rôl eu hunain fel rhan o'r proffesiwn addysgu. Mae gan ormod ddelwedd ohonyn nhw eu hunain fel pobl â gorwel cyflogaeth o flwyddyn – delwedd sy'n parhau i gael ei rhoi iddynt. Mae gormod ohonynt yn peidio â deall llawer am strwythur eu hysgol heb sôn am y system ehangach. Mae gormod yn disgrifio eu delwedd eu hunain o'u byd proffesiynol fel bod yn 'weithiwr' sy'n darparu nifer o wersi'r wythnos gyda rhai dyletswyddau sefydliadol ychwanegol.

Mae llawer o bryder am y duedd sy'n tyfu i athrawon adael y proffesiwn ar ôl pedair neu bum mlynedd. Mae darn o ymchwil ar raddfa fechan ar ba mor ddeniadol yw gyrfa addysgu yng Nghymru'n awgrymu bod sawl rheswm posib a bod addysgu yn debyg o bosib i sectorau cyflogaeth eraill – yn rhannol, efallai mai'r olwg 'filflwyddol' sydd ar fai.⁷

Mae cyfweiliadau gydag athrawon sy'n ansicr am eu dyfodol yn awgrymu, i rai ohonynt, fod eu delwedd o'r proffesiwn mor gyfyngedig nad ydynt yn gwybod beth maent yn ei adael. Nid ydynt erioed wedi ystyried eu hunain fel bod yn weithwyr proffesiynol, nac yn teimlo fel eu bod wedi gwneud gwahaniaeth na'u bod yn rhan o rywbeth arwyddocaol. Maent wedi teimlo'n oddefol mewn swydd sy'n disgwyl pethau ganddynt yn lle teimlo fel rhywun sy'n gyfrifol am ei gylch gwaith.

3.4 Sicrhau lleoliad addysgu a chyfle i ymgymryd â chyfnod sefydlu: swydd

Mae'r llwybr presennol o addysg gychwynnol i athrawon i fyd gwaith yn rhy anodd. Yn y bôn, mae yna fwlch rhwng y cyflenwad a'r galw. Mae'r wlad yn cynhyrchu gormod o athrawon yn y sector cynradd a dim digon yn rhannau o'r sector uwchradd.⁸ Caiff y mater o recriwtio i addysgu ei drafod yn ddiweddarach yn yr adroddiad hwn.

Mae athrawon newydd gymhwyso yn adrodd am system nad yw'n groesawgar, sy'n anodd cael mynediad iddi, sy'n amharod i ymrwymo iddynt, ac, ar adegau, sy'n cymryd mantais ohonynt. Maent yn sôn am brosesau penodi sy'n gymhleth, yn cymryd gormod o amser, yn annheg i'w sefyllfa, ac yn siomedig o ran adborth. Mae yna adroddiadau helaeth sy'n disgrifio ceisiadau swydd lluosog sy'n gofyn am lawer o waith clerigol, gan arwain at broses o ymweliadau ymgyfarwyddo ag ysgolion, arsylwi ar addysgu, cyfweiliadau ffurfiol ac yna wrthodiad ar y sail bod yr ysgolion yn chwilio am 'rywun â phrofiad'. Efallai bod hyn yn haws derbyn nag adborth mwy uniongyrchol, ond dylai rhwymedigaeth y proffesiwn i'w bobl newydd o leiaf fod yn onest.

⁷ Llywodraeth Cymru (2019), Astudiaeth ymchwil ar ba mor ddeniadol yw gyrfa addysgu, a chadw athrawon

⁸ Ffynhonnell: Cyngor y Gweithlu Addysg

Prin iawn yw'r cynigion am benodiadau parhaol. Mae arweinwyr ysgol yn cydnabod eu bod yn betio bob ffordd drwy gynnig contractau dros dro rhag ofn bod eu cyllideb yn lleihau, gan eu galluogi i weithredu egwyddor 'olaf i mewn, cyntaf allan'. Mae llawer o ysgolion yn penodi athrawon newydd gymhwyso mewn swyddi rhan-amser wedi'u cefnogi gan waith cynorthwyyr addysgu ar radd is ac ar lai o gyflog, ar adegau i gefnogi'r athro newydd yn y ffordd orau posib ac ar adegau i gael y mwyaf o amser am eu harian.

Mae rhai arweinwyr ysgol yn esbonio bod eu cyllideb mor dynn fel na allant fforddio penodi athrawon newydd gymhwyso ar eu hymrwymiad addysgu llai a bod y contract rhan-amser yn rhoi peth hyblygrwydd. Hyn i gyd, er gwaethaf y gall ysgolion ail-hawlio'r arian hwn.

Mae llawer o athrawon newydd mewn swyddi dros dro ar hyn o bryd yn eu profiad cyntaf o addysgu. Maent yn treulio'u blwyddyn gyntaf yn ceisio profi eu hunain mewn lleoliad lle mae ganddynt ddyfodol cyfyngedig yn erbyn cefndir o geisio dod o hyd i swydd arall mewn ysgolion sy'n ceisio penodi athrawon newydd gymhwyso ar contract tymor byr dros dro.

Mae lleiafrif o arweinwyr ysgol yn lleisio eu diffyg ymrwymiad cymharol i athrawon dros dro neu gyflenwi sy'n gweithio yn eu hysgolion. Maent yn llai parod i fuddsoddi mewn dysgu a datblygiad proffesiynol unigolion oherwydd nad ydynt yn gweld dyfodol tymor hir iddynt yn eu hysgol. Mae hyn yn safbwynt trist a chyfyngedig ac yn dangos absenoldeb yr olwg broffesiynol y mae Cymru'n dymuno ei magu yn ei harweinwyr.

Beth bynnag yw'r cefndir, mae cyflwyno athro newydd i 'Genhadaeth ein cenedl' yn llai na chroesawgar ac yn wanychol ar adegau. Nid yw dechreuad ysbeidiol, tameidiog, dros dro yn cynnig ymdeimlad o ymrwymiad gan ysgol tuag at yr unigolyn.

Gall y craffu dwys a'r angen i brofi eich hun a'r wybodaeth nad oes gwaith y tu hwnt i'r dyfodol agos, ynghyd â'r statws canfyddedig mewn hierarchaeth o gyfrifoldeb, fod yn cyfrannu'n sylweddol at lawer yn gadael y proffesiwn yn ystod eu pum mlynedd cyntaf. Nid ymddengys fod y proffesiwn yn estyn croeso, gan adael athrawon yn y cyfnod cynnar hwn o'u gyrfa broffesiynol yn gofyn, 'Ydy'r yrfa hon i fi?' neu 'A yw Cymru wir angen yr athrawon mae'n honni bod eu hangen arni?'

'Rydym yn gweld yr arwyddion i gyd ym mhobman yn dweud, "Dewch i addysgu yng Nghymru!" Pan ydych yn gwneud hynny, nid ymddengys fod Cymru am i chi wneud hynny.' Athro newydd gymhwyso

Mae anallu'r system i groesawu'r athrawon mae'n eu hyfforddi'n broblem sylweddol sydd wrth wraidd ansawdd y cyfnod sefydlu. Un ateb fyddai i nifer yr hyfforddeion gael eu rheoleiddio'n well drwy ddadansoddiad llymach drwy'r Model Cynllunio a Chyflenwi Athrawon gan Gyngor y Gweithlu Addysg, lle dylai fod rhagolygon soffistigedig o angen yn ymestyn i'r dyfodol. Yn lle hynny, gall y system ddewis parhau fel y mae gyda diwygiad bach, gan droi cefn ar y problemau sylweddol a diwygio'r prosesau, gan wella pethau ychydig i'r sawl sy'n ddigon ffodus i fod yn y lle cywir ar yr amser cywir gyda'r bobl gywir. Neu, efallai y bydd yn gwneud sicrhau swydd yn wob'r i'r athrawon mwyaf effeithiol yn unig, gan ddatblygu ansawdd ei darpariaeth sefydliad addysg uwch a, thrwy oblygiad, safon yr athrawon newydd.

Gallai Cymru osod safonau uchel, sy'n rhesymol, i'w hathrawon newydd a gwneud sicrhau swydd yn ei hysgolion yn anodd, ac ond ar gael i'r gorau. Mae delweddau eraill o'r rheswm ei fod yn anodd sicrhau cyflogaeth mewn ysgolion yng Nghymru yn niweidiol.

3.5 Ymdrech tuag at gysondeb

Mae'r prosesau ffurfiol sy'n rhan o'r 190 diwrnod cyntaf mewn gyrfa athro newydd yn fanwl, yn soffistigedig ac yn gymhleth. Y cyfiawnhad am hyn yw cyflawni cysondeb. Fodd bynnag, nid oes eglurder am ble ceisir y cysondeb. Er bod cysondeb yn bodoli mewn ffordd reolaethol a gweinyddol, mae yna anghysondeb mewn arfer a phrofiad. Lle mae yna gysondeb mewn ffordd strwythurol, mae yna anghysondeb diwylliant sy'n cefnogi twf proffesiynol athrawon newydd.

3.6 Pam bod cysondeb mor anodd i'w gyflawni?

Mae'r system yn ceisio rheoli gormod o amrywiadau. Mae amrywiaeth y llwybrau i'r proffesiwn addysgu'n arwyddocaol ac mae'r amrywiaeth o sefyllfaoedd a lleoliadau gwaith yn anferthol. Yn y flwyddyn ddiweddaraf y mae dadansoddiad manwl o ystadegau ar gael ar ei chyfer, y flwyddyn ysgol 2018/19, mae data a gasglwyd gan Gyngor y Gweithlu Addysg⁹ yn cofnodi bod 1170 o gofrestrïadau gan athrawon newydd gymhwyso. O'r rheiny, dechreuodd 469 o athrawon newydd gymhwyso (40%) eu profiad ar waith cyflenwi, yr oedd 335 ohonynt yn gwneud gwaith cyflenwi tymor byr (28.6%). Roedd swyddi dros dro'n cynnwys 536 o athrawon newydd. Dim ond 165 o athrawon newydd gymhwyso oedd â swyddi parhaol ar ddechrau eu cyfnod sefydlu, sef 14.1% o'r garfan gyfan o athrawon sy'n newydd i'r proffesiwn.

Ar ddechrau'r flwyddyn ysgol 2019/20, roedd 322 o athrawon newydd ar ddechrau eu cyfnod sefydlu yn gwneud gwaith cyflenwi tymor byr. Mae hyn yn cymharu â'r 158 mewn swyddi parhaol, sef 15% o'r cyfanswm o 1055.

Mae hyn yn golygu bod cyfran sylweddol o athrawon newydd gymhwyso yn 'anghyson' o ran eu penodiad er bod y system sy'n ceisio eu cefnogi wedi'i dylunio ar gyfer carfan a phrofiad 'cyson'. Mae'r diwygiadau a'r cymwysiadau'n troi'n system.

Er enghraifft, mae cofrestru gyda Chyngor y Gweithlu Addysg fel athro'n syml mewn egwyddor, ond gwneir yn iawn am anomaledau ac arfer gwael gan system sy'n goddef, yn maddau ac felly'n esgusodi. O ran cymorth i athrawon newydd gymhwyso, mae cyfrifoldebau'n glir ond yn gorgyffwrdd, felly os nad oes un asiant yn cyflawni ei ddyletswydd, yna mae dryswch yn bodoli nes bod rhywun arall yn trefnu pethau. Mae gweithdrefnau a chyllid y cyfnod sefydlu ar gyfer athrawon newydd gymhwyso'n gymhleth, yn cael eu defnyddio'n anghywir a heb fod yn gost-efeithiol. Dros amser, mae gweithdrefnau amrywiol wedi cael eu cyflwyno i fod yn fanteisiol i'r system a'r athro unigol a'u cefnogi. Maent i gyd yn gweithio i raddau, ond mae'r cymhlethdod yn cyflawni canlyniadau anfwriadol.

Mae'r cyllid a ddarperir i dalu costau mentora a'r 10% ychwanegol yn y lwfans cyntaf a di-ddosbarth i athrawon newydd gymhwyso yn ystod y cyfnod sefydlu'n dod yn anodd eu rheoli, yn enwedig i unigolion mewn ysgolion sy'n llai ymrwymedig i gymeradwyo amser ar gyfer dysgu proffesiynol. Mae mynediad i gyllid yn broblem i lawer oherwydd diffyg ymwybyddiaeth, dealltwriaeth neu ddefnydd. Mae athrawon newydd gymhwyso'n derbyn

⁹ Ffynhonnell: Cyngor y Gweithlu Addysg

cyngor y gallant ddefnyddio adnoddau'n wahanol i'r bwriad, gan adeiladu o ddechrau eu gyrfaedd y syniad y gallwn 'ddefnyddio'r system'.

Mae cysondeb profiad yn amhosib. Mae cysondeb cymorth a phrosesau herio yn anodd. Dylai cysondeb cydnabyddiaeth a dilysu fod yn gyflawnadwy. Er mwyn sicrhau hyder mewn prosesau dilysu a chydabyddiaeth, ac i osgoi unioni posib lle mae problemau, troir at gysondeb darpariaeth o ran cymorth a disgwyliad. Mae sicrhau ansawdd y ddarpariaeth honno ynghyd â dilysu dibynadwy wedi arwain at seilwaith cymhleth o weinyddiaeth sydd ar y pryd yn gweinyddu ei hun yn fwy na'r athro newydd.

Er gwaethaf yr holl ymdrechion i sicrhau cysondeb, yr unig anghysondebau ym mhrofiad gwirioneddol yr athrawon newydd gymhwyso yw amrywiaeth ac anghysondeb.

Mae gormod o bobl yn rhan o rywbeth sy'n weddol fach. Y garfan flynyddol arferol yw oddeutu 1100 o athrawon newydd, sy'n llai na maint sawl ysgol uwchradd. Mae oddeutu 800 o fentoriaid sefydlu (mae gan rai mentoriaid fwy nag un athro i'w cefnogi). Mae oddeutu 150 o wirwyr allanol. Amcangyfrifir bod 1300 o ysgolion yn rhan o'r broses. Mae asiantaethau cyflenwi, y mae naw ohonynt ar fframwaith asiantaethau cyflenwi'r Gwasanaeth Caffael Cenedlaethol, ac asiantaethau eraill nad ydynt ar y fframwaith, yn cyflogi bron hanner carfan yr athrawon newydd. Caiff hyn oll ei reoli gan 13 o gyrff priodol, y mae 11 ohonynt yn awdurdodau lleol ac mae dau ohonynt yn gonsortia rhanbarthol, lle mae awdurdodau lleol wedi dirprwyo eu rôl.

Mae llawer o ymdrech wedi cael ei gwneud i sicrhau cytundebau ac arferion cenedlaethol ond, ar bron pob lefel, mae'r cytundebau hyn yn methu drwy ddiffyg ymlyniad neu oherwydd anhrefn y garfan.

Mae'r hyn sy'n edrych yn drefnus 'ar bapur' yn dod yn anhylaw yn y ffyrdd y'u cynlluniwyd.

- Mae gormod o athrawon newydd gymhwyso'n araf i gofrestru gyda Chyngor y Gweithlu Addysg ac i hysbysu'r Cyngor pan maent yn cychwyn cyfnod sefydlu.
- Nid yw pobl yn aros yn llonydd; maent yn croesi ffiniau rhwng awdurdodau lleol a rhanbarthau, yn enwedig wrth wneud swyddi dros dro neu waith cyflenwi.
- Mae ysgolion yn betio bob ffordd o ran cyflogi athrawon newydd ac ar yr un pryd yn ceisio helpu athrawon i ymuno â'r proffesiwn. Mae sefyllfaoedd contractiol yn troi'n fwyfwy cymhleth.
- Mae gan asiantaethau cyflenwi berthnasau amrywiol gyda'r arweinwyr sefydlu rhanbarthol a'r cyrff priodol, yn enwedig o ran presenoldeb athrawon newydd gymhwyso ar gyrsiau hyfforddiant.
- Mae rhai penaethiaid yn defnyddio ac yn talu athrawon newydd gymhwyso fel cynorthwyyr addysgu ond yn disgwyl iddynt wneud tasgau sy'n rhagori ar ofynion cynorthwyydd addysgu.
- Ychydig o athrawon newydd sy'n cael eu penodi i swydd barhaol ac mae cyfran sylweddol mewn swyddi dros dro, ac yn aml yn gwneud gwaith cyflenwi tymor hir.
- Mae rhai athrawon newydd yn gweithio mewn sawl ysgol wahanol yn ystod eu cyfnod sefydlu.
- Mae'r rhan fwyaf o athrawon newydd yn treulio eu blwyddyn gyntaf yn ansicr am eu hail, o ran a fydd ganddynt swydd ac a yw addysgu'n yrfa iddynt.
- Mae mentoriaid sefydlu a gwirwyr allanol yn mynd 'oddi ar y radar' ac yn ailymddangos, weithiau ar ôl amser sylweddol, pan fydd polisi addysg wedi symud ymlaen.

- Mae'r pedwar rhanbarth yn cynnal prosesau sefydlu, dysgu proffesiynol a rhaglenni cyrsiau y cytunwyd arnynt, y mae rhai awdurdodau lleol yna'n eu diwygio neu maent yn cynnig darpariaeth wahanol, am resymau nad ydynt yn hysbys i neb heblaw nhw eu hunain.

Er bod effeithlonrwydd rheolaethol a sefydliadol yn bwysig, mae angen eglurder ar lefel uwch diben yn hytrach na lefel effeithlonrwydd sefydliadol. Ar hyn o bryd, y ffordd o deimlo mewn rheolaeth o'r system yw sicrhau bod dogfennaeth yn ddiogel a bod pobl ar bob lefel yn cael eu holrhain i gydymffurfio â gofynion, gan ymgorffori system lle mae effeithiolrwydd ac ansawdd yn seiliedig ar ddogfennau a ffeiliau wedi'u cwblhau yn lle cwestiynu ansawdd arfer a phroffesiynoldeb.

Yn rhy hawdd, mae'r system yn bwydo ei hun, gyda phawb yn ceisio helpu'r athro newydd i fodloni gofynion gweinyddol y flwyddyn gyntaf. Ar yr un pryd, o'r athrawon newydd gymhwyso 'i fyny', mae pawb yn bwydo'r haen sydd uwch eu pennau i fodloni'r cofnod canolog. Dylai sefydlu athro yn y proffesiwn fod yn brofiad trwyadl a dylai fod ei fewnwelediad, ei arfer a'i effeithiolrwydd sy'n cael eu hystyried yn drylwyr yn hytrach na'i allu i fodloni lefelau amrywiol o graffu. Mae gormod o athrawon newydd a'r sawl sy'n eu cefnogi'n drylwyr am eu dogfennaeth ofynnol yn hytrach na'u datblygiad fel athro.

O sefyllfa, sawl blwyddyn yn ôl, lle roedd athrawon newydd gymhwyso'n cael eu hanwybyddu gan mwyaf gan y system ei hun ac yn cael eu cefnogi neu fel arall yn eu hysgolion, bellach mae yna fwy o eglurder am yr hyn y dylai'r system ei gynnig, hanfodion rôl pob partner yn y broses, ac eglurder am yr hyn a olygir wrth brofiad llwyddiannus.

Mae gormod o ofynion gweinyddol wedi'u gosod ar yr athro newydd. Mae ei broffil sefydlu, y safonau proffesiynol ar gyfer addysgu ac arweinyddiaeth, y gwaith papur mentora, a hyd yn oed cyfiri sesiynau a gwirio eu bod yn cael eu cofnodi yn creu cefndir o ddogfennaeth sy'n peryglu gorlwytho'r swyddogaeth o addysgu.

3.7 Mae profiad athrawon cyflenwi'n hynod amrywiol o fewn system amrywiol

Mae amgylchiadau, cymhellion a sefyllfaoedd athrawon cyflenwi yn y cyfnod sefydlu presennol yn amryfal.

- Yr athrawon newydd gymhwyso hynny sy'n chwilio am swydd ond heb ddod o hyd i swydd a heb fawr o hyblygrwydd o ran ble maent yn byw.
- Y rhai sy'n dewis peidio ag ymgymryd â swydd amser llawn ond yn dewis o'r cynigion ar gyfer gwaith cyflenwi tymor byr, yn aml ar sail ymrwymiad fesul diwrnod.
- Y rhai sy'n chwilio am swydd amser llawn ac yn barod i wneud gwaith cyflenwi tymor byr neu dymor hir yn y gobaith y bydd hyn yn arwain at waith tymor hwy.
- Y rhai nad ydynt yn gallu dod o hyd i gyflogaeth barhaol ond sy'n sicrhau swydd gyflenwi tymor hwy, sy'n cyflenwi i athrawes sydd, er enghraifft, ar gyfnod mamolaeth.
- Y rhai sy'n derbyn gwaith cyflenwi neu gontract dros dro ar sail ran-amser ac sy'n cael eu gwahodd i wneud gwaith arall yn rhan amser fel cynorthwyydd addysgu ar lefel gyflog is.
- Y rhai sy'n gwneud gwaith cyflenwi ac sy'n cymryd amser diddiwedd yn ôl pob golwg i gwblhau'r cyfnod sefydlu.

- Y rhai sydd wedi peidio â chwblhau Ffurflen Hysbysu Sefydlu Cyngor y Gweithlu Addysg ac sy'n gwneud gwaith cyflenwi tymor byr heb gwblhau'r cyfnod sefydlu, gydag ysgolion yn ôl pob golwg yn credu eu bod wedi gwneud hyn.

Mae rhai athrawon cyflenwi yn cael eu defnyddio gan y system ac mae rhai yn defnyddio'r system. Mae'r cynnwrf sy'n rhan o brofiad cyflenwi athrawon newydd gymhwyso'n gwaethygu'r problemau ond mae'r problemau eisoes yn bodoli. Mae yna enghreifftiau o unigolion nad ydynt wedi cwblhau eu cyfnod sefydlu a ddechreuodd yn 2012 ac nad ydynt erioed wedi cofnodi eu gwaith yn gywir, ac mae ysgolion sy'n cyflogi pobl nad ydynt yn cofrestru eu gwaith gyda Chyngor y Gweithlu Addysg.

Mae rhai gwirwyr allanol yn awgrymu bod eu cymorth i ysgolion ac athrawon newydd gymhwyso yn cael ei rwystro gan arafwch y weinyddiaeth yng Nghyngor y Gweithlu Addysg wrth eu hysbysu o'r lleoliadau. Y realiti yw bod arafwch yn nodweddiadol ar bob lefel, o'r athro i'r ysgol i'r rhanbarth, ac nid oes modd mynd i'r afael ag ef gan system y mae rhai pobl yn dewis i'w diystyru'n rhannol neu'n gyfan gwbl neu'n ei gweld fel cymharol ddibwys.

Sefydlwyd fframwaith newydd i asiantaethau cyflenwi gan Lywodraeth Cymru a'r Gwasanaeth Caffael Cenedlaethol ym mis Medi 2019. Mae asiantaethau cyflenwi ar fframwaith y Gwasanaeth Caffael Cenedlaethol wedi cytuno ar brotocolau gyda Llywodraeth Cymru ac ar ofynion penodol ar gyfer cyflogi athrawon newydd i wneud gwaith cyflenwi.¹⁰ Un o ofynion fframwaith y Gwasanaeth Caffael Cenedlaethol yw bod pob asiantaeth yn cynnig dysgu proffesiynol perthnasol i'w gweithwyr ac yn sicrhau bod cefnogaeth briodol yn cael ei roi i bob athro newydd gymhwyso i'w galluogi i fodloni gofynion sefydlu. Ar sail trafodaethau gydag athrawon newydd gymhwyso, consortia rhanbarthol a phenaethiaid, prin yw'r dystiolaeth sy'n awgrymu bo'r asiantaethau yn cymryd hyn o ddifrif yn ymarferol. Er bod cofnodion yn dangos y darlun disgwylidig, yn aml nid yw'r profiadau beunyddiol yr adroddir amdanynt gan yr athrawon yn yr astudiaeth hon yn adlewyrchu gofynion y fframwaith. Mae yna eithriadau nodweddiadol lle mae'r asiantaeth yn gweithredu gydag uniondeb a bod buddiannau proffesiynol yr athro newydd yn cael eu cynrychioli'n dda. O ran yr asiantaethau nad ydynt ar fframwaith y Gwasanaeth Caffael Cenedlaethol, prin yw'r dystiolaeth sy'n awgrymu eu bod yn cefnogi, drwy ddysgu proffesiynol, athrawon cyflenwi sy'n ymgymryd â sefydlu.

Yn gyffredinol, mae profiad yr athro newydd o waith cyflenwi tymor byr yn wael. Ni all rhai athrawon cyflenwi yn gynnar yn eu gyrfaedd fynychu cyfleoedd dysgu proffesiynol sydd wedi'u cynllunio iddynt oherwydd bod yn rhaid iddynt weithio ar y diwrnodau hyn, gan gyflenwi i athrawon newydd gymhwyso eraill fel un o'u cyfleoedd cyfyngedig am gyflogaeth. Lle gall gynrychioli'r cyfle i brofi bywyd gwaith mewn sawl ysgol, neu gynnig hyblygrwydd i'r unigolyn, neu gael bachyn yn y proffesiwn, rydym yn twyllo ein hunain os ydym yn meddwl mai dyma'r ffordd i rywun ddysgu am sut i fod yn athro a chael mynediad i'r proffesiwn.

Mae rhai athrawon newydd gymhwyso yn rhesymoli eu gwaith cyflenwi tymor byr drwy gydnabod yr amrywiaeth o brofiadau maent yn eu hennill mewn ysgolion gwahanol. Ond nid yw gwaith cyflenwi'n lle i ddysgu am sut i addysgu, beth bynnag a ddywedwn am amrywiaeth.

¹⁰ Fframwaith Athrawon Cyflenwi Gwasanaeth Caffael Cenedlaethol Cymru

3.8 O addysg gychwynnol i athrawon i'r cyfnod sefydlu

'Mae edefyn aur yn datblygu rhwng sefydliadau addysg uwch ac ysgolion, ond mae'n torri'n rhy aml ar y ffordd i mewn ac yn ystod y flwyddyn gyntaf o addysgu.' Arweinydd sefydlu rhanbarthol

Mae dyfodol addysg yng Nghymru a llwyddiant cynifer o agweddau ar yr agenda ddiwygio'n dibynnu ar ansawdd y gymuned addysgu, un o bedwar amcan galluogi 'Cenhadaeth ein Cenedl'. Bydd y bobl sy'n newydd i addysgu yn y pen draw yn dod yn arweinwyr y system ysgol hunanwella. Nid oes modd gadael uchelgeisiau mor bwysig ar dro siawns.

Mae camau sylweddol wedi cael eu cymryd ymlaen wrth feithrin partneriaeth effeithiol rhwng addysg gychwynnol i athrawon ac ysgolion partneriaeth. Mae brwdfrydedd eang am y bartneriaeth rhwng sefydliadau addysgu uwch ac ysgolion gan yr holl bartneriaid a hyder newydd yn y broses o ddatblygu athrawon ar gyfer y cyfnod newydd. Fodd bynnag, mae'r partneriaethau hynny'n wahanol iawn i'r un y mae athrawon newydd gymhwyso ynddynt yn y tymor ar ôl cwblhau addysg gychwynnol i athrawon. Wrth iddynt bontio, mae'r athrawon newydd gymhwyso yn gweld eu profiad yn cael ei ailadrodd, gan ddechrau o'r dechrau neu'n wynebu mynd drwy'r felin eto. Mae'r profiad o addysg gychwynnol i athrawon wedi'i ddilyn gan y profiad o'r cyfnod sefydlu yn aml yn teimlo fel ei fod yn un cwrs wedi'i ailadrodd.

Mae'r sawl sy'n gyfrifol am gefnogi'r athro newydd yn gweithio'n ddiwyd ac yn sicrhau bod cyfrwng y dogfennau'n gweithio'n gywir. Mae eu pryder proffesiynol naturiol am yr athro newydd yn ymestyn i ddealltwriaeth ymhlyg y mae'n rhaid rhoi cymorth iddo drwy'r cyfnod hwn. I lawer sy'n cefnogi'r athro, mae'r disgwyliadau o amgylch y cymysgwch o ddogfennau'n gymaint o faich ag y maent ar gyfer yr athro newydd gymhwyso ac mae'n rhaid bod y diffyg brwdfrydedd hwn yn cael ei drosglwyddo.

Mae culhau'r broses fel hyn i un sy'n ymwneud â throsglwyddo yn cael ei atgyfnerthu gan y ffordd y mae sawl athro newydd yn ymateb ac yn ymddwyn yn ei dro. Maent yn ymateb i gael eu cefnogi a'u 'diogelu' drwy ddod yn fwy dibynnol ac yn llai cyfrifol. Mae derbyniad y bydd y system yn eu bwydo ac mae hyd yn oed y tasgau mwyaf syml, fel cofrestru ar gyfer y proffesiwn, yn troi'n gymhleth.

Ymddengys fod ychydig o ymwybyddiaeth neu gydnabyddiaeth agored ar ran yr ysgolion sy'n cyflogi athrawon newydd gymhwyso o'r disgwyliad arnynt hyd yn hyn. I lawer o athrawon newydd gymhwyso unigol a'u mentoriaid sefydlu, mae'n rhaid bod natur ailadroddus y disgwyliad clerigol yn frawychus. Mae'r broblem o bontio rhwng camau yn ystod addysg yn ailymddangos wrth i athrawon symud o addysg gychwynnol i athrawon i'r gwaith.

Dylai'r system fod yn ceisio grymuso athrawon dan hyfforddiant ac athrawon newydd gymhwyso sydd eu hunain yn rhan o'r un system addysg rydym am ei newid. Mae angen iddynt ystyried eu hunain fel gweithredwyr dros newid, wedi'u grymuso i sicrhau bod addysg yn well na'r hyn a brofwyd ganddynt fel dysgwyr. Mae angen iddynt deimlo fel eu bod yn gallu herio rhagdybiaethau a phatrymau cred ac, i wneud hynny, mae angen cydbwysedd rhwng cydymffurfiaeth a her. Gall eu gallu i ymgymryd â rôl fel gweithredwyr dros newid gael ei gipio gan yr union bobl rydym am iddynt wneud gwahaniaeth yn y tymor hir.

3.9 Mentora a dilysu

Cyflwynwyd y syniad o gofrestr ymarferwyr addysg ganolog yn 2004 gan Gyngor Addysgu Cyffredinol Cymru a daeth dan gylch gwaith Cyngor y Gweithlu Addysg o 2015 gyda'r diben o gynnal cofnod o'r holl athrawon yng Nghymru. Gyda rôl corff priodol wedi'i hadeiladu i'r statud, caiff y prosesau sy'n gysylltiedig â sicrhau darpariaeth eu rheoli mewn ffordd amrywiol gan ddibynnu ar drefniadau rhanbarthol ac o fewn awdurdodau lleol.

Mae ymdrech sylweddol ac ymrwymedig tuag at gysondeb profiad ar draws y wlad wedi arwain at gysondeb o ran dogfennau ac uniondeb cydymffurfiaeth. Mae'r cwestiwn a yw cyfradd fethiant isel yr athrawon newydd gymhwyso o ganlyniad i system o gymorth a sicrhau ansawdd a drefnir yn dda yn un da. Yn wir, efallai y bydd y system ei hun yn cydymffurfio wrth osgoi methiant oherwydd, ar bob lefel, y ddarpariaeth o ddogfennau yn hytrach nag ansawdd yr ymarfer sy'n sail i ddyfarniadau.

Mae pob athro newydd gymhwyso yn derbyn mentor sefydlu ac mae'r mentor a'r athro newydd gymhwyso hefyd yn cael eu goruchwyllo gan wiriwr allanol. Bron i'r gwrthwyneb i rai o'r anawsterau y tynnwyd sylw atynt yn gynharach yn yr adolygiad hwn, mae carfan sylweddol o fentoriaid yn gryf. Maent wedi derbyn hyfforddiant da gan arweinydd sefydlu rhanbarthol ac yn dangos parch uchel tuag at eu hathrawon newydd gymhwyso, yn treulio amser yn dda yn myfyrio'n effeithiol, ac yn gweithio gyda nhw yn ystafelloedd ei gilydd yn ogystal â'u helpu i deimlo fel rhan bwysig o'r ysgol. Maent yn hyddysg yn agenda addysg Cymru a'i throi'n elfen fyw yn y lleoliad ysgol. Mae rhai o'r mentoriaid hyn yn weddol newydd i'r proffesiwn eu hunain ac mae'r cyfrifoldeb am ddatblygiad cydweithiwr wedi'i ysgwyddo fel cydnabyddiaeth o'u gwerth eu hunain. Er bod y bobl hyn yn gryfder, mae cymhlethdod y system ei hun a'r gwiriadau a chydbwysau canfyddedig yn gorrwytho proffesiynoldeb sawl mentor.

Mae amserlen sefydlu gytunedig athrawon newydd gymhwyso yn ceisio cynnwys amrywiaeth o brofiadau athrawon newydd gymhwyso, wedi'i rhannu'n 70 o sesiynau addysgu, pan fyddant yn digwydd, i gynllunio cyfrifoldebau a darpariaeth. Fodd bynnag, mae'r system ysgol wedi'i dominyddu gymaint gan yr olwg dymhorol a'r amserlenni sefydliadol na all ymateb yn effeithiol i amserlen sydd wedi'i gwahaniaethu gan lefel gyfranogiad amrywiol yr unigolyn, sy'n amlwg yn y sawl sy'n ymgymryd â'r cyfnod sefydlu drwy addysgu cyflenwi tameidiog.

Mae'r carfannau o athrawon newydd gymhwyso flwyddyn ar ôl blwyddyn ar fathau amrywiol o gyfnodau cyflenwi wedi'u gwasgaru ar draws y segmentau o 70 o sesiynau i'r fath raddau fel bod y syniad o'r segment maent ynddo a'r disgwyliad datblygiadol cyfredol yn rhy gymhleth. Er bod y garfan flynyddol o'r rhai sy'n dechrau ar y cyfnod sefydlu yn fach, oddeutu 1100, mae nifer cronedig carfan yr athrawon newydd gymhwyso sy'n gwneud gwaith cyflenwi dros bum mlynedd yn nifer tebyg ychwanegol.

Mae llawer o wirwyr allanol hefyd yn gweithredu mewn rôl fentora i unigolion sy'n gwneud gwaith cyflenwi mewn amrywiaeth o ysgolion ar adegau gwahanol yn eu hamserlenni. Mae cyfran sylweddol a rhy fawr o wirwyr allanol a rhai mentoriaid sefydlu yn gweld byd athrawon newydd gymhwyso drwy lygaid eu hatebolrwydd eu hunain.

Mae'r arfer o arsylwi ar wersi fel y penderfynydd allweddol o effeithiolrwydd wedi'i anffurfio gan yr amrywiaeth o ffurflenni safonol a ddefnyddir a'r derminoleg gysylltiedig sydd yn aml wedi'i dyddio. Mewn rhai achosion, mae'r ffurflen arsylwi'n dilyn amserlen a allai gael ei

defnyddio mewn arolygiad, mae enghreifftiau o ddisgrifyddion y safonau proffesiynol yn cael eu defnyddio fel rhestr wirio o nodweddion gwersi, ac mae ffurflenni safonol a luniwyd gartref sy'n ceisio gwella ar rheiny. Mae'r mentoriaid gorau'n dechrau gyda sgwrs am yr addysgu maent yn ei weld ac yn tynnu o hynny agweddau ar gynnydd a datblygiad pellach, gan wneud rhai nodiadau craff er mwyn cyfeirio atynt yn ddiweddarach a thynnu sylw at ddarllen perthnasol neu arfer da gan gydweithwyr. Nid yw'r arsylwad yn ddiweddd ynddo'i hun, sef profiad crynodol, ond yn rhan o broses ffurfiannol.

I nifer o'r athrawon newydd gymhwyso hynny sydd mewn ysgolion ar gontractau parhaol neu dros dro, mae'r safbwynt rheoli perfformiad sy'n sail i'r gweithdrefnau mentora'n rhwystro eu datblygiad oherwydd ei fod yn broses atal ochr yn ochr ag agweddau datblygiadol y safonau proffesiynol, yn aml wedi'i dylanwadu gan arweinyddiaeth ysgol dan fygythiad atebolrwydd canfyddedig.

Mae barn y byddai cynnwys dyfarniad ar gymorth i athrawon yn eu cyfnod sefydlu mewn adroddiadau arolygu yn sicrhau bod ysgolion yn rhoi sylw priodol i'r mater. Ar hyn o bryd, mae ffocws arolygiadau Estyn ar faterion o'r fath yn gweithio i dynnu sylw at faterion sy'n ymwneud ag ansawdd addysgu a dysgu proffesiynol ac mae wedi'i gynnwys o fewn arweinyddiaeth. Fodd bynnag, prin iawn y mae athrawon cyflenwi tymor byr yn gweithio mewn ysgolion yn ystod arolygiadau oherwydd bod gofyn i'r holl aelodau staff 'gadw at eu swyddi'.

I'r sawl sy'n cefnogi athrawon newydd, mae lefel y proffesiynoldeb cynhenid yn amrywio ac mae cwrteisi cyffredinol proffesiynol yn trechu; gofalu am athrawon iau (neu unrhyw un) a'u galluogi yw un o seiliau hanfodol proffesiynoldeb. Mae'r athro profiadol da yn talu yn ôl drwy ei berthynas â'r athro newydd gymhwyso am y cymorth a gafodd gan eraill ar ddechrau ei yrfa ei hun. Er bod trefniant mentora ffurfiol yn rôl bwysig, nid yw'n gwrthod nac yn lleihau'r cyfrifoldeb sydd gennym i gyd am yr ymrwymiad a mentora anffurfiol a roddir i weithwyr proffesiynol newydd.

Ychydig o gydnabyddiaeth sydd bod y garfan newydd hon o athrawon yn cynrychioli'r 'dyfodol', sy'n elfen hanfodol o 'Genhadaeth ein cenedl'. Yn lle hynny, ceir delwedd o bobl a fydd yn y pen draw yn deall yr hyn sy'n digwydd unwaith y byddant wedi trefnu eu hunain, a fydd yn cymryd amser oherwydd bod eu mynediad i'r proffesiwn yn digwydd ar sail hap a damwain a bydd angen iddynt ennill eu plwyf cyn gallu cynnig unrhyw beth o werth.

3.10 Ticio blychau a mynd drwy'r felin

Mae'r canfyddiad o'r cyfnod sefydlu fel 'mynd drwy'r felin' neu'r 'rhwystr olaf yn y broses gymhwyso' yn fater hynod bwysig.

Bydd yr athro newydd arferol wedi bod yn wynebu rhwystrau ers iddo fod yn ddisgybl yng nghyfnod allweddol 2. Ar bob cam drwy TGAU, Safon Uwch, gradd ac addysg gychwynnol i athrawon, bydd wedi cael ei gefnogi gan weithwyr proffesiynol diwyd yn ymateb i'r drefn atebolrwydd drechol drwy ei helpu i weld sut i blesio'r arholwr er mwyn trechu'r rhwystr. Oes unrhyw syndod y byddai'r athro newydd yn gweld y cyfnod sefydlu hwn fel arwain at y rhwystr terfynol a cheisio cymorth gan fentor i gaffael hanfodion 'tystiolaeth' ar gyfer craffu?

I'r lawer o rhain sy'n brofiadol yn y proffesiwn, y ddelwedd o'r flwyddyn gyntaf yn y byd addysgu yw treial drwy ddioddefaint, lle caiff pobl wybod am ddigwyddiadau ofnadwy cenhedlaeth yn ôl yn arddull sgetsh tri dyn o Swydd Efrog Monty Python. Mae gormod yn gweld pethau fel a ganlyn: '39 wythnos i drechu'r rhwystr olaf ac yna rhyddid i wneud y

gwaith am 39 mlynedd ... neu'n fwy.' Maent yn gweld y prawf a'r dystiolaeth fel baich – yn rhywbeth strwythurol i'w oddef.

Eto i gyd, wrth gael eu gofyn am y pethau cadarnhaol yn ystod eu blynyddoedd cyntaf o addysgu, rhywbeth y byddant am i bob athro ei brofi, mae ymatebion athrawon profiadol bron bob tro yn troi at agweddau diwylliannol proffesiynol: bod yn rhan o dîm o'r dechrau, derbyn ymddiriedaeth, mwynhau'r berthynas ddysgu tymor hir gyda dysgwyr, dod o hyd i'r traed ac uwch-gydweithwyr yn gofyn am gymorth, gweithio gyda chydweithwyr meddylgar, pobl yn gofyn am awgrymiadau, bod yn rhan o ymdrech ysgol gyfan, pobl yn gofyn am eu barn.

3.11 Cynllunio, paratoi ac asesu (CPA) ac amser dyranedig i athrawon newydd gymhwyso

Mae angen i athrawon newydd gael cymorth i beidio ag ystyried yr amser sydd ganddynt ar gyfer myfyrio fel 'amser oddi wrth addysgu' neu 'amser rhydd'. Mae llawer yn ystyried amser CPA fel lwfans llenwi ffurflenni wrth iddynt lunio cynlluniau gwersi drwy ddiwygio hen gynlluniau gwersi. Pa ddelwedd maent yn ei hennill o'r rôl? Sut maent i fod i weld addysgu fel proffesiwn llawen, sy'n dathlu deilliannau dysgwyr, yn meithrin yr ifanc, yn eu helpu tuag at oedolaeth hyderus, gan wneud y byd yn lle gwell?

Mae'r amser sydd wedi'i ddyrannu ar gyfer myfyrio ar addysgu'n cael ei ddefnyddio gan y rhan fwyaf o athrawon newydd gymhwyso i gyflawni tasgau diddiwedd 'PebblePad', sy'n gallu dod yn weithgaredd disodli i ddangos brwdfrydedd. Wedi'i ychwanegu at y 10% o amser CPA, mae hyn yn rhoi diwrnod yr wythnos 'i ffwrdd'. Mae yna farn sy'n tyfu y dylai'r ddarpariaeth 'amser rhydd' i athrawon newydd gael ei hestyn y tu hwnt i'r flwyddyn gyntaf i'w 'helpu i addasu'. Mae'r astudiaeth hon wedi codi'r cwestiwn a yw profiad athrawon newydd yn gofyn digon am y pethau cywir. Os ydynt yn derbyn mwy o amser dros y blynyddoedd nesaf i brofi baich yn hytrach na llawenydd y gwaith, a yw hyn yn fuddiol?

3.12 Y safonau proffesiynol ar gyfer addysgu ac arweinyddiaeth mewn ysgolion

Yn ôl pob sôn, mae'r safonau proffesiynol ar gyfer addysgu ac arweinyddiaeth mewn ysgolion yn gwneud gwahaniaeth cadarnhaol sylweddol i brofiad athrawon dan hyfforddiant o addysg gychwynnol i athrawon. Fodd bynnag, yn rhy aml yn y cyfnod sefydlu, maent yn cael eu defnyddio fel ail bennod o gasglu tystiolaeth yn hytrach na chyfrwng ar gyfer ystyried a datblygu ymarfer addysgu.

Sut bynnag caiff y safonau eu defnyddio, maent yn mynd law yn llaw ag amrywiaeth o brosesau eraill y mae angen mwy o ddogfennau ar eu cyfer yn ôl pob tebyg, sy'n golygu, yn rhy aml, fod y profiad athro newydd gymhwyso yn troi'n un sy'n bwydo peiriant craffu yn hytrach na datblygu fel athro. Ymddengys fod mwy o bwyslais ar sicrhau bod yr athro'n ysgrifennu am gydweithio yn hytrach na'i wneud yn ymarferol. Mae'r lefel ddyfeisgarwch yn isel oherwydd yr angen i gwblhau dogfennau amdano. Ystyrir dysgu proffesiynol fel ffynhonnell o fwy o dystiolaeth i'w nodi yn hytrach na symbyliad ar gyfer meddwl dwfn a darllen eang, credoau a herir neu arfer a newidiwyd.

Mae'r defnydd o'r safonau proffesiynol yn y cyfnod sefydlu'n amrywiol. Mae yna enghreifftiau lle cânt eu defnyddio'n dda iawn, fel y disgrifir yn y canllawiau ar gyfer eu defnyddio. Fel arfer, mae hyn lle mae'r athro newydd gymhwyso yn gweithio mewn ysgol lle

mae'r safonau wedi cael eu hymgorffori, maent yn rhan o ddeunydd cymuned yr ysgol, ac maent yn cael eu defnyddio i ddatblygu arfer yn hytrach nag fel dyfarniad crynodedol.

Carfan 2019/20 o athrawon newydd gymhwyso yw'r drydedd i ddefnyddio'r safonau proffesiynol diwygiedig yn ystod y cyfnod sefydlu. Mae'r athrawon hynny sy'n gweithio fel mentoriaid sefydlu gydag athrawon newydd gymhwyso'n adrodd bod y broses o wneud hynny'n effeithio'n gadarnhaol ar eu gwaith eu hunain a'u defnydd o'r safonau proffesiynol am eu datblygiad eu hunain.

Y tu hwnt i'r arfer cryf hwn, mae'r dangosyddion ymhell o fod yn gadarnhaol. Mewn gormod o sefyllfaoedd, nid yw'r safonau proffesiynol yn cael eu defnyddio fel dyfais i alluogi myfyrio neu hyd yn oed ddyfais i alluogi dyfarniadau am ddilysrwydd. Yn lle hynny, maent yn cael eu defnyddio fel offeryn dogfennu ar gyfer pob un o'r gwahanol lefelau o graffu y mae eu gwaith eu hunain yn cael ei reoli o'u hamgylch i ddangos tystiolaeth o gyflawnder. Mae'r safonau proffesiynol yn cael eu defnyddio gan mwyaf mewn ffordd reolaethol gan y rhai sy'n rheoli yn hytrach nag mewn modd myfyriol gan y rhai sydd angen myfyrio.

Mewn sawl achos, mae athrawon newydd gymhwyso o garfannau blaenorol yn gweithio drwy'r hen set o 55 o safonau ac mae eu gwiriwr allanol sy'n mentora'n defnyddio'r un disgwyliadau casglu tystiolaeth. Yr hyn sy'n bryderus yw bod enghreifftiau o garfan newydd o athrawon newydd gymhwyso'n gweithio ar yr hen set o 55 o safonau oherwydd nad yw'r mentor wedi bod yn gweithio mewn ysgolion am yr ychydig flynyddoedd diwethaf ac nad yw'n gwybod bod pethau wedi newid.

3.13 Y pasbort dysgu proffesiynol

Mae gan y pasbort dysgu proffesiynol y potensial i fod yn offeryn myfyriol wrth fynd ar drywydd proffesiynoldeb. Fodd bynnag, oherwydd yr olwg clirio rhwystrau, mae llawer yn gweld y pasbort dysgu proffesiynol fel dyfais i gronni eu tystiolaeth a chânt eu cefnogi yn hyn gan fentoriaid sefydlu a gwiriwyr allanol, sy'n teimlo pwysau arnyn nhw eu hunain i sicrhau bod yr athro newydd yn gwneud hynny oherwydd bod eu cyfraniad eu hun yn cael ei fesur ar sail y ddogfennaeth hon.

Mae ansawdd y dystiolaeth a gynigir ar y pasbort dysgu proffesiynol yn amrywio'n sylweddol. Mae arsylwadau ac ystyriaeth gydag athrawon newydd gymhwyso am eu pasbort dysgu proffesiynol neu graffu ar ddewis o basbortau dysgu proffesiynol dienw wedi'u cwblhau'n datgelu bod rhai unigolion yn defnyddio'r broses i fyfyrion dda ar eu profiad hyn yn hyn, gan weld lleoliad ac effaith eu dysgu proffesiynol, cydnabod meysydd i'w datblygu, a dangos mewnwelediad fel gweithiwr proffesiynol sy'n aeddfedu.

Mae llawer o athrawon newydd gymhwyso a'r sawl sy'n eu cefnogi'n cyfeirio at 'wneud y PebblePad'. Mae rhai athrawon newydd yn cael eu disgrifio fel 'hapus i glicio' ac mae hyn yn cyflwyno eu golwg ar y pasbort dysgu proffesiynol. Mae gormod o basbortau dysgu proffesiynol yn cynnwys arsylwadau ystrydebol, cynigion anaeddfed ar ddysgu athrawon, a myfyrdodau artiffisial i bwysleisio agweddau ar safonau. Mae enghreifftiau o gopiâu o ddogfennau wedi'u lanlwytho, megis amserlenni ar gyfer apwyntiadau nosweithiau rhieni neu glawr blaen 'Dyfodol Llwyddiannus',¹¹ sy'n ymhonni dangos dyfnder dealltwriaeth neu fewnwelediad.

¹¹Llywodraeth Cymru (2015), Dyfodol Llwyddiannus

Mae rhai grwpiau cyfeillgarwch athrawon newydd gymhwyso yn creu eu fersiynau eu hunain o'r pasbort dysgu proffesiynol, yn aml wedi'u rhannu fel platfform gwe i'w defnyddio ar dabledi yn eu grŵp eu hunain. Dyma offerynnau rhyngweithiol deinamig sy'n darparu cyswllt rhwng safonau a disgrifyddion ac sy'n hwyluso cysylltu profiad a myfyrdod parhaus. Mae'r athrawon hyn yn adrodd eu bod yn gweld y cyfleuster pasbort dysgu proffesiynol yn araf ac yn gymhleth. Wrth i bob tymor ddatblygu, maent yn copïo'r wybodaeth i'r proffil sefydlu yn y pasbort dysgu proffesiynol swyddogol, gan droi eu myfyrdodau proffesiynol effeithiol a rennir yn faen melin glerigol.

Un o ganlyniadau dull rheolaethol a gweinyddol yw bod fformatau amrywiol o'r safonau proffesiynol wedi ymddangos, weithiau'n creu pedwar 'llwybr' o ddatblygiad. Yn debyg, mae cytundebau a wnaed rhwng rhanbarthau ar gyfer dull cenedlaethol ar gyfer helpu gyda mentora yn rhy aml wedi cyfyngu yn hytrach na galluogi. Mae cyngor am sut i feithrin sail dystiolaeth yn sôn am geisio 'profiadau' i'w dadansoddi, gyda nifer o brofiadau'n cael eu cynnig. Mae'r rhain yn arwain at 'asedau', unwaith eto wedi'u diffinio gan nifer. Effaith y cam gweithredu cefnogol hwn i fentoriaid ac athrawon newydd yw creu rhwystr a rennir gyda'r mentor, sydd yn aml dan bwysau cyfwerth o ran dogfennaeth â'r athro. Caiff lefel 'sybsidiaredd' y broses o wneud penderfyniadau¹² ei leihau ac, yn ei dro, mae pobl yn ceisio eglurder i sicrhau eu bod yn gwneud yr hyn sy'n ofynnol yn lle'r hyn mae angen ei wneud.

Does braidd unrhyw athrawon newydd gymhwyso yn adrodd y byddant yn parhau i ddefnyddio'r pasbort dysgu proffesiynol fel offeryn myfyrio unwaith eu bod wedi cwblhau eu blwyddyn sefydlu. Eu rhesymau yw ei fod yn ymarfer 'ticio blwch' neu 'fynd trwy'r felin', ac nid oes rhaid i athrawon profiadol ddefnyddio'r pasbort dysgu proffesiynol oherwydd ei fod am brawf yn hytrach na myfyrio a'i fod yn cymryd llawer o amser i'w gwblhau. Mae yna beth dilysrwydd yn y dadleuon hyn; ychydig o'r gweithwyr proffesiynol sy'n cefnogi eu her sefydlu sy'n gweld neu'n dangos golwg wahanol ac mae llawer yn ei hatgyfnerthu.

Mewn addysg gychwynnol i athrawon, lle mae safonau a disgrifyddion yn cael eu defnyddio fel rhan hanfodol o gyrsgiau o'r dechrau, mae'r hyfforddeion yn ôl adroddiadau yn gweld gwerth a budd myfyrio a'r dylanwad ar eu datblygiad yn y maes addysgu. Mae'r sawl sy'n cefnogi'r hyfforddeion yn ystyried y safonau fel rhywbeth sy'n newid popeth. Mae angen i'r broses hon barhau a rhywsut mae'n rhaid i'r bobl sy'n gyfrifol am y gweithwyr proffesiynol cynnar fynd i'r afael â'r materion sy'n ymwneud â sinigiaeth broffesiynol yn uniongyrchol, efallai mewn cwrs astudiaethau proffesiynol sy'n ceisio rhoi dealltwriaeth o ddatblygiad addysgol dros amser. Dylai cyfiawnhad a manteision proffesiynol ar gyfer y defnydd o'r pasbort dysgu proffesiynol gychwyn wrth ddechrau ar addysg gychwynnol i athrawon fel ffordd o feithrin yr arfer o fyfyrrio proffesiynol er ei les ei hun.

Y pryder yw bod y profiad o ddysgu sut i fod yn athro yn cael ei ystyried fel colli a gwrthod agweddau ar broffesiynoldeb: diwedd addysg uwch fel diwedd ymchwil a theori, diwedd y flwyddyn gyntaf o addysgu fel diwedd myfyrio.

3.14 Cymorth consortia rhanbarthol a'r rhaglenni dysgu proffesiynol

Mae'r pedwar consortia rhanbarthol wedi gweithio'n dda gyda'i gilydd a chyda Chyngor y Gweithlu Addysg i hyrwyddo'r system a'r gweithdrefnau i alluogi cyfnod sefydlu effeithiol. Mae gan arweinwyr sefydlu rhanbarthol rolau arwyddocaol i'w chwarae wrth gefnogi athrawon newydd ac yn anelu am gysondeb, uniondeb a budd proffesiynol yn ystod profiad cynnar ym maes addysgu. Mae'r unigolion hyn, a rhai cydweithwyr sy'n gweithio'n agos

¹² Ibid. 10

gyda nhw, yn gryfder cadarnhaol yn y system yng Nghymru ac maent yn ymrwymo'n gyfan gwbl i sicrhau'r canlyniadau gorau i'r athro newydd yn erbyn y cefndir o gymhlethdod, sydd wedi'i ddisgrifio drwy gydol yr adroddiad hwn. Dylai ffyrdd gael eu canfod i'w galluogi i ddylanwadu ar brofiadau gyrfa cynnar yn fwy dwys. Maent yn deall y cyfnod sefydlu o sawl safbwynt ac yn gweithio'n galed i'w wneud mor dda â phosib a mynd i'r afael ag anawsterau'n ofalus.

Fel rhan o hyn, maent wedi cydweithio dros raglenni dysgu proffesiynol er mwyn cyflawni cysondeb ac uniondeb. Yng Nghonsortium Canolbarth y De, mae'r rhaglen Anelu yn cael ei deall a'i gwerthfawrogi gan athrawon newydd ac mae'r Gwasanaeth Cyflawni Addysg yn darparu rhaglen debyg sy'n cael ei chanmol. Yn y ddau achos, arweinir llawer o'r ddarpariaeth gan yr ysgolion dysgu proffesiynol ac maent yn cynnwys amrywiaeth o athrawon ac eraill y tu hwnt i'r garfan athrawon newydd. Yn ERW a GwE, darperir rhaglenni dysgu proffesiynol i athrawon newydd gan y consortia rhanbarthol ac maent yn cael eu hategu neu eu diwygio gan rai awdurdodau lleol unigol, am ddim rheswm arall yn ôl pob golwg ar wahân i arfer a phersonoliaeth, ac mae peth amrywiaeth yn digwydd, er nad yw hyn bob tro'n gadarnhaol. Caiff hyn ei resymoli o ran diwallu galw lleol.

Mae cynnwys y rhaglen ganolog, wedi'i chytuno gan gonsensws cryf rhwng y rhai sy'n ei drefnu, yn canolbwyntio ar amrywiaeth o faterion sy'n derbyn sylw blaenllaw ar hyn o bryd, y mae sawl un ohonynt yn cael eu cyflwyno i boblogaeth athrawon ehangach Cymru, y dylai rhai gael eu cyflwyno yn eu hysgol gynnal a rhai mewn lleoliadau eraill. Dylai rhai materion hanfodol, megis amddiffyn plant, GDPR ac iechyd a diogelwch, gael eu trin gan eu cyflogwr yn yr ysgol gynnal. Oherwydd nad oes gan gynifer o'r carfannau sefydlu ysgol gynnal, mae'r rhaglen a ddarperir yn ganolog yn mynd i'r afael â'r materion hyn ac, ar gyfer unrhyw unigolyn mewn swydd barhaol, byddai hyn yn ailadroddiad. Dylai materion megis diogelu, iechyd a diogelwch, a GDPR fod yn rhan gynnar o'r rhaglenni hyfforddi ar lefel partneriaethau rhwng sefydliadau addysg uwch ac ysgolion, wedi'u hatgyfnerthu'n rheolaidd, ac ni ddylent fod yn rhan o brofiad hyfforddiant cynnar athrawon newydd gymhwys. Dylai dogfennaeth gan Lywodraeth Cymru, drwy Gyngor y Gweithlu Addysg, esbonio disgwyliadau ac ni ddylai fod angen bwydo athrawon newydd a defnyddio amser gwerthfawr ar weinyddiaeth.

Mae cymaint o'r hyfforddiant y mae athrawon newydd gymhwys yn ei dderbyn yn esbonio strwythurau datblygiadau newydd yng Nghymru ac yn ymwneud â chynefindra â dogfennau polisiâu. Os yw hyn yn bwysig, oni ddylai gweithwyr proffesiynol hyfforddedig gael eu 'profi' a'u hachredu am eu dealltwriaeth a'u gwybodaeth? Mae llawer o hyn yn cael ei wneud gan y rhanbarthau oherwydd bod pryder am ba mor sicr yw y bydd gwybodaeth yn cyrraedd athrawon newydd yn eu lleoliadau amrywiol, yn enwedig os ydynt yn gwneud gwaith cyflenwi.

O ran yr agenda ehangach, lle mae athrawon newydd gymhwys yn dod ar draws materion megis cyflwyno'r Cwricwlwm i Gymru neu'r Fframwaith Digidol, mae'r cynnwys sy'n cael ei gynnig yr un peth â'r hyn a gynigir i unrhyw grŵp o athrawon. Mae angen i gyflwyniad yr athro newydd fynd y tu hwnt i esboniad o strwythur polisi newydd, y dylai llawer fod wedi bod yn gweithio gydag ef yn ystod addysg gychwynnol i athrawon wrth iddo ddatblygu. Y broblem sy'n codi yw disgwyliad o ddiben cyrsiau; ei fod yn codi ymwybyddiaeth yn lle creu dealltwriaeth, newid arfer a dylanwadu ar y system. Nid yw'r athrawon newydd gymhwys yn ystyried eu hunain yn weithredwyr dros newid yn y system, ond yn garfan sy'n glynu wrth gynffon newid. Mae angen cymorth arnynt i weld sut gall y datblygiadau newydd hyn gael eu dehongli o fewn eu haddysgeg eu hunain a sut gallant helpu i arloesi drwy weithio gyda chydweithwyr yn eu hysgolion.

Mae cydweithio gyda a rhwng y sector ysgolion arbennig fel rhan o bartneriaethau rhwng sefydliadau addysg uwch ac ysgolion yn hanfodol yn y cyfnod addysg gychwynnol i athrawon ac mae angen cyfleoedd ar gyfer dysgu proffesiynol ehangach yn y cyfnod gyrfa gynnar yn y sector hwnnw ac yn yr agenda anghenion dysgu ychwanegol (ADY) ehangach. Yn yr un modd, bydd cyfleoedd ar gyfer dysgu proffesiynol sy'n ymgysylltu â'r gymuned addysgu cyfnod gyrfa gynnar ehangach yn ysgolion cyfrwng Cymraeg yn cefnogi cyflawniad yr uchelgais ar gyfer addysgu'r Gymraeg.

Mae llawer o broblemau ymarferol sy'n gysylltiedig â'r rhaglenni, yn enwedig o ran ymwybyddiaeth ac argaeledd i athrawon cyflenwi ond hefyd o ran rhyddhau athrawon newydd gymhwyso o ysgolion. I lawer o athrawon newydd gymhwyso y mae angen iddynt wneud gwaith cyflenwi tymor byr, mae'r rhaglen i athrawon newydd gymhwyso yn cynrychioli ffynhonnell bosib a cholli incwm oherwydd bod ysgolion yn cynnig gwaith iddynt wrth gyflenwi am athrawon newydd gymhwyso eraill ar y rhaglen. I rai, mae'r angen am yr incwm yn golygu efallai eu bod felly yn colli allan ar gyfle dysgu proffesiynol. Mae ysgolion cyfrwng Cymraeg, yn arbennig, yn cael anhawster wrth ryddhau eu hathrawon newydd ar raglen y cwrs oherwydd eu bod yn cael anhawster yn dod o hyd i athrawon cyflenwi i weithio yn absenoldeb sawl aelod o staff yn aml.

Gwerthfawrogi'r rhaglenni'n eang gan yr athrawon newydd. Mae llawer yn gweld y cyfleoedd hyn fel cyfle i feddwl, gweithio gyda'i gilydd a myfyrio. Fodd bynnag, maent yn myfyrio gymaint ar y ffordd maent yn cael eu trin ag ar eu heffeithiolrwydd fel athro. Drwy gwrrd fel carfan o athrawon newydd gymhwyso, mae yna awgrym di-gwestiwn nad ydynt eto wedi gadael cocŵn hyfforddiant. A yw eu cyfnod sefydlu i'r maes addysgu, o ddechrau'r addysg gychwynnol i athrawon, angen delwedd sy'n fwy proffesiynol?

Mae angen i athrawon newydd brofi gweithio gyda gweithwyr proffesiynol ar bob lefel. Nid yw eu bodlonrwydd fel y 'garfan athrawon newydd' yn fanteisiol i'w datblygiad ehangach, ac nid yw'n gwella'u cyfle am gydweithio ac mae'n cyfyngu ar arloesedd a dysgu proffesiynol. Unwaith eto, mae'r amrywiaeth bosib o brofiadau blaenorol yn golygu bod y darparwr yn gweithio i'r cyfenwadur lleiaf ac mae'n cynnig agenda i ddiwallu anghenion y sawl heb leoliad a'r sawl sy'n newydd i Gymru, gyda'r sawl sy'n gyfarwydd â'r datblygiadau sy'n cael eu disgrifio yn eu gweld fel achos o ailymweld.

Ni ddylai rhai materion sy'n destun y diwrnod rhagarweiniol angen gael eu hesbonio. Pan fo athrawon newydd yn cael gwybod, am y canfed tro yn ôl pob golwg, fod angen iddynt gofrestru gyda Chyngor y Gweithlu Addysg, mae agwedd o ddibynnu'n cael ei hatgyfnerthu. Yn debyg, gallai fod yn well cadw esboniad o sut i gwblhau'r pasbort dysgu proffesiynol a sut i gasglu tystiolaeth drwy'r flwyddyn er mwyn cwblhau'r safonau proffesiynol i fentoriaid sefydlu sydd wedi'u hyfforddi'n dda, yn enwedig oherwydd dylai'r prosesau hyn fod bellach yn drefn arferol mewn addysg gychwynnol i athrawon. Y broblem o ran sesiynau cyflwyno o'r fath yw eu bod yn pennu, yn gynnar ym mlwyddyn a gyrfa'r athro newydd, fod gan ddisgwyliadau gweithdrefnol fwy o bwys na rhai addysgol a phroffesiynol ac y bydd y system yn eu cefnogi drwy'r her glerigol tuag at brawf cymhwysedd.

3.15 Ymwybyddiaeth o yrfa

Dylai mwy gael ei wneud yn ystod rhaglenni addysg gychwynnol i athrawon i alluogi dealltwriaeth o yrfa yn y proffesiwn a'r hyn mae'n ei olygu i fod yn rhan o broffesiwn. Ychydig o ddealltwriaeth sydd o sut caiff ysgolion eu harwain a'u rheoli. Mae gormod o athrawon newydd gymhwyso nad ydynt yn deall strwythur eu hysgolion ac nid oes llawer yn

deall strwythur eu hadrannau na'u tîm cyfnod. Maent yn gwybod pwy yw'r pennaeth ond, i ormod, uwch-gymeriad yn y pellter ydyw. Maent yn gwybod pwy yw pennaeth eu hadran neu gyfnod ac fel arfer y sawl yn eu tîm. Maent yn gwybod pwy yw eu mentor ac yn adnabod cydweithwyr maent wedi dod yn ffrindiau gyda nhw yn yr ysgol, yn aml o fewn eu grŵp oedran eu hunain.

Maent yn adrodd am ysgolion fel lleoedd prysur lle nad oes gan staff amser iddynt na'i gilydd a lle mae rhyngweithiadau gyda chydweithwyr mwy profiadol yn fwy am gynllunio a gwirio. Maent yn dysgu eu bod yn aelodau gweithredol yn lle gweithwyr proffesiynol.

Mae rhai ysgolion yn cymryd y cyfnod sefydlu o ddifrif gydag amser dynodedig a phobl ddynodedig yn gweithio i alluogi profiadau da ar draws y sbectwm o'r safonau proffesiynol. Maent yn ymgysylltu ag athrawon newydd yn llawn yn yr ysgol mewn ffordd gadarnhaol ac yn meithrin ymdeimlad o gyfraniad a gwerth. Fodd bynnag, i ormod o bobl, mae eu blwyddyn gyntaf yn y byd addysgu'n cael ei threulio ar waelod hierarchaeth dal nad ydynt yn ei deall.

Mae eu dealltwriaeth o addysg y tu hwnt i'w hysgolion yn fach iawn. Maent yn cydnabod yr awdurdod lleol fel elfen bwysig ac yn gwybod enw eu consortiwm rhanbarthol heb wybod yr hyn ydyw na'r hyn mae'n ei wneud. Yn y rhan fwyaf o achosion, maent yn adnabod y bobl arwyddocaol yn eu rhanbarth neu awdurdod lleol o ran eu profiadau eu hunain. Lle maent yn cwrdd â phobl felly yn gyson ar eu rhaglen dysgu proffesiynol, maent yn parchu ac yn gwerthfawrogi'r cymorth a'r cyngor maent yn eu derbyn. Maent hefyd yn gwerthfawrogi'r lefelau uchel o broffesiynoldeb a ddangosir iddynt a'r ffordd broffesiynol maent yn cael eu trin.

Nid oes gan y rhan fwyaf lawer o gysyniad o fod yn rhan o rywbeth mwy na'u hysgol (ac nid oes llawer yn llwyddo yn hyn o beth) ac yn dangos agwedd na ddylen nhw fod yn rhan o rywbeth nad yw wedi'i sefydlu 'ar eu cyfer'. Mae llawer yn adrodd na fyddent yn ystyried mynd i gynhadledd neu weithdy 'agored' ar ôl ysgol oherwydd 'na fyddai iddyn nhw fel athro newydd'. Mae'r syniad un dydd y byddant yn athrawon go iawn, yn hytrach na bod yn athrawon go iawn nawr, yn gryf.

O ddechrau eu rhaglen addysg gychwynnol i athrawon ac i'r cyfnod sefydlu, mae angen i hyfforddeion gael eu cyflwyno i'r maes addysg ehangach a'u cynnwys mewn sgysrsiau y tu hwnt i'w cwrs prifysgol a'u profiad sefydlu. Mae angen iddynt gael eu gwahodd i gynadleddau ac arddangosfeydd a chael cymorth i gwrdd a sgwrsio gydag amrywiaeth o addysgwyr cymunedol. Nid ydynt yn y brifysgol i ennill gradd yn unig; maent yno i ddysgu drwy raddau am addysgu. Mae dysgu drwy raddau'n cynnwys mynd yn ddyfnach ac yn ehangach i'w maes diddordeb a dealltwriaeth. Nid yw eu profiad sefydlu er mwyn profi eu hunain yn unig; mae'n gyflwyniad parhaus i fod yn weithiwr proffesiynol galwedigaethol a dylanwadol lle maent yn cael eu gwahodd i ddylanwadu ac mae disgwyl iddynt wneud hynny.

Adran 4: Cymhlethdod cymhwyster i addysgu

4.1 Ble dechreuodd y cyfan? Pam mae'r flwyddyn sefydlu'n bodoli?

Mae'r adroddiad OB3 yn cynnig adolygiad cryno o lenyddiaeth sy'n ymwneud â'r datblygiadau perthnasol a phenodol diweddaraf sy'n arwain at bryder am effeithiolrwydd trefniadau sefydlu. Caiff y camau sy'n arwain at y trefniadau newydd ar gyfer addysg gychwynnol i athrawon yng Nghymru eu hamlinellu ynghyd â dadansoddiad o ddatblygiadau

yn yr agenda ddiwygio genedlaethol sydd wedi arwain ar yr ystyriaeth hon o'r trefniadau sefydlu statudol.

Mae angen i unrhyw ystyriaeth o'r trefniadau newydd posib ar gyfer sefydlu athrawon hefyd fyfyrion ar sut mae'r trefniadau cyfredol wedi ymddangos dros amser.

Mae gwreiddiau'r hyn rydym yn ei wneud nawr yn Adroddiad McNair (1944),¹³ a oedd yn nodi prosesau ar gyfer hyfforddiant athrawon i fodloni gofynion addysg ar ddiwedd y rhyfel yng ngoleuni Comisiwn Beveridge. Er mwyn gwella addysg a bodloni'r galw i athrawon, cynigiwyd diwygiadau eang, a gafodd eu cynnwys yn ddiweddarach yng nghynigion Butler yn Neddf Addysg 1944.

Ar yr adeg honno, roedd dysgwyr ysgol yn cael eu hannog a'u galluogi i aros yn yr ysgol nes eu bod yn ddeunaw cyn ymgymryd â chwrs hyfforddiant athrawon am dair blynedd. Efallai y bydd pobl â gradd neu brofiad arall yn gallu hyfforddi o fewn blwyddyn. Yn arwyddocaol, gwnaeth pwyllgor McNair hefyd argymhell y dylai athrawon newydd gymhwyso wasanaethu am flwyddyn ar brawf mewn ysgol cyn cadarnhau eu dyfarniad. Yn ôl paragraff 280:

'To make the probationary year an effective part of the training of all students will take a long time and entail considerable development of administrative machinery; but only if it is so treated can the schools be saved from the person who has somehow got through his three years' training and only at the last lap reveals his incapacity. These will be few, and the main purpose of the probationary year is not to catch them but to help the young teacher to settle into his profession with the minimum of disappointment and discomfort. The damage done to a young teacher by his taking a first post under a personally unsympathetic Head or one who has no understanding of what the training institutions aim at doing may be irreparable, and such tragedies can be prevented only by a properly organised system of probation which is regarded as a continuation of the teacher's training period.'

Nododd paragraff 281 yn benodol:

'We recommend that the Board of Education should in the first instance grant only provisional recognition as qualified teachers to students who have satisfactorily completed a course of training, and that such teachers should be required to serve a year of probation in the schools before the question of confirmation of that recognition is decided.'

Mae'r syniad o 'gydnabyddiaeth dros dro' rhag ofn wedi parhau ers hynny er bod y diben, y bwriad a'r fethodoleg wedi cael eu haddasu dros amser. Mae'r cysyniad o 'yn y lle cyntaf' yn dal i fodoli heddiw gyda dyfarniad SAC fel statws sydd ag ychydig o werth i'r sawl sydd am weithio nes cwblhau'r 380 o sesiynau addysgu nesaf.

Ym 1972, gwnaeth Adroddiad James¹⁴ argymhell y dylai addysgu fod yn broffesiwn lefel radd ac y dylid gweld hyfforddiant athrawon yn nhermau tri chylchred dilynol: y cyntaf yw addysg personol (yr ysgol a'r tu hwnt), yr ail yw'r cyfnod hyfforddi a sefydlu cyn gwasanaeth, y trydydd yw addysg a hyfforddiant o fewn y gwasanaeth.

¹³ The McNair Report (1944), Teachers and Youth Leaders, HMSO

¹⁴ The James Report (1972), Teacher Education and Training, HMSO

Yr adroddiad hwn a wnaeth arwain, yn y pen draw, at newid enw blwyddyn gyntaf addysgu. Bwriad symud at ddefnyddio'r term 'athro newydd gymhwyso' ac 'ANG' oedd i bwysleisio hyfforddiant a chymorth.

Ym 1999,¹⁵ ar ôl datganoli ond gyda Chymru'n dal i ddefnyddio fframweithiau a rennir gyda Lloegr, daeth trefniadau newydd er mwyn sefydlu athrawon newydd gymhwyso i rym. Roedd y trefniadau newydd hyn yn arwyddocaol iawn oherwydd, am y tro cyntaf, cafodd system sefydlu ei chreu a oedd yn canolbwyntio ar ddwy golofn asesu'r unigolyn a hawliad ar gyfer yr unigolyn. Bwriad disgwyl asesiad wedi'i gofnodi i gyrraedd safonau, wedi'i gydbwyso gan hawliad i ddatblygiad proffesiynol cynlluniedig yn ofalus, y cyfle i arsylwi ar addysgu mewn lleoliad arall, ac amserlen addysgu lai, oedd codi'r bar.

Eto i gyd, roedd ansawdd y mynediad i'r yrfa addysgu'n peri pryder. Gwnaeth adroddiad Pwyllgor Dethol Tŷ'r Cyffredin ar gyfer Plant, Teuluoedd ac Ysgolion ar 'Hyfforddi Athrawon',¹⁶ a gyhoeddwyd yn 2010, cryn dipyn ar ôl dechrau datganoli, gydnabod gwelliannau wrth dynnu sylw at ddiffygion. 'Rydym yn croesawu'r gofyniad y dylai athrawon ennill a chynnal a chadw trwydded i ymarfer. Mae hyn y dod â'r proffesiwn addysgu yn Lloegr yn unol â phroffesiynau statws uchel eraill' a 'Gwendid sylweddol yn hyfforddiant athrawon yw'r cymorth gwael y mae hyfforddeion yn ei dderbyn wrth bontio o hyfforddiant cychwynnol i'w swydd addysgu gyntaf. Dylai sefydlu yn y proffesiwn addysgu gael ei drin fel proses tair i bum mlynedd, a dylai athrawon newydd gymhwyso gael eu hystyried yn fwyfwy fel athrawon "nofydd" gyda llawer i'w ddysgu o hyd.'

Mae Llywodraeth Cymru, wrth gomisiynu gwaith am addysg gychwynnol i athrawon, drwy'r Athro Tabberer¹⁷ (2013) a'r Athro Furlong¹⁸ (2015), wedi mynd i'r afael â phroblem bigog. Mae hyn yn ei dro wedi codi cwestiynau am gam nesaf datblygiad athro ac mae'r cyfnod sefydlu wedi bod yn ffocws sawl astudiaeth, fel arfer yn awgrymu estyniad o'r cyfnod neu feinhau'r broses o symud o addysg gychwynnol i athrawon i'r yrfa. Mae hyn yn cynnwys adroddiad o'r panel yn adolygu tâl ac amodau athrawon ysgol, 'Addysgu: Proffesiwn gwerthfawr',¹⁹ a wnaeth ystyried gyrfa, amodau a chyflogau athrawon gerbron Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru athrawon.

Canlyniad yr adolygiad hwn o drefniadau ar gyfer athrawon newydd gymhwyso yw mai'r hyn y mae angen ei ddeall yw nid sefydlu ar ei ben ei hun ond profiad gyflawn yr unigolyn o ddechrau'r hyfforddiant (addysg gychwynnol i athrawon) i gael ei sefydlu yn y proffesiwn sy'n bwysig.

Y dull graddol a thameidiog o wella ers 1944, gyda'r berthynas newidiol rhwng cymunedau addysg gychwynnol i athrawon a chyflogwyr, strwythurau newidiol llwybrau a chymwysterau, a'r newid mewn canfyddiad proffesiynol o athro, sydd wedi arwain at sefyllfa lle mae'r cyfnod sefydlu statudol yn fwy nodedig gan asesu na dysgu proffesiynol, yn fwy gan ystyriaethau gweinyddol na thwf proffesiynol pwrpasol, yn fwy gan agweddau ar faint na chan agweddau ar ansawdd, ac yn fwy tebygol nag erioed i fod yn rhwystredig yn hytrach nag uchelgeisiol.

¹⁵ DfEE (1999), Teaching: High Status, High Standards, Circular 5/99

¹⁶ Tŷ'r Cyffredin (2010), The Training of Teachers, Children, Schools and Families Committee, HMSO

¹⁷ Tabberer R (2013), 'Adolygiad o Hyfforddiant Cychwynnol Athrawon yng Nghymru'

¹⁸ Furlong J (2015), Addysgu Athrawon Yfory

¹⁹ Llywodraeth Cymru (2020), Addysgu: Proffesiwn gwerthfawr

Problem sylweddol sydd gennym yw'r hyn rydym yn ei alw'n athro nad yw bellach yn derbyn hyfforddiant fel myfyriwr. Cafodd athro 'ar brawf' ei drin fel athro ac athro llwyddiannus cyhyd â'i fod yn gweithio am flwyddyn heb unrhyw ddiffygion. Roedd y defnydd o 'newydd gymhwyso' i ddisgrifio athro yn cydnabod y dylai'r uchelgais fod yn fwy ac yn awgrymu lefel o gymorth ar gyfer datblygiad pellach. Yn ddiweddar, mae'r term 'newydd gymhwyso' wedi troi'n term ffurfiol i ddisgrifio athrawon sydd wedi gadael y cyfnod 'newydd' neu ANG ac sydd dal yn derbyn cymorth. Er y byddai unrhyw un sy'n gysylltiedig â dysgu'n dadlau bod cymorth parhaus yn hanfodol ar gyfer dysgu, ansawdd y cymorth ac nid swm y cymorth sy'n cyfrif. Byddai ehangu'r amser heb wella'r profiad yn gwaethygu rhwystredigaethau o bosib ac yn lleihau hyder yn yr union athrawon y mae arnom eu hangen i fynd i'r afael â'r agenda ddiwygio.

Mae'r adolygiad hwn o'r trefniadau sefydlu wedi dod i'r casgliad bod y galw cynyddol am gyfnod sefydlu estynedig yn gyfeiliornus ac y bydd ond yn ymestyn ac yn cymhlethu gwendidau cyfredol mewn trefniadau heb wella cryfderau. Yn lle hyn, mae'r adolygiad hwn yn dod i'r casgliad mai'r her yw ailfeddwl y broses gyfan a gwella hyfforddiant a phrofiadau gyrfa gynnar yn eu cyfanrwydd. O ddechrau addysg gychwynnol i athrawon i gael eich ymgorffori yn yr yrfa a'r tu hwnt – dyma broses o dwf proffesiynol parhaus y mae sefydlu'n drobwynt ynddi.

4.2 Pryd mae athro'n 'gymwysedig'?

Mae hyn y codi'r cwestiwn o bryd yn union yr ystyrir unigolyn i fod yn gymwys. Mae'r newid yn y term 'athro newydd gymhwyso' wedi golygu'r defnydd o gamenw i'r athro nad yw'n gymwys yn llawn i addysgu nes ei fod wedi cwblhau'r cyfnod sefydlu. Mae'r dyfarniad statws athro cymwysedig (SAC) yn gam dros dro yn y broses, sy'n golygu 'trwydded i ymarfer' am gyfnod cyfyngedig.

Dylem adael y dryswch a grëwyd gan hanes yn y gorffennol. Dylai Llywodraeth Cymru ystyried ailfframio'r gofrestr ganolog o ymarferwyr a reolir gan Gyngor y Gweithlu Addysg. Dylai bod yn athro cymwys fod yn uchelgais yn hytrach nag yn her i'w chyflawni a dim ond ar ddiwedd cyfnod sefydlu llwyddiannus y dylai athrawon gael eu cydnabod i gael mynediad i gofrestr athrawon Cymru. Mae'r sawl sy'n dymuno addysgu drwy ymuno ag un o'r llwybrau hyfforddiant drwy addysg gychwynnol i athrawon neu ddarpariaeth gyflog gael eu cofnodi fel wedi'u cofrestru a chael eu galw'n '*athrawon ymrestredig*' nes eu bod yn cael eu dilysu. Yn yr un ffordd, bydd y sawl sy'n ymuno â'r llwybr 'gwahanol' newydd drwy raglen y Brifysgol Agored yn gweld bod y system yn cynnig ffordd arall i'r maes addysgu a bydd angen i'r cyfnod sefydlu gael ei ddychmygu a'i 'deilwra' yn wahanol i'r sawl sy'n cymryd rhan.

Mae dyfarniad gradd, gradd uwch neu gymhwyster arall yn dystiolaeth o ddyfnder astudiaeth a chyflawniad dysgu a gall gael ei sicrhau yn ystod y cyfnod hyfforddiant ac ar adegau eraill yn ystod yr yrfa. Dylai'r sawl sy'n ymuno â'r proffesiwn addysgu weld bod gan gymwysterau lefel uchel fanteision ynddynt eu hunain. Dylent gael eu ceisio ar gyfer eu budd personol a dylanwadu ar ddealltwriaeth a gwybodaeth. Gallai graddau lefel uchel a chymwysterau eraill gefnogi eu rhagolygon am yrfa ond ni ddylai hynny fod yr unig reswm dros astudio; dylai hyn fod yr achos o'r cychwyn cyntaf.

Adran 5: Ailfeddwl ac ail-fframio'r broses o sefydlu yn y proffesiwn addysgu

Wrth wraidd yr awgrymiadau yn yr adolygiad hwn y mae'r egwyddor o broses wedi'i hailfeddwl ac ail-fframio'r elfennau sy'n cynnwys y cyfnod o ddechrau addysg gychwynnol i athrawon i fod yn athro cymwys llawn.

Dylai'r broses sefydlu yn y proffesiwn addysgu gael ei hystyried yn ei chyfanrwydd, gan ddechrau yn y cyfnod addysg gychwynnol i athrawon, gan gynnwys llwybrau cyflog, a dod i ben ar ddiwedd cyfnod sefydlu llwyddiannus. Yn ystod y cyfnod cynnar hwn yng ngyrfa'r athro, dylai fod yn *athro ymrestredig*, gan fynegi ei ddymuniad, ei fwriad a'i ymrwymiad i ddod yn athro effeithiol.

Awgrym 1

Dylai pob unigolyn sy'n cael mynediad i addysg gychwynnol i athrawon gofrestru i fod yn athro yng Nghymru drwy Gyngor y Gweithlu Addysg a dod yn ***athro ymrestredig***. Wrth gwblhau ei gyfnod sefydlu yn y proffesiwn yn llwyddiannus, byddai'r unigolyn yn dod yn ***athro cofrestredig yng Nghymru***.

Dylai'r holl athrawon y tu hwnt i'r cyfnod sefydlu yng Nghymru fod yn *athrawon cofrestredig yng Nghymru* a dylai cofrestru gael ei drysori fel cydnabyddiaeth o'r gallu i ddangos tystiolaeth o ymrwymiad i'r proffesiwn addysg drwy werthoedd a nodweddion proffesiynol a pharodrwydd i ymdrechu am arfer proffesiynol parhaus i safon uchel. Dylai'r cofrestru gael ei gydnabod gan y Llywodraeth a'i ddathlu fel man arwyddocaol yng ngyrfa athro.

Dylai'r cyfnod *athro ymrestredig* gynnwys addysg gychwynnol i athrawon ar ba ffurf bynnag, dyfarniad SAC, a chyfnod sefydlu statudol o rhwng 36 a 39 wythnos neu gyfwerth, y dylai'r deuddeg wythnos derfynol fod yn gyfnod ***dilysu***.

Awgrym 2

Dylid gofyn i Gorff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru ystyried cyflog athro ymrestredig sy'n gweithio mewn ysgol wedi iddo dderbyn dyfarniad SAC a gwneud argymhellion mewn perthynas â hyn. Dylai'r lefel gyflog hon ar gyfer athro ymrestredig ddod o flaen y brif raddfa gyflog y byddai unigolyn yn cael mynediad iddi ar ôl dod yn athro cofrestredig yng Nghymru. Gallai hyn olygu ail-addasu ac ailenwi graddfeydd cyflog presennol neu greu lefel newydd ar gyfer athrawon ymrestredig.

Penderfyniad y sefydliad addysg uwch unigol yw dyfarniad unrhyw radd neu gymhwyster ôl-raddedig ond gall fod ar gofrestr athrawon Cymru ond gael ei gyflawni ar ôl cyfnod llwyddiannus o flwyddyn mewn ysgol neu gyfwerth.

Adran 6: Awgrymu ffyrdd ymlaen

6.1 Dychmygu a sicrhau dyfodol proffesiynol

Mae'r amser yn iawn i hyrwyddo delwedd wahanol ar gyfer y broses sefydlu yn y proffesiwn addysgu. Mae angen disodli'r ddelwedd o gyfres o rwystrau i'w clirio er mwyn cael mynediad i'r maes addysgu gan ddelwedd o lefelau ymwybyddiaeth a chyfrifoldeb sy'n

cynyddu'n raddol wedi'u hadeiladu ar ymrwymiad a rennir rhwng yr unigolyn a Llywodraeth Cymru.

Mae'r ymgeisydd unigol i addysg gychwynnol i athrawon, yr *athro ymrestredig*, yn ymrwymo bwriad galwedigaethol a chyfraniad ariannol. Drwy gyfnod o ymgysylltu â phartneriaethau yn y system, dylai'r athro newydd gymhwyso gael ei gefnogi o'r cyfnod mynediad i addysg gychwynnol i athrawon, i gael y cyfle i ymuno â'r proffesiwn addysgu fel gweithiwr proffesiynol sicr sy'n gallu cynnig ymarfer proffesiynol effeithiol, gyda'r gwerthoedd a'r ymagweddau, y sgiliau, yr wybodaeth a'r ymwybyddiaeth i barhau i dyfu a gwneud effaith gadarnhaol ar y system addysg yng Nghymru. Mae Llywodraeth Cymru eisoes wedi ymrwymo i'r egwyddorion hyn yn 'Buddsoddi mewn rhagoriaeth'²⁰ gydag ymrwymiad i ddulliau cymorth newydd.

Ar hyn o bryd, mae'r *athro ymrestredig* unigol yn profi cyfnod o addysg gychwynnol i athrawon fel 'myfyriwr' ac yna ail gyfnod penodol o'r enw 'cyfnod sefydlu' fel athro newydd gymhwyso. Dylai'r broses gyfan fod yn barhaus, gydag uchelgais cydlynol ar gyfer dysgu a pherfformiad i gyrraedd lefel foddhaol i gael ei dderbyn i'r proffesiwn ac ar gofrestr athrawon Cymru. Byddai hyn yn digwydd ar ôl dilysu ac wrth gwblhau'r cyfnod sefydlu yn llwyddiannus. Gall ennill dyfarniadau gradd neu ôl-raddedig o'r brifysgol gael ei gyflawni gan unigolion cyn neu fel rhan o'r profiad hwnnw ond mae'r rhaglen gyffredinol o brofiad yn ceisio cydnabyddiaeth fel *athro cofrestredig yng Nghymru*, sef rhywbeth i'w gyflawni, ei werthfawrogi a'i barchu.

Mae'r problemau y tynnwyd sylw atynt yn naratif yr adolygiad hwn yn taro goleuni ar y nifer o agweddau newid angenrheidiol i sicrhau 'cyfnod mynediad gyrfa' llwyddiannus. Mae'r holl agweddau hyn yn gysylltiedig ac mae cynigion i fynd i'r afael ag un yn effeithio ar rai eraill. Mae problem 'canlyniadau anfwriadedig' yn arwyddocaol gan fod ateb posib i un agwedd yn creu anhawster mewn man arall. Caiff atebion posib eu rhwystro gan ddiffyg adnoddau neu gyflymdra newid mewn mannau eraill yn y system.

Ymddengys y gellir clystyru'r agweddau ar ddatblygiad mae eu hangen mewn wyth prif faes:

1. **Cyflwyniad proffesiynol:** sut rydym yn croesawu athrawon newydd i'r proffesiwn a phwysleisio arferion proffesiynoldeb? Sut rydym yn annog gwerthoedd a nodweddion a fydd yn sicrhau'r safonau uchaf ac yn gosod yr unigolyn ar lwybr i yrfa gadarnhaol o gyfraniad a dylanwad? Mae angen i ymarfer a theori fod yn gysylltiedig â nodweddion proffesiynol cydweithio, arloesedd ac arweinyddiaeth.
2. **Pontio:** sut rydym yn galluogi unigolion i gyflawni cyfnod pontio llwyddiannus o addysg gychwynnol i athrawon i'r gweithle, gan gynnwys ysgogiad profiad da o ddechrau i ddiwedd eu gyrfa gynnar a'r tu hwnt?
3. **Dysgu proffesiynol:** sut rydym yn darparu profiad dysgu proffesiynol digonol a phriodol i gynnal yr unigolyn a hyrwyddo disgygliad gydol gyrfa?
4. **Rheoleiddio a dilysu:** sut rydym yn sicrhau mai dim ond yr athrawon hynny sy'n gymwys ac yn effeithiol sy'n cael mynediad i'r proffesiwn?

²⁰ Llywodraeth Cymru (2019), Buddsoddi mewn rhagoriaeth: Ein cynllun cenedlaethol i ddatblygu'r gweithlu

5. **Sicrhau ansawdd, goruchwyliaeth a mentora:** sut rydym yn darparu cymorth priodol ac amserol sy'n caniatáu dysgu a datblygiad proffesiynol, o ystyried y lleoliadau amryfal a gwahanol y bydd athrawon mynediad gyrfa yn gweithio ynddynt?
6. **Cymharu â Lloegr:** sut rydym yn sicrhau bod unrhyw agweddau, gweithdrefnau ac arferion yn cymharu'n dda â newidiadau yn Lloegr ac yn fanteisiol, yn hytrach nag yn anfanteisiol, i ysgolion ac *athrawon ymrestredig* yng Nghymru?
7. **Gwaith cyflenwi:** sut rydym yn mynd i'r afael â phryderon hirhoedlog a pharhaus am ansawdd profiadau athrawon newydd gymhwyso sy'n gwneud gwaith cyflenwi?
8. **Argaeledd swyddi:** sut rydym yn mynd i'r afael â'r anghyfartaledd rhwng y cyflenwad a'r galw am swyddi addysgu?

Mae'r ddwy agwedd olaf ar y rhestr hon yn dylanwadu ar raddau effeithiolrwydd y cam gyrfa gynnwys yn gyffredinol. Er bod modd mynd i'r afael ag effeithiolrwydd, gan gynnwys dysgu proffesiynol, drwy'r agweddau eraill, mae dylanwad argaeledd swyddi ac effaith gwaith cyflenwi'n arwyddocaol.

6.2 Argaeledd swyddi

Sut rydym yn mynd i'r afael â'r anghyfartaledd rhwng y cyflenwad a'r galw am swyddi addysgu? Mae'r broblem yn llawn gwrthgyferbyniadau. Ar yr un llaw, mae gan Gymru, yn ôl rhai, broblem recriwtio a chadw, ond, ar y llaw arall, mae gormodedd o athrawon newydd yn gyffredinol.

6.3 Prinder a gormodedd o athrawon newydd

Roedd sylwadau i Gorff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru ar gyfer athrawon²¹ gan undebau'n disgrifio 'argyfwng sy'n dwysáu' o ran recriwtio a chadw athrawon ac roedd awdurdodau lleol yn sôn am brinder mewn rhai pynciau uwchradd. Ond dywedodd Llywodraeth Cymru fod y sefyllfa recriwtio'n parhau i fod yn 'weddol gadarn', er bod 'pocedi o anhawster mewn rhai adrannau uwchradd' a oedd yn derbyn sylw yn y Model Cynllunio a Chyflenwi Athrawon. Mae'r gwrthgyferbyniad hwn yn dod yn fwy clir o fewn darlun eang sy'n dangos bod gormodedd o athrawon newydd gymhwyso yn ymuno â'r cyfnod cynradd a diffyg athrawon newydd gymhwyso yn ymuno â'r cyfnod uwchradd mewn rhai pynciau penodol.

Efallai bod recriwtio i addysg gychwynnol i athrawon yn lleihau, a gall hyn fod yn bryder maes o law, yn enwedig ac yn fwy brys yn y cyfnod uwchradd, lle mae mwy o recriwtio o'r Tystysgrif Addysg i Raddedigion (TAR) a llwybrau cyflogedig ac felly llai o amser i ymateb. Yn yr ail gyfnod, gwnaeth recriwtio i addysg gychwynnol i athrawon yn 2018/19 ddangos diffyg o 44% yn erbyn y targedau. Fodd bynnag, yn gyffredinol, dechreuodd 1,065 o unigolion addysg gychwynnol i athrawon yn y flwyddyn honno, a rhagwelwyd y byddai oddeutu 825 yn cwblhau, yn seiliedig ar gyfraddau llwyddiant blaenorol.

Ar gyfer 2019/20, mae recriwtio i addysg gychwynnol i athrawon yn y sector cynradd oddeutu 90% o'r targed ac mae'r sector uwchradd yn recriwtio 43% yn unig o'i darged. Yn nodweddiadol, mae recriwtio yn y sector cynradd yn tyfu ac mae recriwtio yn y sector

²¹ Llywodraeth Cymru (2020), Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru: ail adroddiad 2020

uwchradd yn lleihau bob blwyddyn. Yn y rhan fwyaf o bynciau, mae recriwtio i addysg gychwynnol i athrawon yn y sector uwchradd wedi disgyn yn is na 50% o'r targed gyda'r gwyddorau, dylunio a thechnoleg, technoleg gwybodaeth, mathemateg, Cymraeg a cherddoriaeth yn cyrraedd llai na 30% o'r targed.

Mae cyfran y myfyrwyr sy'n cael mynediad i addysg gychwynnol i athrawon o Gymru sy'n dewis hyfforddi y tu allan i Gymru tua 50% (dwywaith y gyfran bedair blynedd yn ôl) a'r lleoliad mwyaf poblogaidd i dderbyn hyfforddiant yw Lloegr.²² Mae'r farn y bydd y rhan fwyaf o'r bobl hyn yn dychwelyd i'w rhanbarth cartref i addysgu'n cael ei hatgyfnerthu gan fewnwelediad ac enghraifft, er nad oes llawer o ddata ar gael.

Gallai fod rhesymau lluosog dros y twf mewn myfyrwyr o Gymru'n dewis dilyn addysg gychwynnol i athrawon y tu allan i Gymru, gan gynnwys pobl ifanc yn rhagweld cyfnod yn eu bywydau mewn ardal arall gyda'r dymuniad i adael y nyth. Ar yr un pryd, bu ychydig o hyrwyddiad mewn cymhariaeth o'r addysg gychwynnol i athrawon o safon sydd ar gael yng Nghymru bellach ac o'r newidiadau a wnaed ers i gyhoeddiad adolygiad Furlong synnu'r system. Gallai un o ganlyniadau ddangos diffygion y system flaenorol fod annog darpar athrawon i chwilio am addysg mewn lleoliadau eraill, a gallai hyn fod yn parhau.

Er bod y llywodraeth yn hyrwyddo addysg fel cenhadaeth genedlaethol ac addysgu fel gyrfa, mae'r darpar hyfforddai ond yn gweld y prospectws mae'n chwilio amdano. Mae cymuned addysg Cymru wedi cefnogi adfywiad addysg gychwynnol i athrawon ond nid yw wedi gwneud llawer i ddweud wrth ddarpar athrawon am y pethau sydd wedi newid er gwell o fewn addysg gychwynnol i athrawon ei hun.

Awgrym 3

Dylai'r gymuned addysg yng Nghymru, o'r Llywodraeth i sefydliadau addysg uwch i ysgolion a gwasanaethau gyrfa, hyrwyddo *hyfforddi i fod yn athro yng Nghymru* fel dyfodol diwygiedig, cyffrous a buddiol.

Mae gwefannau sefydliadau addysg gychwynnol i athrawon yn cynnig, fel arfer, hafan o wybodaeth weinyddol neu dechnegol am ymgeisio. Mae'r ychydig eithriadau'n rhoi cysyniad o uchelgais a phwysigrwydd proffesiynol ac, yn arwyddocaol, ddisgwyliad ar yr unigolyn. Yn gyffredinol, ychydig o gyfeiriad sydd at athrawon newydd fel 'y garfan bwysicaf am genhedlaeth' na'u potensial i 'wneud gwahaniaeth yn yr ystafell ddosbarth o'r diwrnod cyntaf'. Mae angen mwy o ffocws ar bwysigrwydd bod yn athro da a'r dylanwad proffesiynol y mae modd ei fwynhau yn hytrach na 'sut i fod yn athro'. Mae angen gosod y dôn ar gyfer disgwyliad ac uchelgais i ddysgwyr a dysgu yng Nghymru o'r sbardun cyntaf o ddiddordeb mewn bod yn rhan o'r proffesiwn addysgu.

Mae yna heriau'n amlwg wrth recriwtio unigolion i addysg gychwynnol i athrawon yn y niferoedd cywir ar gyfer anghenion y system ar lefel fwy gronynnog na niferoedd penawdau. Er bod pocedi o brinder, a rhai ohonynt yn bocedi dwfn iawn, mae yna ormod o recriwtio ac felly gormod o athrawon. Eto i gyd, ar yr un pryd, mae arweinyddiaeth ysgolion sy'n poeni am recriwtio'n ei chael hi'n anodd ymrwymo i gyflogaeth llawer o athrawon yn eu blwyddyn sefydlu.

²² Ibid. 19

Gallai hyn ei hun fod yn arwain at rai o'r problemau cadw athrawon. Mae nifer yr athrawon sy'n gadael y proffesiwn ar ei uchaf ym mhum mlynedd cyntaf addysgu.²³ Y mwyaf nesaf yw oddeutu 40 oed, un o'r pwyntiau traddodiadol ar gyfer gwneud penderfyniadau mewn bywyd. Yn ôl data cadw Cyngor y Gweithlu Addysg, o'r athrawon a wnaeth ennill SAC yng Nghymru yn 2013, nid oedd 42% wedi'u cofrestru fel athrawon gyda Chyngor y Gweithlu Addysg ym mis Mawrth 2019.

Mae graddau'r niferoedd sy'n gadael y proffesiwn addysgu yn y pum mlynedd cyntaf yn aml yn cael ei nodi fel argyfwng sy'n adlewyrchu ar y swydd addysgu o ran llwyth gwaith a chyflog, er bod y cyfraddau gadael yn debyg iawn i broffesiynau gwasanaeth cyhoeddus eraill.²⁴ Wedi dweud hynny, mae cadw'r athrawon gorau'n bwysig i lwyddiant y system ysgol ac mae'r adolygiad hwn yn amlinellu rhai o'r rhesymau pam mae angen i'r cyfnod sefydlu yn y proffesiwn fod yn well.

Mae Cynllun Gweithlu Cenedlaethol Llywodraeth Cymru yn cynnig modelau newydd o gymorth gyrfa gynnar a dysgu proffesiynol.²⁵ Mae lefelau uwch o gymorth, darpariaeth dysgu proffesiynol genedlaethol gyffredinol a rhaglenni dysgu proffesiynol newydd i fentoriaid i gyd wedi'u cynllunio i wella'r cyfnod sefydlu ac mae datblygiadau o'r fath yn cael eu croesawu yn y proffesiwn. Fodd bynnag, i'r sawl a fydd yn profi'r manteision, ychydig o hyrwyddiad sydd ar gyfer gwedd newidiol gyrfaedd cynnar athrawon yng Nghymru. Yn wir, nid yw'r byd sefydlu'n cael ei ystyried gan y bobl a fydd yn ei brofi.

Mae effaith COVID-19 yn anrhagweladwy o ran addysg ond mae'n rhesymol disgwyl iddo effeithio ar y galw am athrawon. Gallai'r hinsawdd economaidd olygu ataliaeth i'r holl sectorau a byddai addysg yn debygol o fod yn un o'r rheiny. Yn hanesyddol, mae dirywiad economaidd yn arwain at dwf yn nifer yr ymgeiswyr i'r proffesiwn addysgu.

Ar yr un pryd, o ganlyniad i COVID-19, gall parodrwydd i dderbyn risg athrawon hŷn arwain at bobl yn gadael y proffesiwn yn gynt nag a ragwelwyd o'r blaen, gan olygu cyfle i gyflogi athrawon newydd gymhwyso. Dyfalu yw hyn i gyd, wrth gwrs, ond gall y sefyllfa barhaus fod yn fwy cyfnewidiol nag y bu am gryn dipyn o amser. Hyn ynghyd â'r angen i weithio trwy ddysgu o bell yn ogystal ag yn yr ysgol, a'r potensial am ddulliau hyblyg o ran y defnydd o dechnoleg ddigidol, a gallai fod yn bosib awgrymu llwybrau gyrfa na ddychmygwyd yn flaenorol mewn modd creadigol. I rai sy'n cael mynediad i'r proffesiwn addysgu, gallai'r system ail-ddychmygu'r rôl yn gyfan gwbl i fynd i'r afael â rhai o'r heriau ar ôl COVID-19.

Mae'r problem o ddiffyg swyddi ar gyfer cyfran sylweddol o athrawon newydd gymhwyso yn un sy'n bodoli. Mae'n dylanwadu ar gymaint o'u hagenda broffesiynol a'r her yw'r graddau y dylid mynd i'r afael â'r problem neu ei goddef.

Mae'r sbectrwm posibilrwydd yn amrywio o barhau fel yr ydym neu geisio darpariaeth well i'r sawl sy'n rhan o derfysg gyrfa gynnar. Byddai rhai'n dadlau y dylid gwarantu swydd addysgu i bob athro newydd gymhwyso yn ystod blwyddyn sefydlu, fel sy'n digwydd yn yr Alban²⁶. Mae'r gost yn debygol o fod yn ormodol a gallai ymrwymiad o'r fath beri symud y mater ymlaen blwyddyn.

²³ Llywodraeth Cymru (2019), Astudiaeth Ymchwil ar Ba Mor Ddeniadol yw Gyrfa Addysgu, a Chadw Athrawon

²⁴ ONS (Mehefin 2019), Is staff retention an issue in the public sector?

²⁵ Llywodraeth Cymru (2015), Rheoliadau Addysg (Trefniadau Sefydlu ar gyfer Athrawon Ysgol) (Cymru)

²⁶ GTC Scotland (2020) Teacher Journey, gwefan

Strategaeth bwysig yw sicrhau bod Cyngor y Gweithlu Addysg yn gweithio'n dda gydag awdurdodau lleol a sefydliadau addysg uwch i reoli llif athrawon newydd yn well, er bod hyn yn torri ar draws rhagolygon y farchnad addysg uwch yn ogystal â chyfyngu ar ddewis darpar fyfyrwyr o bosib. Gwnaeth adroddiad yr Athro Furlong, 'Addysgu Athrawon Yfory',²⁷ dynnu sylw at y risg o ddarpar fyfyrwyr addysg uwch yn dewis y cyrsiau addysg gychwynnol i athrawon am resymau ansicr. Mae Cyngor y Gweithlu Addysg, drwy ei Bwrdd Addysg Gychwynnol i Athrawon, wedi bod yn gyndyn i sefydlu cwotâu ar gyfer sefydliadau addysg uwch unigol.

Petai sefydliadau addysg uwch yn troi'n sefydliadau dethol o ran addysgu, yn lle sefydliadau recriwtio, dylai ansawdd yr uchelgais a derbyniad y myfyrwyr gynyddu ynghyd â'r canfyddiad o addysgu fel proffesiwn gwerthfawr a chlodwiw. Fodd bynnag, mae cyrsiau gradd mewn addysg yn werthfawr yn eu rhinwedd eu hunain a byddai sefydliadau addysg uwch yn dadlau'n gywir fod eu cyrsiau addysg yn agor llwybrau i feysydd eraill ar wahân i addysgu. Pa gamau bynnag sy'n cael eu cymryd i wella'r sefyllfa swyddi yn ystod y cyfnod sefydlu, mae rhai posibilïadau tymor hwy sy'n werth eu hystyried.

6.4 Penderfyniadau gyrfa yn rhy gynnar

Pan ofynnwyd yn yr adolygiad hwn am eu dewis o gyfnod ar gyfer addysgu, ymateb cyffredin gan athrawon newydd gymhwyso, yn enwedig y rhai a oedd yn gorfod dilyn cyrsiau israddedig hwy, oedd eu bod yn ystyried addysgu ysgol uwchradd fel 'rhy agos' i'w profiadau eu hunain fel dysgwyr ac felly eu bod wedi dewis gweithio yn y cyfnod cynradd, lle roedd dysgwyr llawer yn iau na nhw. Efallai bod hyn yn ganlyniad naturiol o ofyn i adawyr ysgol ddychmygu eu hunain fel oedolion sy'n gweithio ar ddiwedd eu cyrsiau, i'w cwblhau mewn rhai blynyddoedd. Roedd sawl un o'r rheiny a wnaeth ddilyn y llwybr TAR ond wedi dewis eu cyfnod yn dilyn astudio israddedig gyda bwlch canfyddadwy mewn oedran rhyngddynt eu hunain a darpar ddysgwyr.

Mae darpar athrawon uwchradd, yn aml ar y llwybr TAR, yn canolbwyntio ar ddisgyblaeth pwnc neu Faes Dysgu ac yn ennill ychydig o brofiad ar draws yr amrywiaeth o ddisgyblaethau eraill neu mewn cyfnodau addysg eraill.

Gallai'r gwahaniad cynnar hwn o athrawon dan hyfforddiant i ddarpar lwybrau yn y dyfodol fod yn un o'r rhesymau dros broblemau recriwtio a chadw ac ar yr un adeg gallai fod yn werth ei ystyried fel cam cadarnhaol i gefnogi datblygiadau newydd yn y cwricwlwm.

6.5 Cysylltiadau rhwng recriwtio i addysg gychwynnol i athrawon a diwygio'r cwricwlwm

Mae'r agenda ddiwygio'n galluogi'r holl ddarpariaeth i ymglyfuno o amgylch y Cwricwlwm i Gymru, sy'n gosod gorwel newydd ar gyfer addysg. Wrth wraidd y Cwricwlwm i Gymru yw'r cysyniadau o gydlyniant a dilyniant mewn dysgu i ddysgwyr gyda'r cysylltiad rhwng disgyblaethau pwnc yn cael ei bwysleisio mewn Meysydd Dysgu a Phrofiad a rhyngddynt.

Felly mae'n ymddangos yn rhesymegol y dylai hyfforddiant athrawon hefyd annog cysylltedd agwedd ar y cwricwlwm gydag addysgeg ac y dylai'r gwahaniad traddodiadol o addysgu rhwng arbenigedd cynradd ac arbenigedd uwchradd gael ei ailfeddwl. Yn wir, er bod arholiadau TGAU i ddysgwyr 16 oed yn gofyn bod eu profiad cyfnod allweddol 4 yn cael

²⁷ Ibid. 16

ei gynnig drwy gyrsiau disgyblaeth pwnc traddodiadol, mae rhyng-gysylltiad Meysydd Dysgu tan hynny'n bwysig ac yn cael ei bwysleisio.

Dylai'r cysyniad o ddulliau addysgu arbenigedd pwnc a cyffredinol, wedi'i ddiffinio neu ei awgrymu gan y cyfnod, gael ei gwestiynu. Am beth amser, mae ansawdd y dysgu yng nghyfnod allweddol 3 wedi bod yn faes pryder a nodwyd mewn arolygiadau, yn enwedig mewn ysgolion y mae angen iddynt wella, ac mae pryderon hirhoedlog am y cyfnod pontio i ddysgwyr rhwng y cyfnodau cynradd ac uwchradd. Mae adroddiad blynyddol 2018/19 gan Estyn yn nodi mai dim ond 'tua dwy o bob deg ysgol sy'n cynllunio eu cwricwlwm i adeiladu'n effeithiol ar brofiadau disgyblion yng nghyfnod allweddol 2' a bod gormod o ysgolion yn mabwysiadu dull sydd, '[y]n aml ... yn golygu bod disgyblion yn gweithio ar lefel rhy isel ar ddechrau blwyddyn 7 neu maent ond yn ailadrodd gwaith a wnaethant eisoes yng nghyfnod allweddol 2'.²⁸

Ac eto mae addysg gychwynnol i athrawon yn parhau i gynnig y rhan fwyaf o'i hyfforddiant ar gyfer addysgu naill ai yn y cyfnodau cynradd neu uwchradd gyda disgwyl fel arfer i ddarpar athrawon ddewis ar ddechrau'r hyfforddiant. Mae'n rhesymol rhagweld y bydd y cwricwlwm newydd yn cau'r gwahaniad traddodiadol sy'n bodoli mewn dulliau addysgeg rhwng y cyfnodau cynradd ac uwchradd. Yr awgrym yw y bydd sgiliau a phrofiad addysgeg yn dod yn fwy trosglwyddadwy ar draws cyfnodau yn y pen draw.

Awgrym 4

Ar fyrder, dylai hyfforddiant addysg gychwynnol i athrawon gynnig cyrsiau ar gyfer darpar athrawon sy'n arbenigo mewn addysgu cyfuniad o gyfnod allweddol 2 a chyfnod allweddol 3, gan hwyluso hyblygrwydd. Byddai hyn yn arwain at y cyfle i ddod yn gyfarwydd â'r ddau sector, a chael cyfleoedd i astudio a threfnu lleoliadau ynddynt, a gallai darpar athrawon fod yn hyblyg o ran eu cam gwaith a'u profiad gyrfaol.

Dylid parhau i fynd i'r afael â'r mater o anghyfartaledd rhwng cyflenwad a galw. Yn amlwg yn broblem yr effeithir arni gan adnoddau, mae hefyd yn broblem foesol a moesegol. Ar y lleiaf, mae angen i'r sawl sy'n cael mynediad i addysg gychwynnol i athrawon wybod cyn iddynt ddechrau eu cwrs am y tebygolrwydd y byddant yn sicrhau swydd addysgu. Ar hyn o bryd, mae rhai athrawon newydd gymhwyso hynod fedrus ac ymroddedig yn cael eu colli i'r system sydd eu hangen.

6.6 Gwaith cyflenwi

Sut rydym yn mynd i'r afael â phryderon hirhoedlog a pharhaus am ansawdd profiadau athrawon newydd gymhwyso sy'n gwneud gwaith cyflenwi?

Os yw'r mater o argaeledd swyddi'n benbleth, yna mae'r mater o waith cyflenwi yn ystod y cyfnod mynediad gyrfa yn gymhlethdod sy'n deillio o hynny. Efallai bod natur hap a damwain yr athrawon newydd gymhwyso hynny sy'n gwneud gwaith cyflenwi tymor byr yn rhoi profiad o ysgolion ond nid yw'n rhoi cyfnod ymgysylltu cydlynol yn y proffesiwn. Dylai'r athro newydd gymhwyso weithio mewn amgylchedd sefydlog a bod yn y swydd am ddigon hir i feithrin dealltwriaeth o addysgeg yn ei chyd-destun a chymryd rhan ym mywyd gwaith yr ysgol.

²⁸ Estyn (2019), Adroddiad Blynyddol

Dylai'r isafswm uned a ddylai gyfrif tuag at ddilysu fod yn sesiwn undydd mewn ysgol. Dylai'r trefniant presennol o gyfrif sesiynau hanner diwrnod ddod i ben. Er y gall athro newydd gymhwyso weithio am hanner diwrnod yn ystod y cyfnod sefydlu, ni ddylai gyfrif tuag at y cofnod dilysu.

Awgrym 5

Dylai cofrestru ag asiantaeth cyflenwi, neu fynd i drefniadau cyflenwi gydag ysgol unigol, fod yn amodol ar derfyn o 125 o ddyddiau cyflenwi yn ystod y cyfnod sefydlu. Er na fyddai gwaith cyflenwi pellach yn cael ei wrthod, ni ddylid ei annog heb ei ddilysu.

Awgrym 6

Dylai'r trefniadau dysgu proffesiynol ar gyfer athrawon newydd gymhwyso, a ddarperir gan asiantaethau cyflenwi, fod yn destun arolygu rheolaidd a systematig gan Estyn. Dylai fframwaith y Gwasanaeth Caffael Cenedlaethol gael ei gryfhau'n rheolaidd o ran gofynion i gefnogi athrawon newydd gymhwyso yn ystod eu cyfnod sefydlu.

6.7 Dulliau gwahanol ar gyfer gwaith cyflenwi

Cafwyd enghreifftiau cynhyrchol o grwpiau o ysgolion mewn ardal yn rhannu athro cyflenwi dros flwyddyn drwy'r Model Clwstwr Cyflenwi a ariannwyd gan Lywodraeth Cymru. Canfu'r gwerthusiad o'r peilot ystod o ddeilliannau dysgu ac addysgu cadarnhaol ynghyd â datblygiad gweithgareddau gwella ysgol ehangach²⁹. Gallai modelau o'r fath gael eu defnyddio yng nghyd-destun y trefniadau diwygio ond, mewn trefniadau o'r fath, dylai'r athro newydd gymhwyso gael ei roi mewn ysgol am holl gyfnod y trefniant. Dylai athro mwy profiadol o'r grŵp o ysgolion ymgymryd â'r rôl athro cyflenwi neu 'weithredwr dros newid' ar draws y grŵp o ysgolion i ennill rhagor o brofiad a phrofiad ehangach neu i gefnogi datblygiadau newydd. Hynny yw, mae athro profiadol yn achub ar y cyfle i weithio ar draws y clwstwr gyda'r athro newydd gymhwyso yn cymryd cyfrifoldeb am ei ddosbarth.

Awgrym 7

Dylid datblygu ail gam ar gyfer y Model Clwstwr Cyflenwi, sydd wedi cael ei ddefnyddio'n llwyddiannus mewn nifer o leoliadau, yn unol â chanfyddiadau'r gwerthusiad, er budd ysgolion ac er mwyn sicrhau rhywfaint o sicrwydd i gyfnod gwasanaeth rhai athrawon newydd gymhwyso ar yr un pryd.

Dylai consortia rhanbarthol archwilio hyn ymhellach gan ddefnyddio mewnwelediad o'u swyddogaeth gwella ysgolion.

²⁹ Llywodraeth Cymru (2019), Gwerthusiad o'r Prosiect Clwstwr Cyflenwi mewn Ysgolion

6.8 Cyflwyniad proffesiynol

Sut rydym yn croesawu athrawon newydd i'r proffesiwn, gan bwysleisio arferion proffesiynoldeb? Sut rydym yn annog gwerthoedd a nodweddion a fydd yn sicrhau'r safonau uchaf ac yn gosod yr unigolyn ar lwybr i yrfa gadarnhaol o gyfraniad a dylanwad?

Dylai nod a diben y cyfnod mynediad gyrfa fod i ddarparu cyfnod o gymorth ar ddechrau bywyd gwaith athro a ddylai ei roi ar lwybr ar gyfer gyrfa gynhyrchiol, ffyniannus a chadarnhaol. Mae angen i'r athro newydd gredu ei fod, o'r cychwyn cyntaf, yn rhan arwyddocaol o'r ymdrech addysgol yn ei genedl ac y gall gyfrannu'n llawn i'r genhadaeth i feithrin system addysg arobryn yng Nghymru.

Mae gan ddysgu proffesiynol rôl bwysig wrth gyflawni 'Cenhadaeth ein cenedl'. Mae'n agwedd hanfodol ar bob cam o yrfa athro. Yng nghyfnod cynnar gyrfa athro, gall 'aflonyddu' yr hyn a ystyrir yn arferol ym meddwl yr athro newydd am sut mae addysg wedi bod, sut mae addysg ar hyn o bryd, a sut dylai addysg fod. Mae 'proffesiynoli' addysgu'n aflonyddgar o bosib i rai mewn rolau uwch-arweinyddiaeth mewn ysgolion ac yn benodol os yw athrawon newydd yn cael eu gyrru gan ymdeimlad o 'ddiben moesol'. Mae systemau sy'n annog prawf cymhwysedd yn annog ymddygiad perfformiadol ac nid proffesiynoldeb a datblygiad cyfannol.

Yr her yw annog athrawon ymrestredig yn eu cam sefydlu fel athrawon newydd gymhwyso i weld eu twf a'u gwelliant eu hunain fel nod yn lle goroesi y tu hwnt i'r rhwystr proffesiynol nesaf. Dylent ystyried eu profiad fel ymgysylltiad 'codi gorwelion' parhaus â'u mentor sefydlu ac eraill yn hytrach nag asesiad wedi'i yrru gan gydymffurfiaeth. Mae'r system gyfredol wedi caniatáu am wyriad o'r egwyddorion addysgol a nodir o ran y prosesau o hyfforddiant a sefydlu.

Dylai'r broses o ymuno â'r proffesiwn ar gyfer yr athro ymrestredig gael ei hystyried fel set gydlynol a helaeth o brofiadau sy'n adeiladu tuag at effeithiolrwydd proffesiynol. Drwy brofiadau estynedig ac amrywiol, mae modd cyflawni cydlyniant yn y broses drwy adeiladu ar y partneriaethau proffesiynol sy'n tyfu ym mhartneriaethau rhwng sefydliadau addysg uwch ac ysgolion i sicrhau tegwch darpariaeth ni waeth beth yw'r llwybrau i addysgu na'r lleoliad.

Mae gan ddatblygiad yr athro ymrestredig, drwy addysg gychwynnol i athrawon a'r cyfnod sefydlu, sawl canlyniad. Datblygiad pwrpasol a brwdfrydig athrawon ymroddedig a chymwys yw'r agenda ysgogol.

Mae'r swyddogaeth reoleiddiol, sy'n sicrhau mai ond y sawl sy'n bodloni'r safonau gofynnol sy'n gymwys i addysgu, yn hanfodol. Bydd y rhan fwyaf sy'n derbyn hyfforddiant yn bodloni'r safon ofynnol drwy rinwedd ymrwymiad galwedigaethol, datblygu mewnwelediad a medrusrwydd, a gwaith caled; ni ddylai pryder am yr ychydig nad ydynt yn cyrraedd y safon orchymyn y broses gyfan i bawb.

Mae prosesau gweinyddol yn bwysig i'r genedl ond ni ddylent fod yn bwysicach na'r gorchymyn proffesiynol.

Dylai'r cyfrifoldeb dros sefydlu llwyddiannus yn y proffesiwn fod yn bartneriaeth rhwng pawb dan sylw, gyda phob un yn ceisio'r profiad a thwf gorau ar gyfer yr unigolyn sydd, o'r dechrau, yn cymryd cyfrifoldeb dros ei hunan ac sy'n gyrru ei ddatblygiad ei hun fel

gweithiwr proffesiynol. Dylai'r athro unigol gymryd cyfrifoldeb dros ei ddatblygiad ei hun, yn unol â'r hyn a geir yn y safonau proffesiynol ar gyfer addysgu ac arweinyddiaeth.

6.9 Dysgu proffesiynol

Sut rydym yn darparu profiad dysgu proffesiynol digonol a phriodol i gynnal yr unigolyn a hyrwyddo disgwyliad gydol gyrfa?

Mae'r Dull Cenedlaethol ar gyfer Dysgu Proffesiynol³⁰ yn nodi disgwyliadau Llywodraeth Cymru ar gyfer yr holl gyfranogwyr yn y system addysg. Mae gan Gymru nod o gynyddu parch tuag at addysgu yn y wlad ac ehangu'r disgwyliad am ddysgu parhaus ac ystyrir mai astudio ac ymchwil yw un ffordd o wneud hynny.

Proses gydol gyrfa yw dysgu proffesiynol. Dylai arwain yr athro ymrestredig, drwy addysg gychwynnol i athrawon a'r cyfnod sefydlu, i fynediad i gofrestr athrawon Cymru, a'i ehangu drwy gydol ei yrfa. Dylai'r holl brofiad fel athro ymrestredig o ddechrau addysg gychwynnol i athrawon ymlaen gael ei ystyried fel dysgu proffesiynol, sef hawl gronnus sy'n ymestyn drwy gydol yr yrfa.

6.10 Cyfranogiad proffesiynol ehangach

Dylai athrawon ymrestredig, ac yn benodol y sawl sydd yn eu cyfnod sefydlu, gael cymorth i archwilio gorwelion proffesiynol ehangach. Yn ôl 'Addysgu: Proffesiwn gwerthfawr',³¹ mae ymgysylltu â'r agenda addysg ehangach yng nghyfnod cynnar yr yrfa'n elfen bwysig o gyfranogiad a dylanwad proffesiynol ehangach.

Awgrym 8

Dylid annog pob athro newydd gymhwyso i ymuno â chymdeithas er mwyn datblygu ei ddealltwriaeth o bwnc, cyfnod addysg, neu uchelgais addysgol. Dylai Llywodraeth Cymru ddarparu rhestr o sefydliadau sydd wedi'u cymeradwyo a rhoi cymhorthdal ar gyfer tanysgrifiad blwyddyn gyntaf yr athro newydd gymhwyso.

Ar bob cam o'r cychwyn cyntaf, mae angen i'r unigolyn yrru ei ddysgu proffesiynol ei hun, gan geisio profiad, cyfleoedd, mewnwelediad a dadansoddiad. Dylai ddarllen yn eang, ymgysylltu â phob lefel o'r proffesiwn, a chredu bod ganddo gyfraniad o ran syniadau ac arfer i'w gynnig.

Yn ystod ei brofiad cyfan fel athro ymrestredig, dylai'r unigolyn gael cymorth i weld datblygiad posib ei yrfa a phwysigrwydd dysgu proffesiynol parhaus.

6.11 Rhaglen dysgu proffesiynol yn y cyfnod sefydlu

Fel y mae ysgolion partneriaeth wedi gweithio gyda darparwyr addysg gychwynnol i athrawon i gael cydlyniant rhwng 'theori ac arfer', dylai'r sawl sy'n darparu cymorth gyrfa gynnwys i athrawon ymrestredig, gan gynnwys sefydlu, weithio i alluogi cyfle dysgu proffesiynol cydlynus sy'n adeiladu ar waith y datblygiadau amrywiol sy'n cynnwys ysgolion ar draws y wlad yn yr agenda ddiwygio.

³⁰ Llywodraeth Cymru (2018), Y Dull Cenedlaethol ar gyfer Dysgu Proffesiynol

³¹ Ibid. 17

Dylai'r consortia rhanbarthol weithio gyda sefydliadau addysg uwch i gydlynu ac ehangu'r cysyniad a'r arfer o ddarpariaeth bartneriaeth drwy gydol yr hyfforddiant tuag at ddiwedd a thu hwnt i'r cyfnod sefydlu, gan ehangu'r cysylltiad ag amrywiaeth ehangach o 'ysgolion partneriaeth' a fyddai'n dylanwadu ar ansawdd agweddau.

Os bydd y trefniadau newydd ar gyfer addysg gychwynnol i athrawon yn effeithiol, yna dylai arferion proffesiynoldeb fod wedi dilyn erbyn i'r athrawon ymrestredig gyrraedd eu cyfnod sefydlu. Rôl y consortia rhanbarthol fyddai sicrhau mai datblygiad a arweinir gan ymholi, yn gyrru arfer drwy ymchwil, fyddai uchelgais cam olaf yr hyfforddiant ac y byddai'n dechrau arfer newydd yn wahanol i'r pwyslais cyfredol ar brawf.

Mae yna arbenigedd sylweddol yn y trefniadau presennol. Yn y consortia rhanbarthol ac awdurdodau lleol, mae yna ddealltwriaeth ac arbenigedd ynghyd ag ymrwymiad i brofiad gorau athrawon ac agenda ddiwygio Cymru. Dylai'r trefniadau newydd gynnwys tîm bach wedi'i yrru gan uchelgais yn ogystal â chymhwysedd rheolaethol sy'n deillio o'r ddarpariaeth gyfredol.

Dylai'r ddarpariaeth dysgu proffesiynol, gan gynnwys cyfleoedd sy'n benodol i'r rheiny yn ystod eu cyfnod sefydlu, gael ei datblygu ar ffurf wahanol. Er bod lles i bobl yn y cam hwn o'u gyrfa dreulio amser gyda'i gilydd, mae'n fwy hanfodol eu bod yn cymryd rhan mewn cyfleoedd dysgu proffesiynol ynghyd â'u cydweithwyr profiadol a gweithio gyda chydweithwyr ar gyfnodau gwahanol o'u gyrfa. Mae angen iddynt roi'r gorau i'w gweld eu hunain fel carfan 'nofydd'. Mae'r rhan fwyaf wedi bod yn yr un 'garfan oedran' ers mynd i'r byd addysg yn y lle cyntaf; mae angen iddynt feithrin perthnasoedd gwaith gyda'u proffesiwn yn ei ystyr ehangaf.

Dylai athrawon newydd gymhwyso chwarae rhan lawn ym mhrofiadau dysgu proffesiynol yr ysgol maent wedi'u lleoli ynddi ac mewn unrhyw ddarpariaeth sy'n gysylltiedig ag arbenigedd yr ysgol.

Awgrym 9

Dylai'r rhaglen addysg gychwynnol i athrawon gyflwyno unedau sylweddol yn gynnar iawn ar 'Sut mae ysgolion wedi'u strwythuro', 'Sut y gallai gyrfa athro ddatblygu' a'r 'Agenda addysgol ehangach'.

Awgrym 10

Dylid ymdrin ag agweddau ar gyflogaeth, fel diogelu, GDPR, ac iechyd a diogelwch, yn gynnar iawn yn y rhaglen addysg gychwynnol i athrawon a dylent fod yn destun asesu parhaus drwy blatfform cenedlaethol ar-lein a gaiff ei ddiweddar'u'n briodol.

6.12 Beth allai rhaglen dysgu proffesiynol i athrawon ymrestredig ei gynnwys?

Dylai'r amser a ddarperir ar gyfer rhaglenni dysgu proffesiynol gael ei ddefnyddio i gydlynu'r cyfleoedd gorau am fewnwelediad a myfyrio proffesiynol. Byddai rhai trefniadau rhanbarthol ar gyfer ymweliadau ysgol strwythuredig, darllen ymchwil a theori, ystyried materion i'w trafod, oll gyda myfyrdod strwythuredig, yn helpu'r athrawon newydd hyn i fod y mathau o

bobl sy'n gallu arwain system ysgol hunanwella ar ryw adeg yn y dyfodol. Mae llawer o athrawon newydd yn credu y byddai cyfarfodydd bob hanner tymor mewn ysgol hygyrch leol gyda chyfle i edrych o gwmpas a thrafod materion gyda'i gilydd yn werth chweil ac yn ddigonol am gyfarfod gyda'i gilydd fel athrawon newydd gymhwyso.

Dylai unrhyw ddysgu proffesiynol lle mae athrawon newydd gymhwyso yn ymgasglu fod o safon a mynd i'r afael â materion fel, er enghraifft, 'ffyrdd o arloesi' neu 'sut i gydweithio gyda chydweithwyr profiadol' a 'sut i ddangos arweinyddiaeth mewn lleoliadau newydd'.

Mae'r mater o gefnogi dysgwyr ag ADY yn her system gyfan, fel y mae'r uchelgais i'r Gymraeg. Mae gwaith i fagu hyder a chymhwysedd athrawon yn y ddau faes hyn yn faes datblygu parhaus pwysig ar gyfer y cyfnod sefydlu.

Lle y bo'n bosib, mae angen i'r math hwn o ddarpariaeth gynnwys athrawon ar gamau gwahanol o'u gyrfaoedd.

Awgrym 11

Dylai arweinwyr sefydlu'r consortia rhanbarthol ddatblygu rhaglen genedlaethol ar gyfer dysgu proffesiynol sy'n cynnig amrediad o ddulliau ac sy'n archwilio materion sy'n ymwneud â thwf effeithiol y pum safon broffesiynol ar gyfer addysgu ac arweinyddiaeth yng nghyd-destun yr agenda diwygio addysg. Dylai'r rhaglen hon gynnwys ysgolion dysgu proffesiynol ac adeiladu ar y partneriaethau presennol rhwng ysgolion a sefydliadau addysg uwch.

Dylai'r athro newydd ystyried cyflawniad cofrestru fel cam gyrfa, un y byddai cyfle ganddo i'w ehangu drwy astudiaeth lefel Meistr pan fydd yn barod.

Mae angen i'r athro newydd fwynhau gwefr bywyd gwaith cadarnhaol, amrywiaeth o agweddau ar hamdden y tu allan i'r gwaith, gan gynnwys astudiaeth broffesiynol bellach lle y bo'n briodol, a bywyd personol o'i wneuthuriad ei hunan.

Yn flaenorol, gwnaeth Llywodraeth Cymru gynnig rhaglen lefel Meistr yn y flwyddyn ar ôl y cyfnod sefydlu a chafodd hyn ei groesawu gan lawer. Yn ôl pob sôn, roedd ymchwil leol ar raddfa fach mewn prifysgolion a oedd yn cymryd rhan yn dangos bod cyfraddau gadael addysgu yn is i'r rheiny a ymgwymerodd â'r Radd Meistr mewn Ymarfer Addysgol, er na welwyd cysylltiad achosol. Fodd bynnag, y farn oedd bod yr adeg yrfa hon yn gofyn am ormod i'r unigolyn ymgymryd â'r ymrwymiad estynedig hwn, yn enwedig ar ôl profiad biwrocratig y cyfnod sefydlu ar y pryd.

Mae rhaglen Meistr newydd yn cael ei datblygu, fel a amlinellwyd yng nghynllun cenedlaethol y gweithlu, gan ddechrau ar yr adeg briodol i'r athro. Mae hyn yn rhesymol; dylai cyrsiau gradd uwch ofyn am lawer, yn ogystal â bod yn ysgogol, fel y dylai gwaith dyddiol athro. Yn ystod eu cyfnod sefydlu, mae llawer o athrawon hefyd yn dod i delerau ag adleoli neu gamau newydd yn eu bywydau personol o ran perthnasoedd neu ymrwymiad teuluol ac mae angen cael cydbwysedd.

Efallai y bydd sefydliadau addysg uwch, dros amser, yn ystyried gweithio tuag at gynnig cenedlaethol o'r opsiwn i athrawon ymrestredig ddilyn addysg gychwynnol i athrawon sy'n cynnwys 'blwyddyn ryngosod' mewn ysgol ac sy'n arwain at gymhwyster Meistr. Byddai hyn yn debyg i gyrsiau mewn parthau eraill sydd ar gael yn y brifysgol.

6.13 Bod yn barod am y cyfnod sefydlu: profiad paratoi hanfodol

Dylai'r dull newydd ar gyfer profiad hyfforddiant cydlynol ystyried y flwyddyn olaf ond un o addysg gychwynnol i athrawon (efallai'r unig flwyddyn) fel cynnwys ymwybyddiaeth o baratoi ar gyfer y flwyddyn ysgol. Hynny yw, dylai'r 'tymor' addysg gychwynnol i athrawon ddechrau ar y cyd â'r tymor ysgol. Yn ystod rhan gynharach y rhaglen bartneriaeth rhwng sefydliadau addysg uwch ac ysgolion, dylai pob myfyriwr unigol gael ei aseinio i ysgol i dreulio amser gydag athro profiadol am y cyfnod ar ddechrau'r flwyddyn ysgol. Dylai fod myfyrio academaidd ac addysgeg ar sut mae blwyddyn ysgol yn dechrau, ei heffaith ar ddysgwyr, ac effeithiolrwydd ymarfer i feithrin arferion dysgu. Wrth iddynt ddechrau ar eu cyfnod sefydlu, mae angen bod cyfle gan yr unigolyn i brofi'r elfennau allweddol hyn o safbwynt athro.

Awgrym 12

Cyn y cyfnod sefydlu, dylai'r rhaglen addysg gychwynnol i athrawon sicrhau bod o leiaf un lleoliad yn ystod y cwrs wedi'i amseru i gyd-ddigwydd â dechrau'r flwyddyn academaidd.

6.14 Rôl yr ysgol gynnal yn y cyfnod sefydlu

Yn ôl pob sôn, mae ysgolion partneriaeth wedi gweithio'n dda gyda sefydliadau addysg uwch i alluogi datblygiad carlam addysg gychwynnol i athrawon effeithiol yn ddiweddar. Er nad yw'r effeithiolrwydd wedi cael ei ddangos dros amser gan ymchwil, mae yna gytundeb a chydabyddiaeth eang fod y sefyllfa'n gadarnhaol iawn. Dylai'r partneriaethau hyn bellach ymestyn eu gwaith i gynnwys camau olaf y broses o gael mynediad i'r proffesiwn drwy ddylanwadu, helpu i arwain, a datblygu effeithiolrwydd profiad i unigolion yn y cyfnod sefydlu a'r tu hwnt.

Mae ysgolion partneriaeth wedi dod yn hyfedr wrth alluogi profiadau da wedi'u teilwra i alinio ag astudio theori ac ymchwil. Gall y dysgu hyd yn hyn ddylanwadu ar gam nesaf y datblygiad. Dylid cynyddu'r partneriaethau presennol rhwng sefydliadau addysg uwch ac ysgolion dros amser er mwyn ymestyn eu dylanwad ar sicrhau profiad cydlynol ar gyfer pob athro ymrestredig, gan gynnwys yr athrawon sydd yn y cyfnod sefydlu. Bydd hyn yn golygu y bydd angen i arweinwyr sefydlu rhanbarthol weithio'n agos gyda phartneriaethau rhwng sefydliadau addysg uwch ac ysgolion, a chysylltu ag asiantaethau eraill er mwyn sicrhau bod profiad yr unigolyn yn un proffesiynol iawn ymhob ystyr. Er enghraifft, dylid annog yr Academi Genedlaethol ar gyfer Arweinyddiaeth Addysgol i ddatblygu dulliau sy'n annog arweinwyr ysgolion i fabwysiadu'r arferion gorau.

Dylai'r ysgol gynnal ar gyfer unigolyn yn y cyfnod sefydlu hyrwyddo'r disgwyliad uchaf, wedi'i adeiladu ar fwynhad bod yn rhan arwyddocaol o broffesiwn ag ymrwymiad i lwyddiant addysg yng Nghymru yn y dyfodol.

Dylai'r ysgol gynnal hefyd gefnogi'r athro newydd gymhwyso yn ei brofiad dysgu proffesiynol parhaus a'r cyfleoedd cysylltiedig ar y cyd â'r rhaglen a gynigir gan y consortia rhanbarthol.

Fel gydag unrhyw athro newydd i'r ysgol, byddai ymdrech yn cael ei gwneud i sicrhau dealltwriaeth ac ymgyswrtu â gweithdrefnau a disgwyliadau'r ysgol, yn ogystal â chydabod ac ymdrin â heriau penodol cynnal swydd amser llawn yn effeithlon.

Dylai'r athro newydd gymhwyso unigol fod wedi'i aseinio i fentor sefydlu a fydd yn cefnogi'r unigolyn yn ei ymrwymiad i gyflawni cofrestriad drwy'r defnydd effeithiol o'r safonau proffesiynol a thrwy gefnogi ei gyfnod o addysgu effeithiol yn y cyfnod dilysu.

Wrth ddod yn athro ymrestredig wrth ddechrau ar addysg gychwynnol i athrawon, ni waeth beth yw'r llwybr, dylai athro newydd ystyried ei hun fel aelod o'r proffesiwn addysgu sy'n dechrau ar broses gydol gyrfa o ddysgu proffesiynol a dylanwad gydol gyrfa ar gyfleoedd pobl ifanc mewn bywyd.

6.15 Rôl a diwrnod gwaith yr athro newydd gymhwyso

Mae yna ddisgwyliad bod pob unigolyn yn gyfrifol am ei ddatblygiad ei hun, gan geisio arweiniad a chymorth gan weithwyr proffesiynol hyfforddedig dynodedig mae'n ymddiried ynndynt yn ogystal â chydweithwyr o'r parth ehangach.

Mae'r pum safon broffesiynol ar gyfer addysgu ac arweinyddiaeth yn disgrifio elfennau pwysig gwaith athro effeithiol. Mae'n bwysig bod yr holl athrawon ymrestredig yn mynd i'r afael â phob un o'r pum safon i sicrhau eu mynediad i gofrestr athrawon Cymru, yn arbennig y safon sy'n disgwyl arfer arweinyddiaeth.

Mae'r mater o 'lwfans amser' am fod yn ANG wedi bod yn un a drafodwyd ers tro byd. Cafodd ei gyflwyno'n gyntaf i gyd-fynd â'r lwfans CPA a'i ddefnyddio i gynyddu'r 'amser digyswllt' i 20%, oddeutu diwrnod yr wythnos. Gan gydnabod yr her o gyflawni'r holl ddisgwyliadau yn ystod y flwyddyn gyntaf o addysgu, bu galwadau cynyddol i ehangu'r dyraniad hwn y tu hwnt i'r cyfnod sefydlu. Mae'r adolygiad hwn wedi dod i'r casgliad y byddai cam o'r fath yn fwy niweidiol na manteisiol.

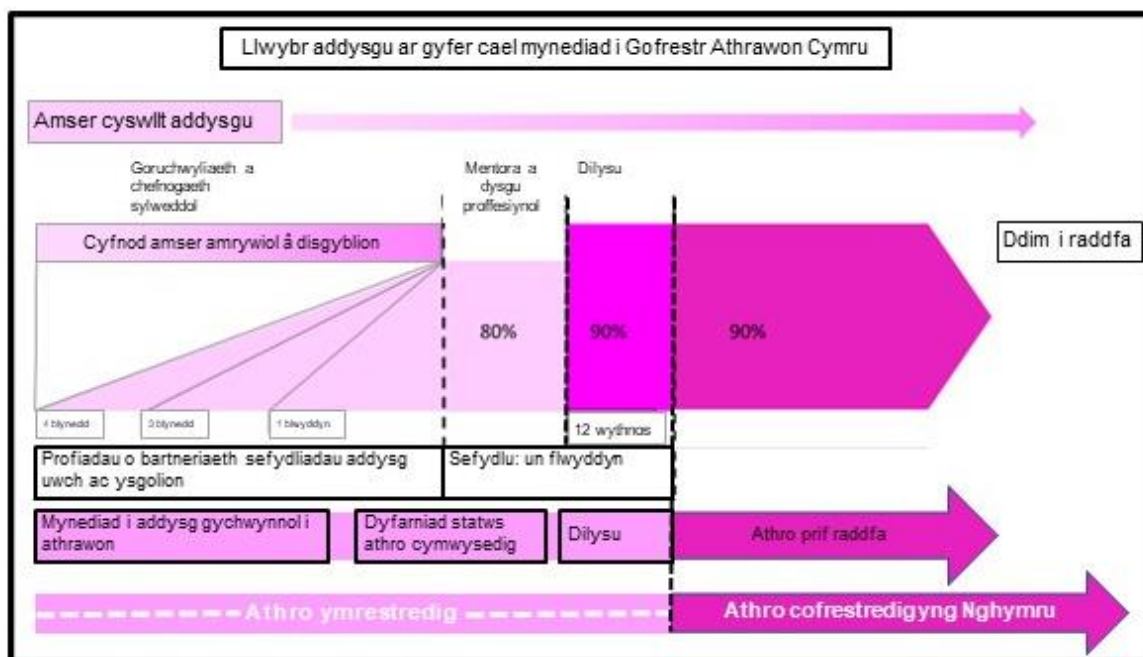
O ddechrau ei gyfnod addysg gychwynnol i athrawon, dylai'r athro ymrestredig weld cynnydd graddol yn yr amser mae'n ei dreulio gyda dysgwyr. Yn y camau cynnar iawn, efallai y bydd yn dechrau gydag unigolion a grwpiau bach o ddysgwyr mewn ysgolion lleoli, gan gefnogi athrawon ar ymweliadau addysgol a'r cyfryw. Tuag at ddiwedd yr hyfforddiant, wrth iddo fynd i gamau terfynol ei addysg gychwynnol i athrawon, dylai fod wedi cymryd yn raddol fwy o gyfrifoldeb dros grŵp dosbarth am amser estynedig a dylai gymryd cyfrifoldeb dros ymrwymiad addysgu estynedig, a ddylai, ar y cam hwn, fod oddeutu 80% o bob wythnos.

Dylai'r 20% sy'n weddill gael ei weld fel y rhan o barhad ei broses ddatblygu sy'n caniatáu am gynllunio, paratoi ac asesu a phecyn cydlynol o brofiad dysgu proffesiynol sy'n rhoi peth cyfle i gael profiad ehangach, gydag amser yn culhau o'r camau cynnar ar gychwyn cyntaf ei hyfforddiant.

Ar gam olaf y cyfnod sefydlu, o'r enw'r cyfnod dilysu, dylai'r ymrwymiad addysgu gynyddu fel ei fod, am y deuddeg wythnos olaf, yn gweithio ar yr un sail â'r holl athrawon ar y brif raddfa gyflog, sef 90%.

Mae'r awgrymiad na ddylai amser digyswllt wythnosol gael ei ymestyn i'r blynnyddoedd nesaf yn agwedd ddadleuol ar yr adolygiad hwn ond y casgliad yw bod ansawdd a chwmpas y defnydd o amser dros y flwyddyn yn bwysicach na'r amser a ddyrennir bob wythnos. Byddai ymestyn y cysyniad o 'newydd-deb' y tu hwnt i flwyddyn yn creu mwy o ddibyniaeth ac yn atal y cysyniad o 'weithiwr proffesiynol llawn' a'r holl gyfrifoldebau sy'n gysylltiedig â hynny.

Mae Ffigur 1 yn cynrychioli'r llwybr o ymrestru i fynediad i gofrestr athrawon Cymru mewn diagram, gan ddangos y cyfnod sefydlu, y cyfnod dilysu, a'r twf graddol mewn amser cyswllt addysgu.



Ffigur 1: Llwybr addysgu ar gyfer cael mynediad i gofrestr athrawon Cymru

Nid yw hyn yn awgrymu nac yn mynnu y dylai'r holl athrawon weithio ar lefel benodol o gyswllt â dysgwyr na bod eu dyraniad presennol o 10% o amser am waith CPA yn ddigonol. Mae yna ddadleuon cryf dros uchelgais i sicrhau cydbwysedd gwell i'r holl athrawon ac nid yw'r adolygiad hwn yn ymdrin â'r mater hwnnw. Y mater, cyn belled â bod y cyfnod sefydlu dan sylw, yw bod rhaid i athrawon newydd gymhwyso ymddwyn fel gweithwyr proffesiynol sicr yn gyflym oherwydd, fel arall, fel y mae'r adroddiad hwn yn dadlau, y bydd y sgil-ffeithiau'n arwyddocaol.

Byddai unrhyw lwfans dysgu proffesiynol o amser digyswllt i'w ddefnyddio mewn modd hyblyg (ac nid yn wythnosol) o ran y cyfnod sefydlu yn parhau nes bod y cyfnod dilysu a byddai disgwyl i ysgolion cynnal barchu a chefnogi'r holl agweddau ar y rhaglen a ddarparwyd gan arweinydd sefydlu'r consortia rhanbarthol.

Awgrym 13

Bydd pob consortiwm rhanbarthol, drwy'r arweinydd sefydlu rhanbarthol, yn darparu gwerth tri diwrnod o hyfforddiant sydd wedi'i wahaniaethu ar gyfer holl athrawon newydd gymhwyso yn ei ranbarth, gan gynnwys y rheiny sy'n ymuno o leoedd eraill. Bydd disgwyl i bob athro newydd gymhwyso fynychu'r tri diwrnod cyfan ynghyd â chyfleoedd dysgu proffesiynol yn ei ysgol. Bydd y profiadau hyn yn canolbwyntio ar feithrin ymddygiadau proffesiynol ac yn cynnwys pwyslais ar arfer cydweithio, arloesedd ac arweinyddiaeth mewn modd proffesiynol. Dylid manteisio ar y defnydd o ddulliau hyblyg i'r eithaf, gan gynnwys ymweliadau ag ysgolion a chysylltiad ar-lein.

Awgrym 14

Dylai'r cyfle dysgu proffesiynol estyn am ddeng niwrnod pellach: pum niwrnod i'w treulio yn yr ysgol dan arweinyddiaeth y mentor sefydlu a phum niwrnod a gydlynir gan y consortia rhanbarthol, drwy'r arweinwyr sefydlu, er mwyn estyn mewnwelediadau trwy ddysgu drwy bartneriaeth, gan gynnwys darllen estynedig ym meysydd theori ac ymchwil. Dylai'r amser hwn hefyd adeiladu ar brosesau sy'n gyffredin o ddechrau addysg gychwynnol i athrawon sy'n annog holi'r system bresennol a ffyrdd y gall athrawon newydd fod yn weithredwyr dros newid.

Mae ehangu'r gwaith o ddatblygu partneriaeth rhwng sefydliadau addysg uwch ac ysgolion i'r cam hwn ac ymgysylltu â sefydliadau addysg uwch wrth feithrin profiad dysgu proffesiynol effeithiol a chydlynol yn gyfle na ddylid ei golli wrth i gymaint o'r agenda diwygio addysg gael ei llunio.

6.16 Pontio

Sut rydym yn galluogi unigolion i bontio'n llwyddiannus o addysg gychwynnol i athrawon i'r gweithle, gan gynnal ysgogiad profiad da o ddechrau i ddiwedd eu gyrfa gynnar?

Dylai diwedd y cyfnod sefydlu fod yn fynediad i gofrestr athrawon Cymru, sy'n dderbyniad i'r proffesiwn i'r unigolyn ynghyd â'r holl gyfrifoldebau cysylltiedig.

Bydd yr unigolyn wedi dangos ei arfer effeithiol fel athro ymrestredig ar draws y safonau proffesiynol newydd ar gyfer addysgu ac arweinyddiaeth mewn ysgolion, ynghyd â'r gwerthoedd a'r nodweddion sy'n ddisgwyliedig ar lefel athro wrth ei waith. Mae ei statws cofrestredig yn golygu ei fod yn addas i ymarfer ac yn cael ei ardystio a'i barchu gan y proffesiwn.

Er mwyn cyrraedd y pwynt hwnnw, bydd yr athro ymrestredig unigol wedi addysgu fel ANG am gyfwerth â blwyddyn mewn ysgol ac, am y 12 wythnos olaf (y cyfnod dilysu), bydd wedi addysgu ar yr un lefel o alw ag unrhyw athro prif raddfa arall yn yr ysgol.

Byddai rhan gynnar y profiad sefydlu'n gweld cydbwysedd o amser wedi'i dreulio rhwng y rôl addysgu yn yr ysgol ac astudio a gwaith gyda hyfforddeion eraill dan nawdd yr arweinwyr sefydlu rhanbarthol sy'n cydlynu'r partneriaethau rhwng sefydliadu addysg uwch ac ysgolion.

Cyn y cyfnod sefydlu, bydd yr athro ymrestredig unigol wedi ennill profiad mewn partneriaeth rhwng sefydliad addysg uwch ac ysgol gyda gofynion dysgu dwfn, damcaniaethol a seiliedig ar ymchwil yn sail i brofiad mewn ysgol ac wedi'u hintegreiddio ag ef. Bydd y cyfnod hwn wedi'i deilwra i fynediad cynt yr unigolyn, o sail radd neu Safon Uwch neu rywle arall.

Mae pwysigrwydd y lefel mewnwelediad a galw sy'n newid yn cael ei gydnabod gan bawb sy'n rhan o'r broses. Mae'r adolygiad hwn yn cynnig y dylai datblygiad fod yn fwy cyflym nag ar hyn o bryd a bod cael eich derbyn fel rhan o'r proffesiwn yn fwy ffyniannus yn y tymor hir na bod mewn cocŵn.

Ar yr un amser, mae bod yn rhan o'r proffesiwn yn cynnwys ymestyn mewnwelediad ac arfer proffesiynol. Wedi dweud hynny, dylai'r cyfnod sefydlu geisio cychwyn dyhead i ddefnyddio profiad ac astudio mewn dyfnder sylweddol. Am y rheswm hwnnw, dylai athrawon ymrestredig newydd gael eu hannog i ystyried eu cyfnodau addysg gychwynnol i athrawon a sefydlu fel cam tuag at y rhaglen Meistr y mae Llywodraeth Cymru'n ymrwymedig i'w chynnig. Dylai hyn hefyd arwain at gynhyrchiant parhaus sy'n datblygu wrth i effeithiolrwydd y partneriaethau rhwng sefydliadau addysg uwch ac ysgolion dyfu. Petai rhaglen o'r fath yn gallu cael ei datblygu ymhellach drwy gydweithio â sefydliadau addysg uwch, gallai unedau gael eu cynnig drwy ddulliau digidol a fyddai'n galluogi athrawon ar draws y wlad i weithio gyda'i gilydd ar amrywiaeth o faterion o fewn cyrsiau gwahanol.

Byddai'n werth i sefydliadau addysg uwch yn eu cyfanrwydd ystyried y cynnig bod darpar athrawon, wrth gofrestru, yn gallu cofrestru am gwrs israddedig a Meistr ar y cyd. Gallai hyn gynnwys amser i ddilysu eu cymhwyster addysgu yng nghanol y cwrs. Gallai hyn gynnig profiad addysgu neu astudio yn rhannau gwahanol o'r wlad, mynediad i arbenigedd prifysgol a rennir, a chyfle am brofiad ymarferol, o bell a rhithwir o natur ddeinamig. Gallai hyn gael y potensial i gynyddu nifer y bobl gymwys iawn yn cael mynediad i'r proffesiwn ledled Cymru.

Mae angen i ddealltwriaeth o'r defnydd strategol yn hytrach na'r defnydd mecanyddol o'r safonau proffesiynol, y pasbort dysgu proffesiynol, dysgu proffesiynol personol, bod yn rhan o ysgol fel sefydliad dysgu neu system ysgol hunanwella, a delweddau o yrfa ym maes addysgu fod yn rhan o ymwybyddiaeth gynyddol pob unigolyn o ddechrau'r profiad hyfforddiant. Rhaid i'r rhagolwg a gynigir fod yn gyfres o gyfleoedd yn hytrach na chyfres o feichiau neu rwystrau.

6.17 Rôl arweinydd sefydlu'r consortiwm rhanbarthol

Mae pob arweinydd y consortia rhanbarthol yn elfen allweddol yn narpariaeth lwyddiannus ar gyfer athrawon newydd gymhwyso. Dylent ymgymryd â'r rôl cydlynedd cyfnod sefydlu yn gweithio ar y cyd ag ysgolion i gefnogi datblygiad athrawon newydd yn eu rhanbarth. Dylai eu cyfrifoldebau gynnwys trefnu mentora effeithiol a darpariaeth rhaglen effeithiol o ddysgu proffesiynol. Elfen ganolog o arfer sy'n datblygu fydd estyniad y partneriaethau ysgol gyda sefydliadau addysg uwch i gyfnod sefydlu'r gyrfa gynnar a'r tu hwnt.

6.18 Rheoleiddio a dilysu

Sut rydym yn sicrhau mai dim ond yr athrawon hynny sy'n gymwys ac yn effeithiol sy'n cael mynediad i'r proffesiwn?

Prosesau dilysu

Dylai'r weithred o ddilysu athro unigol gael ei gwahanu oddi wrth y broses o gefnogi a chynghori athrawon newydd gymhwyso unigol yn ystod y cyfnod sefydlu. Dylai dilysu fod yn broses grynodol i sicrhau bod athrawon ymrestredig unigol yn bodloni'r meini prawf ar gyfer cael mynediad i gofrestr athrawon Cymru. Dylai gael ei wneud gan y corff priodol yng nghyfnod olaf y cyfnod athro ymrestredig.

Canlyniad y dilysu fyddai bod unigolyn yn cael ei gymeradwyo i gael mynediad i gofrestr athrawon Cymru, neu fod hyn yn cael ei ohirio, neu ei fod wedi methu.

Y corff priodol

Mae gan y corff priodol y rôl o benderfynu a yw unigolyn yn haeddu dyfarniad statws athro cofrestredig.

Awgrym 15

Dylai pob awdurdod lleol weithredu fel y corff priodol ar ran Llywodraeth Cymru. Dylid cyfyngu ar rôl y corff priodol i ddilysu a chadarnhau a yw'r unigolyn yn addas ar gyfer ei gynnwys ar gofrestr athrawon Cymru.

Dylai awdurdodau lleol, yn eu rôl fel corff priodol, recriwtio, cyflogi a defnyddio dilyswyr. Mae arbenigedd posib gan wirwyr allanol neu gynghorwyr her a chymdeithion asiantaethau cyflenwi effeithiol.

Dylai taliadau i ddilyswyr fod yn swm safonol sy'n daladwy i'w cyflogwr yn gyfnewid am iddynt gael eu rhyddhau neu i unigolyn yn achos dilyswyr â contract.

Bydd yr awdurdod lleol, fel corff priodol, yn penderfynu ar addasrwydd ysgol am sefydlu athrawon newydd gymhwyso.

Dylai Llywodraeth Cymru sefydlu, drwy ymgynghoriad, brotocol cyson a chlir am waith dilyswyr. Dylai'r protocol hwn gael ei gyfleu i'r holl ddilyswyr drwy sesiynau briffio ar-lein cryno, a reolir ar y cyd gan arweinwyr sefydlu'r consortia rhanbarthol.

Awgrym 16

Dylai dilyswyr gynnig barn grynodol ar addasrwydd unigolyn ar gyfer ei gynnwys ar gofrestr athrawon Cymru.

Dylai dilyswyr weithio i'r cyrff priodol ac ni ddylai fod ganddynt lwyth achosion o fwy nag ugain o athrawon newydd gymhwyso i'w dilysu ar unrhyw adeg.

Awgrym 17

Dylai'r cyfnod dilysu ddigwydd yn ystod deuddeg wythnos olaf y rhaglen sefydlu. Rhaid cwblhau hwn fel profiad amser llawn di-dor mewn ysgol, gan weithio ar yr un telerau ac amodau ag athro sydd ar y brif raddfa gyflog (yr athro cofrestredig newydd yng Nghymru). Rhwng trydedd ac wythfed wythnos y cyfnod dilysu, bydd y corff priodol yn sicrhau bod dilysydd yn barnu ar addasrwydd yr unigolyn i gael ei gynnwys ar gofrestr athrawon Cymru.

I'r unigolion hynny ar gontractau parhaol neu amser llawn mewn ysgol, bydd y broses ddilysu ar ffurf dadansoddiad o adolygiadau tymhorol y mentor o gynnydd a chrynodeb yr unigolyn o'i ddatblygiad ei hun fel athro ynghyd ag arsylwadau ar addysgu ac ystyriaeth ohono. Dim ond yr unigolion hynny y mae pryderon amdanynt ddylai dderbyn ymweliad ffurfiol gan ddilysydd o'r corff priodol ac ni ddylai'r pryder hwnnw fod yn syndod i'r athro unigol, a fydd wedi derbyn arfarniad ar ei sefyllfa ynghynt. Yn wir, gallai'r corff priodol gael cyfarwyddyd i ddefnyddio dilysydd ar gais gan y mentor sefydlu ar unrhyw adeg yn ystod y cyfnod sefydlu os bydd pryderon am effeithiolrwydd, cynnydd neu ymrwymiad.

Awgrym 18

Dylid ymddiried mewn mentor sefydlu i ddilysu addasrwydd athro newydd gymhwyso ar gyfer ei gofrestru fel athro ar ddiwedd cyfnod o flwyddyn o weithio mewn ysgol. Dylai'r corff priodol sicrhau bod sampl o gofrestriadau'n cael ei hadolygu ar gyfer bod yn destun gwaith cymedroli a sicrhau ansawdd gan ddilyswyr, a dylai ymateb bob amser mewn achosion lle bo mentor sefydlu'n codi pryder ynglŷn â chynnydd unigolyn yn ystod y flwyddyn a chyn y cyfnod dilysu.

I'r athrawon hynny sydd wedi profi sefydlu drwy addysgu cyflenwi ysbeidiol, dylai sicrhau lleoliad ar gyfer eu cyfnod dilysu deuddeg wythnos terfynol gael ei gefnogi gan y corff priodol. Gallai Llywodraeth Cymru ystyried cyfraniad cymesur i ysgolion sy'n cynnal athro newydd gymhwyso am ei gyfnod sefydlu, gan anrhydeddu ymrwymiad gwreiddiol yr athro ymrestredig i addysg yng Nghymru.

Gellid dadlau bod y gofyniad i ymgymryd â chyfnod dilysu o ddeuddeg wythnos yn annheg neu'n afrealistig i'r rhai y mae angen iddynt weithio'n rhan-amser. Tra'n sicrhau cydymffurfiaeth â chyfraith cyflogaeth, dylid disgwyl i unigolyn sy'n ymuno â'r gofrestr athrawon ar gyfer Cymru wneud hynny ar sail ei gymhwysedd a'i ymrwymiad yng nghydestun cyfraniad cyffredinol i bob agwedd ar yr ysgol fel cymuned ddysgu, yn hytrach na dim ond amser cronedig mewn ysgolion.

Mae'n rhesymol disgwyl i gymhwyster a fydd yn berthnasol am sawl degawd fod yn destun dilysu mewn cyd-destun sy'n gymesur. Dylai'r athro newydd gymhwyso weithio mewn amgylchedd sefydlog ac yn ei swydd yn ddigon hir i gofnodi asesiad teg a rhesymol o'u haddasrwydd ar gyfer y gofrestr o athrawon i Gymru

Awgrym 19

Byddai dilysu'n gofyn am ymweliad un diwrnod gan y dilysydd, rhwng trydedd ac wythfed wythnos y cyfnod dilysu di-dor. Bydd y broses ddilysu'n cynnwys gwaith craffu gan y mentor sefydlu a bennir ar adolygiadau cyfnodol, arsylwi ar ansawdd yr addysgu, a chyfweliad â'r unigolyn, gan ddefnyddio nodiadau a chrynodebau myfyriol yr athro newydd gymhwyso. Os cyfydd pryder ynglŷn ag unrhyw unigolyn yn ystod y cam hwn, bydd yn destun ymweliad cryno pellach gan ddilysydd gwahanol rhwng y degfed a'r deuddegfed wythnos.

Gall unigolyn nad yw'n bodloni'r safon am fynediad i gofrestr athrawon Cymru wasanaethu am gyfnod dilysu arall o dymor llawn o ddeuddeg wythnos yn yr un ysgol neu mewn ysgol wahanol. Ni ddylai fod cyfyngiad o ran nifer y cyfnodau dilysu y gall unigolyn eu cwblhau.

Awgrym 20

Dylid pennu dilyswyr i gynnal ymweliad am ddiwrnod llawn ar gyfer sampl o 20% o athrawon newydd gymhwyso yn ystod pob cyfnod dilysu er mwyn mesur ansawdd a phenderfynu ar faterion a gesglir o ran effeithiolrwydd y ddarpariaeth, yr hyfforddiant a'r mentora. Y tu hwnt i'r sampl hon o 20%, dylai dilyswyr ond ymweld â'r athrawon newydd gymhwyso hynny y mae pryder yn eu cylch, gan gynnwys y rheiny nad ydynt wedi bodloni'r safon ynghynt.

Awgrym 21

Disgwylir i athro ymrestredig, y mae ei gofnod yn dangos ei fod wedi cwblhau 125 diwrnod mewn ysgol yn ystod ei gyfnod sefydlu, ac ers derbyn statws athro cymwysedig, ddechrau cyfnod dilysu ac eithrio mewn amgylchiadau arbennig iawn y cytunir arnynt.

Dylai'r athro ymrestredig fod yn gyfrifol am hysbysu'r corff priodol ei fod yn bwriadu dechrau'r cyfnod dilysu, gan roi rhybudd digonol a gytunir.

6.19 Prosesau os oes pryderon

Dylai unrhyw athro ymrestredig ar unrhyw adeg yn ystod y broses hyd at y cyfnod dilysu a ystyrir ei fod yn peri pryder o ran ei ddatblygiad tuag at fod yn athro effeithiol ac yn aelod o'r proffesiwn fod yn destun set drylwyr o weithdrefnau i sicrhau ei fod yn bodloni'r disgwyliadau. Yn y cyfnod addysg gychwynnol i athrawon, dyma rôl y darparwr. Yn y cyfnod sefydlu, dylai arweinydd sefydlu'r consortiwm rhanbarthol benderfynu gyda'r ysgol, fel y cyflogwr, y camau priodol i'w cymryd, gan ystyried hawliau cyflogaeth. I athrawon newydd gymhwyso sy'n gwneud gwaith cyflenwi, dylai arweinydd y consortiwm rhanbarthol benderfynu'r camau gweithredu priodol i'w cymryd gyda'r mentor sefydlu neilltuedig. Ni ddylai unrhyw athro gymryd rhan yn y cyfnod dilysu heb fod yn ymwybodol o bryder am ei addasrwydd.

Fel sy'n digwydd ar hyn o bryd, dylai fod gan athro newydd gymhwyso nad ystyrir ei fod yn addas am fynediad i gofrestr athrawon Cymru yr hawl i apelio a dylai Llywodraeth Cymru gynnal gweithdrefnau priodol.

Erbyn i'r unigolyn ddechrau ar y cyfnod sefydlu, dylai fod cred gref fod cyfnod sefydlu llwyddiannus gyda mynediad i gofrestr athrawon Cymru yn yr arfaeth. Mae'n rhaid bod gan ysgolion hyder bod yr unigolyn yn gadarn ac yn effeithiol. Mae hyn yn golygu bod yn rhaid i bartneriaethau rhwng sefydliadau addysg uwch ac ysgolion fod yn drylwyr wrth dynnu'r rhai sy'n dangos nodweddion ac agweddau gwael neu safonau isel oddi wrth y cwrs yn y cyfnod cyn y cyfnod mynediad gyrfa. Yn naturiol, dylai'r cyfle i ail-wneud cyfnodau o'r rhaglen mewn sefydliad addysg uwch fod ar gael ynghyd â thystysgrifau cwblhau'r cwrs i gydnabod ymrwymiad. Fodd bynnag, mae nid yn ddigon da yn golygu nid yn ddigon da. Mae'r un egwyddorion yn berthnasol i'r cyfnod sefydlu.

Awgrym 22

Dylid addasu'r gofrestr ganolog gyfredol ar gyfer ymarferwyr addysg er mwyn cynnwys y bobl hynny sydd wedi cwblhau'r cyfnod sefydlu'n llwyddiannus yn unig (fel cofrestr athrawon Cymru), a dylid cofnodi pawb arall fel athrawon ymrestredig.

6.20 Y swyddogaeth reoleiddiol a gwaith gweinyddol cysylltiedig

Dylai Cyngor y Gweithlu Addysg reoli swyddogaeth reoleiddiol cofnodi athrawon ymrestredig ac athrawon cofrestredig ac olrhain cynnydd pob unigolyn drwy ei gyfnod fel athro ymrestredig. Dylai'r unigolyn ymrestru fel amod derbyn ar y llwybrau TAR, israddedig neu hyfforddiant eraill ac ni ddylai allu dechrau'r rhaglen heb ymrestru. Dylid cwblhau gwiriadau'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd ar yr un pryd ag ymrestru, a dylid eu

hadnewyddu fel y bo angen. Dylai Cyngor y Gweithlu Addysg hysbysu athrawon llwyddiannus ar ddiwedd y cyfnod sefydlu os ydynt wedi cael mynediad i gofrestr athrawon Cymru.

Dylai'r cyfrifoldeb fod ar yr unigolyn i ddiweddarau ei gofnodion datblygu ei hun, gyda mynediad ar gael i amrywiaeth o bersonél cymeradwy. Dylai Cyngor y Gweithlu Addysg ddarparu platfform ar-lein sy'n nodi cyfrifoldebau'n glir ac ni ddylai asiantaethau eraill gynnig rhagor o ganllawiau a chanllawiau wedi'u hailddehongli gyda'r bwriad o roi cymorth ond gan ddyblygu gwaith.

Awgrym 23

Dylai dechrau'r broses addysg gychwynnol i athrawon fod yn amodol ar ddod yn athro ymrestredig gyda Chyngor y Gweithlu Addysg drwy ba lwybr bynnag. Dylai'r bobl hynny â SAC sy'n symud i Gymru o leoedd eraill ymrestru drwy'r corff priodol wrth gyrraedd. Dylid cwblhau gwiriadau'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd ar yr un pryd ag ymrestru, a dylid eu hadnewyddu fel y bo angen. Dylai Cyngor y Gweithlu Addysg fod yn gyfrifol am sicrhau parhad y cofnodion, gan gynnwys y rheiny ar gyfer dechreuwyr o wledydd eraill a'r bobl hynny sydd ar gamau gyrfaol gwahanol.

Ar bob cam, dylai biwrocratiaeth fod ar leiafswm a'i lleihau'n sylweddol o'r lefel gyfredol. Mae oferedd cymaint o'r system gofnodi bresennol a'r rhwystredigaeth a achosir gan y gweithdrefnau disgwylidig yn troi'r prosesau o gefnogi'r sawl sy'n dysgu am sut i addysgu yn weithgaredd cadw cofnodion yn lle y profiad heriol a gwobrwyol yn broffesiynol o gael mynediad i'r proffesiwn. Mae'r sawl sy'n cefnogi athrawon newydd gymhwyso yn canolbwyntio ar gwblhau ffurflenni cymaint â'r perthnasoddd hanfodol sy'n canolbwyntio ar ddysgu sydd o bwys. Mae angen mynd i'r afael â hyn.

6.21 Sicrhau ansawdd, goruchwyliaeth a mentora

Sut rydym yn darparu cymorth priodol ac amserol sy'n caniatáu dysgu a datblygiad proffesiynol, o ystyried y lleoliadau amryfal a gwahanol y bydd athrawon mynediad gyrfa yn gweithio ynddynt?

Dylai'r consortia rhanbarthol, drwy eu harweinwyr sefydlu, fod yn gyfrifol am sicrhau ansawdd y profiad sefydlu, sy'n ceisio sicrhau cydraddoldeb profiad a chymorth. Mae rôl yr arweinydd sefydlu'n swydd allweddol ac mae'r pedwar arweinydd yn gweithio gyda'i gilydd yn ganolog i lwyddiant y cyfnod sefydlu i athrawon newydd gymhwyso. Mae'r rôl yn cynnwys cymorth i drefniadau mentora, darpariaeth cyfleoedd dysgu proffesiynol effeithiol, adeiladu ar bartneriaethau ar gyfer addysg gychwynnol i athrawon rhwng sefydliadau addysg uwch ac ysgolion, nodi athrawon newydd gymhwyso sy'n peri pryder, goruchwyllo a chymedroli cofnodion ar unigolion, briffio dilyswyr, a dadansoddi adroddiadau dilysu i lywio arfer sefydlu yn y dyfodol.

Awgrym 24

Dylai pedwar arweinydd sefydlu'r consortia rhanbarthol gydweithio i benderfynu ar brosesau effeithiol ar gyfer y cyfnod sefydlu, yn rhydd rhag dylanwad awdurdodau lleol yn eu rôl fel corff priodol. Dylent ddarparu profiad cyson a chydlynol er budd gorau athrawon newydd gymhwyso – yn gyffredinol ac yn unigol.

Dylai arweinydd sefydlu'r consortiwm rhanbarthol fod y cyswllt a enwir y gall athro newydd gymhwyso godi bryderon am ei gyfnod sefydlu ag ef os nad yw'n gallu datrys y pryder ei hun.

Rôl y mentor sefydlu

Dylai'r broses fentora gael ei gwahanu oddi wrth y weithred ddilysu. Dylai fod gan bob athro newydd gymhwyso fentor da ac effeithiol wedi'i gymeradwyo a'i reoli gan y consortia rhanbarthol. Dylai profiad dysgu proffesiynol parhaus yr athro newydd gymhwyso gael ei yrru gan yr athro newydd gymhwyso ei hun, gyda chefnogaeth y mentor sefydlu, a bod yn gyson â'r agenda sy'n dod i'r amlwg yn yr ysgolion mae'n gweithio ynddynt. Dylai fod pwyslais naturiol ar arfer ac addysgeg ystafell ddosbarth effeithiol, gyda'r mentor yn ehangu ystyriaeth o agweddau ar gydweithio, arloesedd ac arweinyddiaeth o fewn dysgu proffesiynol sy'n agwedd 'naturiol' ar ymwybyddiaeth a medrusrwydd cynyddol yr unigolyn, a ddechreuodd ar ddechrau ei gwrs cychwynnol.

Awgrym 25

Dylai fod gan bob athro newydd gymhwyso yr hawl i gael ei gefnogi gan fentor sefydlu dynodedig yn ei ysgol, a rôl y sawl hwnnw byddai hwyluso'r profiad gyrfa gynnar cydlynol fel rhan o agenda addysg Cymru.

Dylai'r trefniadau mentora ar gyfer yr athrawon hynny ar lwybr cyflogaeth uniongyrchol drwy'r cyfnod sefydlu gael eu sicrhau fel arfer, ond nid bob tro, gan yr ysgol sydd yn eu cyflogi. I'r athrawon newydd gymhwyso hynny sy'n ceisio rheoli'r cyfnod sefydlu drwy brofiad cyflenwi, dylai arweinwyr sefydlu'r consortia rhanbarthol ddynodi ac ariannu mentor sefydlu a fydd yn gweithio mewn modd hyblyg, efallai mewn ysgolion neu leoliadau awdurdod lleol gwahanol. Lle mae athro newydd gymhwyso yn gweithio mewn cyfres o ysgolion ar draws ffiniau awdurdodau lleol, dylai arweinydd sefydlu'r consortia rhanbarthol sicrhau bod cysylltiad cryf rhwng yr holl bartïon.

Awgrym 26

Ar gyfer yr athrawon newydd gymhwyso hynny nad ydynt wedi'u cyflogi ar gontract parhaol amser llawn neu gontract dros dro amser llawn, ac sy'n gweithio drwy gyflenwi, dylai arweinydd sefydlu'r consortiwm rhanbarthol sicrhau bod mentor sefydlu priodol wedi'i ddynodi i'r unigolyn. Dylid dynodi mentor sefydlu i'r athro newydd gymhwyso unigol, a lle bo'r athro newydd gymhwyso yn mynd i ysgolion mewn awdurdodau cyfagos i addysgu trwy gyflenwi, dylai'r mentor sefydlu aros gyda'r athro newydd gymhwyso.

Dylai arweinwyr sefydlu'r consortia rhanbarthol graffu ar drefniadau a wnaed gan asiantaethau cyflenwi ar gyfer dysgu proffesiynol a chymorth effeithiol athrawon newydd gymhwyso sy'n gwneud gwaith cyflenwi a cheisio adeiladu arferion diogel sydd o fudd i'r ANG. Fodd bynnag, ni ddylent oedi wrth hysbysu'r Gwasanaeth Caffael Cenedlaethol am doriadau canfyddedig o'r cod ymarfer.

Mae rôl y mentor yn un allweddol yn y broses o ddatblygu athrawon cryf ac effeithiol. Dylai arweinwyr sefydlu'r consortia rhanbarthol adeiladu ar y partneriaethau sy'n datblygu rhwng sefydliadau addysg uwch ac ysgolion a sicrhau bod gwaith mentora o'r safon uchaf.

Dylai'r mentor sefydlu gynnig cyngor a chymorth strwythuredig, mewnwelediad ac awgrymiadau, ac, ar adegau, arfarniad ffurfiol o gynnydd yn erbyn y safonau proffesiynol. Mae adroddiad a gyhoeddwyd gan Estyn, 'Y continwmm dysgu proffesiynol: mentora mewn addysg gychwynnol athrawon'³² (2018), yn pwysleisio pwysigrwydd diwylliant yr ysgol wrth hyrwyddo dysgu proffesiynol gydol gyrfa, gan weld y pryder dros athrawon sy'n derbyn hyfforddiant ac athrawon newydd fel gwaith statws uchel lle mae mentoriaid yn cymryd rhan eu hunain mewn astudiaethau ar lefel uwch. Mae'r adroddiad yn amlinellu pwysigrwydd cysylltiadau proffesiynol rhwng agweddau ar ddatblygiad cynlluniedig, ac mae angen i waith a wnaed o ganlyniad i'r adroddiad hwnnw barhau i'r cyfnod mynediad gyrfa.

Dylai profiad dysgu proffesiynol parhaus yr athro newydd gael ei yrru gan yr athro, ei gefnogi gan y mentor sefydlu, a bod yn rhan o'r agenda sy'n dod i'r amlwg yn yr ysgolion mae'n gweithio ynddynt mewn partneriaeth â'r datblygiad partneriaeth cysylltiedig rhwng sefydliad addysg uwch a'r ysgol.

Dylai fod pwyslais amlwg ar arfer ac addysgeg ystafell ddosbarth effeithiol, gyda'r mentor yn ehangu ystyriaeth o agweddau ar gydweithio, arloesedd ac arweinyddiaeth o fewn dysgu proffesiynol sy'n agwedd 'naturiol' ar ei waith sy'n datblygu, a ddechreuodd ar ddechrau ei addysg gychwynnol i athrawon.

I sicrhau mentora o safon, dylai'r rhanbarthau a sefydliadau addysg uwch weithio gyda'r Academi Genedlaethol ar gyfer Arweinyddiaeth Addysgol i ddatblygu rhaglen datblygu mentoriaid barhaus a chymeradwy i'r sawl sy'n cefnogi'r athrawon ymrestredig ar unrhyw gyfnod, gan gynnwys athrawon newydd gymhwyso. Gall darpariaeth o'r fath ar gyfer mentora gael ei datblygu ar gyfer cyfnodau gyrfa eraill fel agwedd sylfaenol ar ddatblygiad gyrfa. Dylai rôl bwysig y mentor sefydlu gael ei gwerthfawrogi fel cyfraniad proffesiynol a gallai unrhyw raglen datblygu mentoriaid roi credydau tuag at astudiaeth gradd Meistr yn y dyfodol.

Fel sy'n digwydd ar hyn o bryd, dylai ysgolion gael eu hariannu i gefnogi'r athro newydd gymhwyso a dylent gael eu gofyn i gyfrif am eu darpariaeth fel rhan o unrhyw arolygiad.

Mae'r statws a chymorth ar gyfer y mentor sefydlu yn y broses sefydlu'n hanfodol. Mae cynlluniau ar waith i ddarparu dysgu proffesiynol i gefnogi ei ymdrechion a gwneir trefniadau ariannol gydag ysgolion i sicrhau bod yr adnoddau ar gael i gefnogi'r athro newydd gymhwyso drwy drefniadau mentora. Dylai arweinwyr sefydlu'r consortia rhanbarthol barhau i ddarparu cyfleoedd dysgu proffesiynol cydlynol, gan ystyried pwyslais yr adroddiad hwn a defnyddio diweddariadau rheolaidd ar-lein fel cyfrwng allweddol. Dylai'r potensial i fentoriaid gydweithio i ddarparu profiadau sy'n ehangu gyrfaedd i athrawon newydd gymhwyso gael ei annog.

6.22 Rôl y gwiriwr allanol

Awgrym 27

Dylid dileu rôl bresennol y gwiriwr allanol.

³² Estyn (2018), 'Y continwmm dysgu proffesiynol: mentora mewn addysg gychwynnol athrawon'

Byddai swyddogaethau presennol y gwiriwr allanol yn cael eu cynnwys yn y trefniadau diwygiedig.

6.23 Tystiolaeth a dogfennaeth

Ar bob cam, dylai cofnodi datblygiad fod yn bwrpasol ac yn fuddiol i'r athro.

Er y gall disgrifyddion y safonau proffesiynol gael eu defnyddio'n rhesymol i ddarparu sail dystiolaeth i addysg gychwynnol i athrawon, dylai'r ystyriaeth ar gyfer dilysu mynediad i gofrestr athrawon Cymru fod yn ddadansoddiad mwy cryno o dwf proffesiynol, gan ddefnyddio'r pum safon fel sail a myfyrdod ar werthoedd a nodweddion, ynghyd ag ymrwymiad i agweddau ar dwf wrth symud ymlaen. Dylai'r safonau gael eu defnyddio i annog delweddau sy'n edrych i'r dyfodol yn hytrach na phrawf ôl-syllol ac mae angen iddynt yrru myfyrdod a'r broses fentora.

Awgrym 28

Dylai'r pum safon broffesiynol ar gyfer addysgu ac arweinyddiaeth arwain profiad a dysgu proffesiynol yr athro ymrestredig o ddechrau'r rhaglen addysg gychwynnol i athrawon hyd at ddiwedd y cyfnod sefydlu a'r tu hwnt, a dylid defnyddio disgrifyddion i ddarparu tystiolaeth o addasrwydd yr unigolyn ar gyfer ei gynnwys ar gofrestr athrawon Cymru. Dylai'r dadansoddiad cryno gan y mentor sefydlu a'r athro newydd gymhwyso unigol gael ei ddefnyddio fel sail ar gyfer y broses ddilysu.

Awgrym 29

Yn ystod y cyfnod sefydlu, dylid defnyddio'r safonau proffesiynol ar gyfer addysgu ac arweinyddiaeth fel sail ar gyfer ystyried cynnydd ac amlygu meysydd o dwf neu agweddau ar ddiffyg profiad neu berfformiad. Dylai fod twf clir ac amlwg yn ystod y cyfnod sefydlu sy'n arwydd o addasrwydd yr unigolyn ar gyfer ei gynnwys ar gofrestr athrawon Cymru.

Dylai'r cyfnod sefydlu ofyn am lunio cofnod ysgrifenedig o fyfrio ar arfer a dysgu o safbwynt y safonau proffesiynol ar gyfer addysgu ac arweinyddiaeth, a gyflwynir bob wyth wythnos yn ystod y flwyddyn, ac a ddarperir gan yr unigolyn a'r mentor sefydlu ar gyfer eu defnyddio i gwblhau'r dilysiad cryno.

Ni ddylai'r angen am 'ddilysiad' wedi'i brofi'n aml gan ddogfennau difater ar bob lefel fod yn angenrheidiol oherwydd bod y pwyslais ar ddatblygiad a dysgu parhaus yn y cyd-destun proffesiynol ehangaf yn fwy na rheoli'r swyddogaeth reoleiddiol. Er bod angen cadw cofnodion cryno a disgwyliadau a rennir er mwyn sicrhau tegwch profiad a dilysrwydd, dylai'r system fod yn gallu ymddiried ynddi hi ei hun. Byddai'r profiadau athro newydd gymhwyso priodol y cyfeirir atynt drwy gydol yr adroddiad hwn, petaent yn cael eu trin yn broffesiynol, yn sicrhau bod disgwyliadau ac ysbryd y safonau proffesiynol ar gyfer addysgu ac arweinyddiaeth yn cael eu bodloni.

Lle mae cynnydd athro newydd gymhwyso yn peri pryder, gallai fod addasu penodol i'r gofyniad dogfennol fod yn briodol a dylid ei nodi a'i awdurdodi gan arweinydd sefydlu'r consortia rhanbarthol.

6.24 Y pasbort dysgu proffesiynol

Yn ystod y cyfnod sefydlu, dylai'r pasbort dysgu proffesiynol gael ei ystyried fel dogfen trafodaeth ar y cyd, wedi'i rhannu rhwng y mentor a'r athro newydd gymhwyso, gyda phob un yn cyfrannu fel y bo'n angenrheidiol i gofnodi camau proffesiynol arwyddocaol. Er bod profiadau athrawon yn wahanol, mae'n rhesymol disgwyl y ceir sawl eiliad o fewnwelediad o fewn unrhyw flwyddyn o addysgu. Dylai'r mewnwelediadau hyn gael eu coladu mewn adolygiad cydlynol o'r cam gyrfa gynnar i ddangos datblygiad dros amser fel athro, dangos perthnasedd aseiniadau a lleoliadau mewn ysgolion, dilysu mynediad i gofrestr athrawon Cymru, a dangos y cam nesaf ar gyfer twf.

Dylai'r pasbort dysgu proffesiynol gynnwys y myfyrdodau hyn a dylai annog pwysigrwydd myfyrto fel arfer gydol gyrfa.

Awgrym 30

Dylid defnyddio'r pasbort dysgu proffesiynol fel cofnod myfyrto cronus ar gyfer yr athro ymrestredig, sy'n dechrau ar gychwyn y rhaglen addysg gychwynnol i athrawon ac sy'n parhau trwy'r cyfnod sefydlu a'r tu hwnt. Dylai llunio crynodebau ar gyfer pob safon bob wyth wythnos yn ystod y cyfnod sefydlu osgoi'r angen am gofnodi tystiolaeth yn erbyn pob disgrifydd, ac yn hytrach dylai sicrhau bod disgrifyddion yn brociau ar gyfer ystyriaeth broffesiynol ehangach, sy'n fwy trylwyr ac sydd â mwy o ffocws.

Awgrym 31

Dylai athrawon ymrestredig a'r bobl hynny sydd newydd gwblhau'r cyfnod sefydlu gael dylanwad ar ffurf y proffil sefydlu yn y dyfodol a phrosesau'r myfyrto gweithredol ar dwf yn erbyn y safonau proffesiynol ar gyfer addysgu ac arweinyddiaeth. Dylai eu mewnwelediad i'r broses o ddysgu sut i addysgu, ynghyd â'u medrusrwydd â phlatfformau digidol, lywio datblygiad y cyfleuster PebblePad at y dyfodol er mwyn sicrhau ei ddefnydd cynhyrchiol parhaus.

Mae angen i ddealltwriaeth o'r safonau proffesiynol, y pasbort dysgu proffesiynol, bod yn rhan o ysgol fel sefydliad dysgu neu system ysgol hunanwella, a delweddau o yrfa yn y proffesiwn addysgu fod yn rhan o ymwybyddiaeth gynyddol pob athro ymrestredig o ddechrau'r profiad hyfforddiant mewn addysg gychwynnol i athrawon / partneriaethau ysgolion. Rhaid i'r rhagolwg a gynigir fod yn gyfres o gyfleoedd yn hytrach na chyfres o feichiau neu rwystrau.

6.25 Cymharu Cymru a Lloegr

Sut rydym yn sicrhau bod unrhyw agweddau, gweithdrefnau ac arferion yn cymharu'n dda â newidiadau yn Lloegr ac yn fanteisiol, yn hytrach nag yn anfanteisiol, i ysgolion ac athrawon ymrestredig yng Nghymru?

Gwneud pethau'n wahanol i Loegr y mae'r awgrymiadau hyn yn eu hawgrymu: a fyddai'n cael effaith?

Mae Lloegr yn ymestyn y cyfnod sefydlu i athrawon newydd gymhwyso a'r cyfnod o gymorth i ddwy flynedd fel rhan o'i Fframwaith Gyrfa Gynnar.³³ Y ddadl yw bod hyn yn darparu cyfnod arweiniol hwy a bod y 'cyfnod rhyddhau' ychwanegol oddi wrth addysgu yn y dosbarth yn darparu rhagor o amser ar gyfer nodi tystiolaeth o safonau ar gyfer asesu a dysgu proffesiynol. Mae profiad gyrfa gynnar athrawon newydd yn heriol oherwydd eu bod yn dod i delerau â chymhlethdod bywyd gwaith a byddai ehangu'r cyfnod sefydlu'n rhoi mwy o gyfle am fewnwelediad proffesiynol a mwy o sicrwydd o ran asesu eu haddasrwydd.

Mae'r awgrymiadau yn yr adolygiad hwn yn adeiladu ar gynigion yn 'Addysgu: Proffesiwn gwerthfawr'.³⁴ Ar hyn o bryd, y dystiolaeth yw bod athrawon yn eu blwyddyn gyntaf yn treulio llawer o'u hamser addysgu nad yw yn y dosbarth yn cwblhau dogfennau gweithdrefnol i nodi tystiolaeth eu bod wedi bodloni safonau disgwyledig neu'n paratoi ar gyfer gwarsi. Mae llawer yn gweld hyn fel rhywbeth gwanychol ac nid yw meddwl am ddwywaith y profiad hwn yn atyniadol.

Er eu bod yn cael cymorth ar lefel bersonol, i lawer sy'n ceisio cael mynediad i'r proffesiwn mae yna lai o groeso proffesiynol a mwy o dreialu drwy ddiodeffaint lle caiff eu newydd-deb a'u diffyg profiad eu pwysleisio. Mae sylweddoli bod hierarchaeth wrth wneud penderfyniadau yn yr ysgol yn golygu bod llawer o athrawon newydd gymhwyso yn ystyried y llwybr proffesiynol o'u blaenau fel llai o wahoddiad ac yn fwy fel her. Gall meddwl am barhau fel aelod iau o'r proffesiwn am gyfnod eithafol o hir fod yn rheswm sylweddol am golli athrawon yn ystod pum mlynedd cyntaf eu gwasanaeth.

I gyfran sylweddol, caiff y cyfnod sefydlu cyfredol i athrawon newydd gymhwyso ei dreulio mewn swyddi addysgu cyflenwi neu dros dro. Mae'r cyfnod sefydlu'n bwysig iddynt o ran cymhwyso am y proffesiwn, ond prin iawn y mae'n gyfnod o fwynhad proffesiynol o gyflawniad personol.

Byddai'r cynigion yn yr adolygiad hwn yn gweld unigolyn yng Nghymru'n gallu cwblhau ei ddilysiad fel athro ar ddiwedd ei flwyddyn gyntaf ar ôl gadael sefydliad addysg uwch gyda mynediad i gofrestr athrawon Cymru. I lawer, byddai hyn yn fwy deniadol na'r datblygiadau yn Lloegr. Er bod y system yn Lloegr yn addo cymorth estynedig, mae'r cydbwysedd yn bodoli o hyd gydag asesiad dros gyfnod estynedig. Os byddant yn cael eu hymgorffori'n gywir ar bob lefel, bydd y cynigion yn yr adroddiad hwn, ynghyd â'r ymdrech gan Lywodraeth Cymru i ddarparu'n dda ar gyfer athrawon ymrestredig ac i gefnogi athrawon cofrestredig yn barhaus drwy becyn o ddysgu proffesiynol, gan gynnwys mynediad i astudiaeth lefel Meistr, yn fwy llwyddiannus ac yn fwy deniadol.

Mae'r adroddiad hwn yn annog athrawon newydd gymhwyso i fod yn rhan o'r proffesiwn ehangach. Yn Lloegr, ystyrir bod y garfan yn parhau i fod yn 'unigryw' am gyfnod hwy. Mae'r adroddiad hwn yn disgwyl dylanwad a chyfrifoldeb yn gynt.

Y dull yn Lloegr yw i ehangu amser digyswllt ar gyfer athrawon newydd gymhwyso dros y cyfnod hwnnw o ddwy flynedd. Mae'r adroddiad hwn yn cynnig rheoli amser rhyddhau athrawon yn wahanol, gan sicrhau mwy o gyfranogiad mewn meddwl ac ymgysylltiad proffesiynol drwy gyfleoedd strwythuredig. Mae'r adroddiad hwn yn cymryd egwyddor

³³ Yr Adran Addysg (Lloegr) (2017), Strengthening Qualified Teacher Status and improving career progression for teachers. Ymgynghoriad gan y llywodraeth

³⁴ Llywodraeth Cymru (2019), adroddiad o'r adolygiad annibynnol o gyflog ac amodau athrawon ysgol, Addysgu: Proffesiwn gwerthfawr

Donaldson o 'sybsidiaredd'³⁵ o ddifrif, gan gymryd cyfrifoldeb ar y lefel angenrheidiol. Mae'n rhoi dylanwad a chyfrifoldeb i'r athro newydd ac yn eu disgwyl ganddo.

Rhagwelir y bydd yr awgrymiadau yn yr adroddiad hwn yn gwneud addysgu yng Nghymru'n fwy deniadol nag yn Lloegr. Os bydd hyn yn digwydd, byddai goblygiad mwy o athrawon yn chwilio am waith ar y cam gyrfa mynediad mewn ysgolion yng Nghymru'n cynyddu rhai o'r anawsterau a nodwyd sy'n ymwneud â gwaith cyflenwi.

Adran 7: Casgliad

Dyma'r amser cywir i wneud newidiadau i'r ddarpariaeth ar gyfer y genhedlaeth nesaf o athrawon yng Nghymru. Mae'r system gyfan yn cydnabod bod angen newid i greu'r amgylchiadau i alluogi'r athrawon i ddysgu sut i gyflwyno'r cwricwlwm newydd i bobl ifanc. Mae angen i'r genhedlaeth nesaf o athrawon gredu eu bod yn cael eu cefnogi a'u bod yn gallu mynd i'r afael â'r dyfodol gydag uchelgais ac optimyddiaeth wedi'u hadeiladu ar y lefel uchaf o fewnwelediad ac arfer proffesiynol.

Byddai llunio cofrestr athrawon Cymru fel uchelgais i'w sicrhau ar ddiwedd y cyfnod sefydlu'n adeiladu ar ddatblygiadau eraill yn y system ac yn gwithio athrawon i fywyd proffesiynol sy'n wobrwyl ... ac yn effeithio'n gadarnhaol ar gyfleoedd bywyd plant a phobl ifanc.

Mick Waters
Tachwedd 2020

³⁵ Ibid. 8

Adran 8: Atodiadau

Atodiad A: Prif awgrymiadau

1. Dylai pob unigolyn sy'n cael mynediad i addysg gychwynnol i athrawon gofrestru i fod yn athro yng Nghymru drwy Gyngor y Gweithlu Addysg a dod yn **athro ymrestredig**. Wrth gwblhau ei gyfnod sefydlu i'r proffesiwn yn llwyddiannus, byddai'r unigolyn yn dod yn **athro cofrestredig yng Nghymru**.
2. Dylid gofyn i Gorff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru ystyried cyflog athro ymrestredig sy'n gweithio mewn ysgol wedi iddo dderbyn dyfarniad SAC a gwneud argymhellion mewn perthynas â hyn. Dylai'r lefel gyflog hon ar gyfer athro ymrestredig ddod o flaen y brif raddfa gyflog y byddai unigolyn yn cael mynediad iddi ar ôl dod yn athro cofrestredig yng Nghymru. Gallai hyn olygu ail-addasu ac ailenwi graddfeydd cyflog presennol neu greu lefel newydd ar gyfer athrawon ymrestredig.
3. Dylai'r gymuned addysg yng Nghymru, o'r Llywodraeth i sefydliadau addysg uwch i ysgolion a gwasanaethau gyrfa, hyrwyddo *hyfforddi i fod yn athro yng Nghymru* fel dyfodol diwygiedig, cyffrous a buddiol.
4. Ar fyrder, dylai hyfforddiant addysg gychwynnol i athrawon gynnig cyrsiau ar gyfer darpar athrawon sy'n arbenigo mewn addysgu cyfuniad o gyfnod allweddol 2 a chyfnod allweddol 3, gan hwyluso hyblygrwydd. Byddai hyn yn arwain at y cyfle i ddod yn gyfarwydd â'r ddau sector, a chael cyfleoedd i astudio a threfnu lleoliadau ynddynt, a gallai darpar athrawon fod yn hyblyg o ran eu cam gwaith a'u profiad gyrfaol.
5. Dylai cofrestru ag asiantaeth gyflenwi, neu fynd i drefniadau cyflenwi gydag ysgol unigol, fod yn amodol ar derfyn o 125 o ddyddiau cyflenwi yn ystod y cyfnod sefydlu. Er na fyddai gwaith cyflenwi pellach yn cael ei wrthod, ni ddylid ei annog heb ei ddilysu.
6. Dylai'r trefniadau dysgu proffesiynol ar gyfer athrawon newydd gymhwyso, a ddarperir gan asiantaethau cyflenwi, fod yn destun arolygu rheolaidd a systematig gan Estyn. Dylai fframwaith y Gwasanaeth Caffael Cenedlaethol gael ei gryfhau'n rheolaidd o ran gofynion i gefnogi athrawon newydd gymhwyso yn ystod eu cyfnod sefydlu.
7. Dylid datblygu ail gam ar gyfer y Model Clwstwr Cyflenwi, sydd wedi cael ei ddefnyddio'n llwyddiannus mewn nifer o leoliadau, yn unol â chanfyddiadau'r gwerthusiad, er budd ysgolion ac er mwyn sicrhau rhywfaint o sicrwydd i gyfnod gwasanaeth rhai athrawon newydd gymhwyso ar yr un pryd. Dylai consortia rhanbarthol archwilio hyn ymhellach gan ddefnyddio mewnwelediad o'u swyddogaeth gwella ysgolion.
8. Dylid annog pob athro newydd gymhwyso i ymuno â chymdeithas er mwyn datblygu ei ddealltwriaeth o bwnc, cyfnod addysg, neu uchelgais addysgol. Dylai Llywodraeth Cymru ddarparu rhestr o sefydliadau sydd wedi'u cymeradwyo a rhoi cymhorthdal ar gyfer tanysgrifiad blwyddyn gyntaf yr athro newydd gymhwyso.
9. Dylai'r rhaglen addysg gychwynnol i athrawon gyflwyno unedau sylweddol yn gynnar iawn ar 'Sut mae ysgolion wedi'u strwythuro', 'Sut y gallai gyrfa athro ddatblygu' a'r 'Agenda addysgol ehangach'.
10. Dylid ymdrin ag agweddau ar gyflogaeth, fel diogelu, GDPR, ac iechyd a diogelwch, yn gynnar iawn yn y rhaglen addysg gychwynnol i athrawon a dylent fod yn destun asesu parhaus drwy blatfform cenedlaethol ar-lein a gaiff ei ddiweddarau'n briodol.
11. Dylai arweinwyr sefydlu'r consortia rhanbarthol ddatblygu rhaglen genedlaethol ar gyfer dysgu proffesiynol sy'n cynnig amrediad o ddulliau ac sy'n archwilio materion sy'n ymwneud â thwf effeithiol y pum safon broffesiynol ar gyfer addysgu ac arweinyddiaeth yng nghyd-destun yr agenda diwygio addysg. Dylai'r rhaglen hon gynnwys ysgolion

dysgu proffesiynol ac adeiladu ar y partneriaethau presennol rhwng ysgolion a sefydliadau addysg uwch.

12. Cyn y cyfnod sefydlu, dylai'r rhaglen addysg gychwynnol i athrawon sicrhau bod o leiaf un lleoliad yn ystod y cwrs wedi'i amseru i gyd-ddigwydd â dechrau'r flwyddyn academaidd.
13. Bydd pob consortiwm rhanbarthol, drwy'r arweinydd sefydlu rhanbarthol, yn darparu gwerth tri diwrnod o hyfforddiant sydd wedi'i wahaniaethu ar gyfer holl athrawon newydd gymhwyso yn ei rhanbarth, gan gynnwys y rheiny sy'n ymuno o leoedd eraill. Bydd disgwyl i bob athro newydd gymhwyso fynychu'r tri diwrnod cyfan ynghyd â chyfleoedd dysgu proffesiynol yn ei ysgol. Bydd y profiadau hyn yn canolbwyntio ar feithrin ymddygiadau proffesiynol ac yn cynnwys pwyslais ar arfer cydweithio, arloesedd ac arweinyddiaeth mewn modd proffesiynol. Dylid manteisio ar y defnydd o ddulliau hyblyg i'r eithaf, gan gynnwys ymweliadau ag ysgolion a chysylltiad ar-lein.
14. Dylai'r cyfle dysgu proffesiynol estyn am ddeng niwrnod pellach: pum niwrnod i'w treulio yn yr ysgol dan arweinyddiaeth y mentor sefydlu a phum niwrnod a gydlynir gan y consortia rhanbarthol, drwy'r arweinwyr sefydlu, er mwyn estyn mewnwelediadau trwy ddysgu drwy bartneriaeth, gan gynnwys darllen estynedig ym meysydd theori ac ymchwil. Dylai'r amser hwn hefyd adeiladu ar brosesau sy'n gyffredin o ddechrau addysg gychwynnol i athrawon sy'n annog holi'r system bresennol a ffyrdd y gall athrawon newydd fod yn weithredwyr dros newid.
15. Dylai pob awdurdod lleol weithredu fel y corff priodol ar ran Llywodraeth Cymru. Dylid cyfyngu ar rôl y corff priodol i ddilysu a chadarnhau a yw'r unigolyn yn addas ar gyfer ei gynnwys ar gofrestr athrawon Cymru.
16. Dylai dilyswyr gynnig barn grynodol ar addasrwydd unigolyn ar gyfer ei gynnwys ar gofrestr athrawon Cymru. Dylai dilyswyr weithio i'r cyrff priodol ac ni ddylai fod ganddynt lwyth achosion o fwy nag ugain o athrawon newydd gymhwyso i'w dilysu ar unrhyw adeg.
17. Dylai'r cyfnod dilysu ddigwydd yn ystod deuddeg wythnos olaf y rhaglen sefydlu. Rhaid cwblhau hwn fel profiad amser llawn di-dor mewn ysgol, gan weithio ar yr un telerau ac amodau ag athro sydd ar y brif raddfa gyflog (yr athro cofrestredig newydd yng Nghymru). Rhwng trydedd ac wythfed wythnos y cyfnod dilysu, bydd y corff priodol yn sicrhau bod dilysydd yn barnu ar addasrwydd yr unigolyn i gael ei gynnwys ar gofrestr athrawon Cymru.
18. Dylid ymddiried mewn mentor sefydlu i ddilysu addasrwydd athro newydd gymhwyso ar gyfer ei gofrestru fel athro ar ddiwedd cyfnod o flwyddyn o weithio mewn ysgol. Dylai'r corff priodol sicrhau bod sampl o gofrestriadau'n cael ei hadolygu ar gyfer bod yn destun gwaith cymedroli a sicrhau ansawdd gan ddilyswyr, a dylai ymateb bob amser mewn achosion lle bo mentor sefydlu'n codi pryder ynglŷn â chynnydd unigolyn yn ystod y flwyddyn a chyn y cyfnod dilysu.
19. Byddai dilysu'n gofyn am ymweliad un diwrnod gan y dilysydd, rhwng trydedd ac wythfed wythnos y cyfnod dilysu di-dor. Bydd y broses ddilysu'n cynnwys gwaith craffu gan y mentor sefydlu a bennir ar adolygiadau cyfnodol, arsylwi ar ansawdd yr addysgu, a chyfweliad â'r unigolyn, gan ddefnyddio nodiadau a chrynodebau myfyriol yr athro newydd gymhwyso. Os cyfyd pryder ynglŷn ag unrhyw unigolyn yn ystod y cam hwn, bydd yn destun ymweliad cryno pellach gan ddilysydd gwahanol rhwng y degfed a'r deuddegfed wythnos.
20. Dylid pennu dilyswyr i gynnal ymweliad am ddiwrnod llawn ar gyfer sampl o 20% o athrawon newydd gymhwyso yn ystod pob cyfnod dilysu er mwyn mesur ansawdd a

phenderfynu ar faterion a gesglir o ran effeithiolrwydd y ddarpariaeth, yr hyfforddiant a'r mentora. Y tu hwnt i'r sampl hon o 20%, dylai dilyswyr ond ymweld â'r athrawon newydd gymhwyso hynny y mae pryder yn eu cylch, gan gynnwys hynny rheiny nad ydynt wedi bodloni'r safon ynghynt.

21. Disgwylir i athro ymrestredig, y mae ei gofnod yn dangos ei fod wedi cwblhau 125 diwrnod mewn ysgol yn ystod ei gyfnod sefydlu, ac ers derbyn statws athro cymwysedig, ddechrau cyfnod dilysu ac eithrio mewn amgylchiadau arbennig iawn y cytunir arnynt. Dylai'r athro ymrestredig fod yn gyfrifol am hysbysu'r corff priodol ei fod yn bwriadu dechrau'r cyfnod dilysu, gan roi rhybudd digonol a gytunir.
22. Dylid addasu'r gofrestr ganolog gyfredol ar gyfer ymarferwyr addysg er mwyn cynnwys y bobl hynny sydd wedi cwblhau'r cyfnod sefydlu'n llwyddiannus yn unig (fel cofrestr athrawon Cymru) a dylid cofnodi pawb arall fel athrawon ymrestredig.
23. Dylai dechrau'r broses addysg gychwynnol i athrawon fod yn amodol ar ddod yn athro ymrestredig gyda Chyngor y Gweithlu Addysg drwy ba lwybr bynnag. Dylai'r bobl hynny â SAC sy'n symud i Gymru o leoedd eraill ymrestru drwy'r corff priodol wrth gyrraedd. Dylid cwblhau gwiriadau'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd ar yr un pryd ag ymrestru, a dylid eu hadnewyddu fel y bo angen. Dylai Cyngor y Gweithlu Addysg fod yn gyfrifol am sicrhau parhad y cofnodion, gan gynnwys y rheiny ar gyfer dechreuwyr o wledydd eraill a'r bobl hynny sydd ar gamau gyrfaoel gwahanol.
24. Dylai pedwar arweinydd sefydlu'r consortia rhanbarthol gydweithio i benderfynu ar brosesau effeithiol ar gyfer y cyfnod sefydlu, yn rhydd rhag dylanwad awdurdodau lleol yn eu rôl fel corff priodol. Dylent ddarparu profiad cyson a chydlynol er budd gorau athrawon newydd gymhwyso – yn gyffredinol ac yn unigol.
25. Dylai fod gan bob athro newydd gymhwyso yr hawl i gael ei gefnogi gan fentor sefydlu dynodedig yn ei ysgol, a rôl y sawl hwnnw byddai hwyluso'r profiad gyrfa gynnar cydlynol fel rhan o agenda addysg Cymru.
26. Ar gyfer yr athrawon newydd gymhwyso hynny nad ydynt wedi'u cyflogi ar gontract parhaol amser llawn neu gontract dros dro amser llawn, ac sy'n gweithio drwy gyflenwi, dylai arweinydd sefydlu'r consortiwm rhanbarthol sicrhau bod mentor sefydlu priodol wedi'i ddynodi i'r unigolyn. Dylid dynodi mentor sefydlu i'r athro newydd gymhwyso unigol, a lle bo'r athro newydd gymhwyso yn mynd i ysgolion mewn awdurdodau cyfagos i addysgu trwy gyflenwi, dylai'r mentor sefydlu aros gyda'r athro newydd gymhwyso.
27. Dylid dileu rôl bresennol y gwiriwr allanol.
28. Dylai'r pum safon broffesiynol ar gyfer addysgu ac arweinyddiaeth arwain profiad a dysgu proffesiynol yr athro ymrestredig o ddechrau'r rhaglen addysg gychwynnol i athrawon hyd at ddiwedd y cyfnod sefydlu a'r tu hwnt, a dylid defnyddio disgrifyddion i ddarparu tystiolaeth o addasrwydd yr unigolyn ar gyfer ei gynnwys ar gofrestr athrawon Cymru. Dylai'r dadansoddiad cryno gan y mentor sefydlu a'r athro newydd gymhwyso unigol gael ei ddefnyddio fel sail ar gyfer y broses ddilysu.
29. Yn ystod y cyfnod sefydlu, dylid defnyddio'r safonau proffesiynol ar gyfer addysgu ac arweinyddiaeth fel sail ar gyfer ystyried cynnydd ac amlygu meysydd o dwf neu agweddau ar ddiffyg profiad neu berfformiad. Dylai fod twf clir ac amlwg yn ystod y cyfnod sefydlu sy'n arwydd o addasrwydd yr unigolyn ar gyfer ei gynnwys ar gofrestr athrawon Cymru. Dylai'r cyfnod sefydlu ofyn am lunio cofnod ysgrifenedig o fyfyrion ar arfer a dysgu o safbwynt y safonau proffesiynol ar gyfer addysgu ac arweinyddiaeth, a gyflwynir bob wyth wythnos yn ystod y flwyddyn, ac a ddarperir gan yr unigolyn a'r mentor sefydlu ar gyfer eu defnyddio i gwblhau'r dilysiad cryno.

30. Dylid defnyddio'r pasbort dysgu proffesiynol fel cofnod myfyrio cronrus ar gyfer yr athro ymrestredig, sy'n dechrau ar gychwyn y rhaglen addysg gychwynnol i athrawon ac sy'n parhau trwy'r cyfnod sefydlu a'r tu hwnt. Dylai llunio crynodebau ar gyfer pob safon bob wyth wythnos yn ystod y cyfnod sefydlu osgoi'r angen am gofnodi tystiolaeth yn erbyn pob disgrifydd, ac yn hytrach dylai sicrhau bod disgrifyddion yn brociau ar gyfer ystyriaeth broffesiynol ehangach, sy'n fwy trylwyr ac sydd â mwy o ffocws.
31. Dylai athrawon ymrestredig a'r bobl hynny sydd newydd gwblhau'r cyfnod sefydlu gael dylanwad ar ffurf y proffil sefydlu yn y dyfodol a phrosesau'r myfyrio gweithredol ar dwf yn erbyn y safonau proffesiynol ar gyfer addysgu ac arweinyddiaeth. Dylai eu mewnwelediad i'r broses o ddysgu sut i addysgu, ynghyd â'u medrusrwydd â phlatfformau digidol, lywio datblygiad y cyfleuster PebblePad at y dyfodol er mwyn sicrhau ei ddefnydd cynyddol cynhyrchiol parhaus.

Atodiad B: Beth fyddai'n wahanol i'r trefniadau presennol?

- Byddai'r unigolyn yn cael ei gofnodi fel athro ymrestredig o ddechrau'r rhaglen addysg gychwynnol i athrawon hyd at ddiwedd y cyfnod sefydlu a chyflawni cael ei gynnwys ar gofrestr athrawon Cymru.
- Byddai'r cyfnod dilysu'n digwydd dros ddeuddeg wythnos olaf y cyfnod sefydlu.
- Yn ystod y cyfnod dilysu, byddai'r unigolyn yn gweithio ar yr un telerau ac amodau ag athro sydd ar y brif raddfa gyflog ar gyfer y 60 diwrnod olaf fel athro ymrestredig, cyn dilysu.
- Ni all unrhyw athro wneud mwy na 125 o ddyddiau o waith cyflenwi yn ystod y cyfnod sefydlu heb ddechrau'r cyfnod dilysu. Hynny yw, cyfnod o ddeuddeg wythnos o wasanaeth di-dor llwyddiannus mewn un ysgol.
- Mae rheoleiddio a dilysu wedi'u gwahanu oddi wrth gymorth.
- Byddai awdurdodau lleol yn mynd yn gyfrifol am rôl cyrff priodol.
- Gallai sefydliadau addysg uwch gynnig cyrsiau gradd, tystysgrifau neu ddiplomâu pryd bynnag y byddent yn penderfynu gwneud hynny, ond ni fyddai'r rhain yn gymesur â chofrestr athrawon Cymru.
- Byddai'r unigolyn yn ysgwyddo mwy o gyfrifoldeb am ymrestru ac ymgofrestru.
- Byddai disgwyliad y byddai pob athro newydd gymhwyso yn ymgymryd â dysgu proffesiynol a drefnir gan arweinwyr sefydlu'r consortia rhanbarthol dros 13 diwrnod.
- Byddai darpariaeth y 10% o amser digyswllt ychwanegol ar gyfer athrawon newydd gymhwyso presennol yn cael ei dynnu i ffwrdd ar gyfer y cyfnod dilysu a'r tu hwnt.
- Byddai rôl y gwiriwr allanol yn dod i ben.
- Byddai dilyswyr yn cynrychioli'r cyrff priodol er mwyn penderfynu ar addasrwydd unigolyn ar gyfer ei gynnwys ar gofrestr athrawon Cymru.
- Ar gyfer athrawon newydd gymhwyso mewn swyddi amser llawn mewn un ysgol, byddai mentoriaid yn cymeradwyo'r dilysiad yn y mwyafrif o achosion.
- Ar gyfer yr athrawon newydd gymhwyso hynny sy'n ymgymryd â gwaith cyflenwi, bydd eu cam dilysu terfynol yn cael ei gyfrif fel gwasanaeth di-dor.
- Byddai angen i bob ysgol sy'n derbyn athro newydd gymhwyso cyflogedig ddynodi mentor sefydlu a fyddai'n ddarostyngedig i'w gymeradwyo gan arweinydd sefydlu'r consortiwm rhanbarthol perthnasol.
- Caiff y gwaith o fentora athrawon cyflenwi sy'n athrawon newydd gymhwyso ei drefnu a'i reoli gan arweinwyr sefydlu'r consortia rhanbarthol.
- Yn ystod cyfnod sefydlu, ni fydd yn ofynnol cyflwyno tystiolaeth yn erbyn pob disgrifydd y safonau proffesiynol ar gyfer addysgu ac arweinyddiaeth. Yn ystod y cyfnod sefydlu, y gofyniad bydd cyflwyno crynodeb o dwf proffesiynol ar gyfer pob un o'r pum safon, a luniwyd gan yr athro unigol a'r mentor ac a gymeradwywyd gan y dilysydd lle bo angen. Bydd hyn yn cysylltu'r profiad yn y dosbarth â'r cyfraniad a wnaed i waith yr ysgol a'r defnydd a wnaed o'r gofyniad dysgu proffesiynol.
- Byddai'r corff priodol, drwy'r dilysydd, yn gyfrifol am gymeradwyo bod cofnod o ddatblygiad yr athro'n fanwl gywir.
- Byddai hawl gan bob athro newydd gymhwyso i gyfleoedd dysgu proffesiynol a byddai disgwyl iddo ymgymryd â gwaith ymchwil, theori a dysgu proffesiynol ehangach ochr yn ochr â'i gydweithwyr profiadol.
- Byddai pob athro ymrestredig, fel myfyriwr ar y rhaglen addysg gychwynnol i athrawon neu ar lwybr cyflogedig, yn hyddysg mewn agweddau cyffredinol ar waith fel diogelu, GDPR, ac iechyd a diogelwch o'r dechrau, a dim ond fel aelod o staff yn ei ysgol ei hun pan fo'n athro newydd gymhwyso.

- Byddai unigolion sy'n cychwyn ar eu cyfnod sefydlu wedi cael profiad o ddechrau'r flwyddyn ysgol o safbwynt athro.
- Byddai athrawon ymrestredig a'r bobl hynny sydd newydd gwblhau'r cyfnod sefydlu'n chwarae rhan mewn mireinio'r cyfleuster PebblePad at y dyfodol.

Atodiad C: Sut byddai'r trefniadau a awgrymir yn well na'r arfer presennol?

- Byddai sicrwydd ynglŷn â phwynt dyfarnu'r cymhwyster. Byddai cyflawni statws athro cymwysedig yn cael ei ystyried yn briodol fel pwynt ar y llwybr tuag at gydnabyddiaeth fel athro cymwysedig llawn â chofnod ar gofrestr athrawon Cymru.
- Byddai unrhyw un a oedd yn dechrau llwybr ar raglen addysg gychwynnol i athrawon yn deall ei fod yn *athro ymrestredig* yn gweithio tuag at gael ei gydnabod fel *athro cofrestredig yng Nghymru* ar ddiwedd ei gyfnod sefydlu llwyddiannus.
- Byddai'r cyfnod dilysu o ddeuddeg wythnos yn gyfeirbwynt eglur yn y broses o gymhwyso.
- Byddai creu lefel gyflog ar gyfer athrawon ymrestredig yn decach i bawb a byddai'n cymhell athro newydd gymhwyso i ddod yn athro cofrestredig yng Nghymru er mwyn dechrau ar y brif raddfa gyflog.
- Ni fyddai athro newydd gymhwyso nad oedd wedi'i gydnabod trwy ddilysu yn cael ei gynnwys ar gofrestr athrawon Cymru, gan sicrhau mai ansawdd yn hytrach na hyd gwasanaeth sy'n sicrhau mynediad iddi.
- Trwy weithio fel mentor, gallai unigolyn fod yn sicr ei fod yn gwneud cyfraniad â statws uchel i'w ddysgu proffesiynol ei hun.
- Byddai'r partneriaethau rhwng sefydliadau addysg uwch ac ysgolion yn estyn yr arfer da cynyddol i greu cyfnod sefydlu, a darpariaeth yn ystod cam yr yrfa gynnar, sy'n broffesiynol iawn.
- Byddai mwy o gysondeb yn yr arfer gyda thîm bach o ddilyswyr.
- Byddai'r safonau proffesiynol ar gyfer addysgu ac arweinyddiaeth yn llywio datblygiad a thwf unigolion yn y proffesiwn yn gyson, gan ddarparu tystiolaeth o brofiad, sgiliau ac addasrwydd, a thystiolaeth o fewnwelediad a chyfraniad proffesiynol.
- Ni fyddai'r broses o gronni tystiolaeth fanwl ar gyfer y safonau proffesiynol ar gyfer addysgu ac arweinyddiaeth yn cael ei hailadrodd dwy flynedd yn olynol ac, yn hytrach, byddai'r safonau proffesiynol yn cael eu defnyddio i alluogi unigolyn i ddatblygu ymwybyddiaeth broffesiynol a sgiliau yn gyflymach.
- Gallai'r ysgolion a fyddai'n cynnal athrawon newydd gymhwyso gyfrannu'n llwyr i waith y bartneriaeth rhyngddynt a sefydliadau addysg uwch, gan wybod bod unrhyw unigolion a oedd ar leoliad â nhw'n dwyn budd o hynny.
- Eid i'r afael â'r pryder presennol ynghylch ansawdd y profiadau dysgu proffesiynol cyffredinol ar gyfer cyfran fawr o bob carfan o athrawon newydd gymhwyso.
- Dylid defnyddio ymroddiad, arbenigedd, profiad a sgiliau lefel uchel y bobl sy'n gweithio fel arweinwyr sefydlu rhanbarthol ar hyn o bryd i ganolbwyntio ar estyniad proffesiynol athrawon newydd gymhwyso ac ar ddatblygu partneriaethau rhwng sefydliadau addysg uwch ac ysgolion ymhellach.
- Byddai'r athrawon ymrestredig hynny sydd ynghlwm wrth y cyfnod sefydlu ar gyfer athrawon newydd gymhwyso ac sydd angen cymorth ychwanegol yn cael eu nodi'n gynnar a byddai gweithdrefnau clir yn cael eu mabwysiadu i alluogi datblygiad a sicrhau hyfedredd.
- Byddai'r dyddiau a neilltuir ar gyfer dysgu proffesiynol ychwanegol yn cael eu rheoli'n ofalus er mwyn sicrhau cyfle dysgu proffesiynol o safon uchel, gan gynnwys yr ymgysylltiad disgwyliedig a chymhwyso ymchwil a theori.
- Byddai tebygolrwydd cynyddol bod athrawon yn cofrestru ar gyfer astudio ar lefel Meistr dros y blynyddoedd dilynol.
- Byddai unigolion ac ysgolion yn derbyn gwybodaeth amserol a chydlynol.

- Byddai'r cofnod yn dangos unigolion fel athrawon ymrestredig a byddent yn llai tebygol o gael eu colli i'r system.
- Byddai datblygu'r PebblePad yn dwyn budd o fewnwelediad uniongyrchol gan ddefnyddwyr.

Atodiad D: Pa gwestiynau neu bryderon allai godi ynghylch symud tuag at y trefniadau a awgrymir?

- **Mater:** Gallai creu statws *athro ymrestredig* ac *athro cofrestredig* greu dryswch pellach mewn maes sy'n llawn dryswch.
Ymateb: Mae'r ddwy lefel yn eglur iawn o ran y ffaith y gall athro ond ymuno â chofrestr athrawon Cymru ar ôl dilysiad llwyddiannus ar ddiwedd y cyfnod sefydlu ar gyfer athrawon newydd gymhwyso. Cyn hynny, mae'r holl brofiad yn perthyn i athro ymrestredig.
- **Mater:** Byddai'r canfyddiad o golli'r 10% o amser ychwanegol na threulir yn y dosbarth yn ddatgymhelliad: mae cymaint o bethau gan athrawon newydd gymhwyso i'w gwneud a dygymod â nhw ar hyn o bryd, mae'r cyfle hwn i gael eu gwynt atynt yn nodwedd bwysig o'u cyfnod sefydlu.
Ymateb: Mae'r 10% o amser ychwanegol presennol na threulir yn y dosbarth yn pwysleisio'r diffyg statws proffesiynol a disgwyliad gan yr athro newydd. Treulir gormod o'r amser hwnnw ar ddogfennaeth weithdrefnol. Mae'r athro newydd yn amau'n aml a fydd yn gallu pontio i'r 'brif raddfa' gan ystyried y 10% o alw ychwanegol arno. Gall y ddarpariaeth amlygu dibyniaeth yn hytrach na chynnydd. Mae'r 'lleihad' dim ond yn golygu'r lwfans a gollir yn ystod y cyfnod dilysu, sef cyfanswm o chwe diwrnod. Bydd y cyfle dysgu proffesiynol a ddarperir gan yr ysgol a'r consortiwm rhanbarthol o safon a gwerth uwch na'r drefn glerigol ddifater y treulir amser mor aml arni ar hyn o bryd. Yn ôl yr awgrymiadau, cawsai amser sylweddol a neilltuedig ei ddarparu ar gyfer dysgu proffesiynol ar lefel uchel, gan annog meddwl, gweithredu ac ymddwyn fel gweithiwr proffesiynol a bod yn rhan o dîm.
- **Mater:** Byddai rheoli lleoliad ar gyfer athrawon cyflenwi sy'n athrawon newydd gymhwyso ar gyfer y cyfnod dilysu yn gymhleth ac yn anodd.
Ymateb: Byddai nifer yr athrawon newydd gymhwyso sy'n ymwneud â gwaith cyflenwi sy'n cyrraedd pwynt y cyfnod dilysu pob tymor wedi'i gyfyngu a byddai'r llif yn gymharol raddol. Byddai sicrhau lleoliadau'n achos o asiantaethau'n gweithio'n dda mewn partneriaeth. Byddai ysgolion yn derbyn unigolyn llawn cymhelliant.
- **Mater:** Heb unrhyw derfyn ar nifer y cyfnodau dilysu y gall unigolyn ymgymryd â nhw, mae risg y byddai athrawon o safon isel yn cael eu caniatáu i fod ar gofrestr athrawon Cymru.
Ymateb: Mae mwy o berygl gyda system 'llwyddo' neu 'fethu'. Mae'r duedd o ganiatáu unigolyn i lwyddo yn hytrach na chyhoeddi methiant a dod â rhagolygon gyrfa yr unigolyn i ben yn gyffredin i bob proffesiwn. Mae'n llai terfynol i bawb dan sylw benderfynu bod y safon disgwylidig 'heb ei bodloni'. Tra bydd rhai unigolion yn ailadrodd y cyfnod dilysu, ychydig iawn fydd yn ailadrodd fwy nag unwaith. Mae cydnabod bod unigolyn 'heb fodloni'r' safon disgwylidig yn benderfyniad da a phroffesiynol.
- **Mater:** Byddai tynnu rôl y dilysydd allanol yn golygu colli arbenigedd o'r system.
Ymateb: Gellid defnyddio'r bobl hynny sy'n gweithio fel gwirwyr allanol yn bresennol fel mentoriaid sefydlu ar gyfer athrawon newydd gymhwyso o garfannau blaenorol sydd yn y system ar hyn o bryd ac sy'n gweithio ar sail gyflenwi.
- **Mater:** Byddai asiantaethau cyflenwi'n digio wrth gael eu harolygu.
Ymateb: Mae amgylchiadau proffesiynol athrawon newydd gymhwyso'n hanfodol bwysig i'w datblygiad a'u lles, ac mae hwn yn faes pryder.

Cyfeiriadau

DfEE, (1999) *Teaching: High Status, High Standards*, Circular 5/99

Estyn (2019) *Adroddiad Blynyddol Prif Arolygydd Ei Mawrhydi*

Estyn (2018) *Y continwwm dysgu proffesiynol: mentora mewn addysg gychwynnol athrawon*

GTC for Scotland (2020): *Teacher Journey*: gwefan

Tŷ'r Cyffredin (2010) *The Training of Teachers*, Children, Schools and Families Committee, HMSO

Hoyle, E. a Wallace, M. (2006) *Educational Leadership: Ambiguity, Professionals and Managerialism*. Llundain: Sage.

The James Report (1972) *Teacher Education and Training*, HMSO

The McNair Report (1944) *Teachers and Youth Leaders*, HMSO

Fframwaith Athrawon Cyflenwi Gwasanaeth Caffael Cenedlaethol Cymru

Furlong J (2015) *Teaching Tomorrow's Teachers*, Prifysgol Rhydychen

OB3 (2020) *Ymchwil ar drefniadau sefydlu statudol athrawon yng Nghymru*

Tabberer R (2013) *Adolygiad o hyfforddiant cychwynnol athrawon yng Nghymru*

Llywodraeth Cymru (2015) *Dyfodol Llwyddiannus*

Llywodraeth Cymru (2018) *Addysgu: proffesiwn gwerthfawr*

Llywodraeth Cymru (2019) *Buddsoddi mewn rhagoriaeth: Ein cynllun cenedlaethol i ddatblygu'r gweithlu*

Llywodraeth Cymru (2019) *Astudiaeth ymchwil ar ba mor ddeniadol yw gyrfa addysgu, a chadw athrawon*

Llywodraeth Cymru (2019) *Gwerthusiad o'r Prosiect Clwstwr Cyflenwi mewn Ysgolion*

Llywodraeth Cymru (2020) *Cwricwlwm i Gymru*

Llywodraeth Cymru (2020) *Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru: ail adroddiad*

Cefndir pellach

Britten E ac eraill (2008) *Comprehensive Teacher Induction*: Kluwer

Bubb S (2014) *Successful Induction for New Teachers*: Sage

Carroll, C. a Simco, S. (2001) *Succeeding as an Induction Tutor: Learning Matters*

Early, P. a Kinder, K. (2004) *Initiation Rights: Effective Induction practices for New Teachers*: NFER

GTCNI (2020) *Teaching: The Reflective Profession*: gwefan

GTC for Scotland (2020): *Teacher Journey*: gwefan

McGill, R. (parhaus) @Teacher Toolkit

Medwell, J. a Simpson, F. (2008) *Teaching Placement in Scotland*: Sage

OECD (2018) *Teachers and School Leaders as Lifelong Learners*: TALIS 2018 Results (Volume I)

OECD (2012) *What can be done to support new teachers?*: TALIS 2013 Results

Strong, M. (2009) *Effective Teacher Induction and Mentoring*: Teachers' College Press

Tickle, L. (2020) *Teacher Induction: The way ahead*: Y Brifysgol Agored