

Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru

TRYDYDD ADRODDIAD – 2021

**Adroddiad i'r Gweinidog Addysg,
Llywodraeth Cymru**

Mai 2021

LIC LIC42729
ISBN 978-1-80195-393-1

TERMAU A BYRFODDAU

Sefydliadau a gyflwynodd sylwadau ac a ddarparodd dystiolaeth i'r IWPRB

ASCL Cymru	Cymdeithas Arweinwyr Ysgolion a Cholegau Cymru
NAHT Cymru	Cymdeithas Genedlaethol y Prifathrawon yng Nghymru
NASUWT Cymru	Cymdeithas Genedlaethol yr Athrawon ac Undeb yr Athrawesau yng Nghymru
NEU Cymru	Undeb Cenedlaethol Addysg yng Nghymru
UCAC	Undeb Cenedlaethol Athrawon Cymru
Voice Community Cymru	
WLGA	Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru
Llywodraeth Cymru	

Termau a byrfoddau a ddefnyddir yn yr adroddiad hwn

AAA	Anghenion Addysgol Arbennig
AAD	Anawsterau a/neu Anableddau Dysgu
ADEW	Cymdeithas Cyfarwyddwyr Addysg Cymru
ADY	Anghenion Dysgu Ychwanegol
AGA	Addysg Gychwynnol Athrawon
AHG	Athro Heb Gymhwyso
ANG	Athro Newydd Gymhwyso
ASHE	Arolwg Blynyddol Oriau ac Enillion
BoE	Banc Lloegr
CA	Cynorthwydd Addysgu
CAD	Cyfrifoldeb Dysgu ac Addysgu
CADY	Cydlynnydd Anghenion Dysgu Ychwanegol
CALI	Cyferth ag Amser Llawn
CALU	Cynorthwydd Addysgu Lefel Uwch
CCAUC	Cyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru
CDU	Cynllun Datblygu Unigol
CGA	Cyngor y Gweithlu Addysg
Cod ADY	Cod Anghenion Dysgu Ychwanegol Cymru 2021
CPA	Cynllunio, Paratoi ac Asesu
CPCP	Cymhwyster Proffesiynol Cenedlaethol ar gyfer Prifathrawiaeth
CPI	Mynegai Pris Defnyddwyr
CPIH	Mynegai Pris Defnyddwyr gan gynnwys Costau Tai Perchen-Feddianwyr
CSC	Consortiwm Canolbarth y De
CTHEM	Cyllid a Thollau Ei Mawrhydi
CYBLD	Cyfrifiad Ysgolion Blynyddol ar Lefel Disgyblion
Cydlynnydd AAA	Cydlynnydd Anghenion Addysgol Arbennig
DfE	Yr Adran Addysg
DWP	Yr Adran Gwaith a Phensiynau
ERW	Ein Rhanbarth ar Waith
GDP	Cynnyrch Domestig Gros
HESA	Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch
IDR	Incomes Data Research

ISE	Institute of Student Employers
ITM	Ieithoedd Tramor Modern
IWPRB	Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru
LEO	Longitudinal Education Outcomes
LFS	Arolwg o'r Llafurlu
NGA	Cymdeithas Genedlaethol Llywodraethiant
OBR	Swyddfa Cyfrifoldeb Cyllidebol
OECD	Sefydliad ar gyfer Cydweithrediad a Datblygiad Economaidd
ONS	Swyddfa Ystadegau Gwladol
OU	Y Brifysgol Agored
OUP	Partneriaeth y Brifysgol Agored
PYC	Prif Ystod Cyflog
RPI	Mynegai Prisiau Manwerthu
SAB	Sefydliad Addysg Bellach
SAC	Statws Athro Cymwysedig
SAU	Sefydliad Addysg Uwch
SCYA	Sefydliad Cenedlaethol er Ymchwil Addysgol
SNCT	Scottish Negotiating Committee for Teachers
StatsCymru	Ystadegau Cymru, Llywodraeth Cymru
STEM	Gwyddoniaeth, Technoleg, Peirianeg a Mathemateg
STPCD	Dogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol
STPCD(C)	Dogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru)
STRB	School Teachers' Review Body
SWAC	Cyfrifiad Blynnyddol y Gweithlu Ysgolion
TAR	Tystysgrif Addysg i Raddedigion
TAR (AB)	Tystysgrif Addysg i Raddedigion (Addysg Bellach)
TG	Technoleg Gwybodaeth
TPS	Cynllun Pensiwn Athrawon
TPSM	Model Cynllunio a Chyflenwi Athrawon
TRRAB	Bwrdd Ymgynghorol Recriwtio a Chadw Athrawon
TTIS	Cynllun Cymhelliant Hyfforddi Athrawon
UCD	Uned Cyfeirio Disgyblion
UCAS	Gwasanaeth Derbyn Prifysgolion a Cholegau
UCEA	Cymdeithas Cyflogwyr Prifysgolion a Cholegau
YA	Ymarferwyr Arweiniol
YCU	Ystod Cyflog Uwch
YCGA	Ystod Cyflog y Grŵp Arweinyddiaeth

CYNNWYS

	Tud.
Termau a byrfoddau	i
Cynnwys	iii
Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru – ein rôl	vii
Crynodeb Gweithredol	ix
Pennod 1 – Cyflwyniad	
Sylwadau Agoriadol	1
Cyd-destun hanesyddol	1
Y system gyflog i athrawon ac arweinwyr yng Nghymru	2
Argymhellion yr IWPRB yn 2020	2
Cylch Gwaith 2021	3
Llythyr Cylch Gwaith y Gweinidog Addysg 2021	3
Dull yr IWPRB o gyflawni adolygiad 2021	4
Strwythur yr adroddiad hwn	6
Pennod 2 – Y Cyd-destun Economaidd	
COVID-19	8
Y cyd-destun economaidd a chyllid y sector cyhoeddus	8
Gwariant awdurdodau lleol ar ysgolion	9
Cyflog y sector cyhoeddus	9
Pennod 3 – Y Cyd-destun Addysgol	
Ystadegau athrawon	11
Amcanestyniadau disgyblion	11
Addysg gychwynnol athrawon (AGA) yng Nghymru	13
Recriwtio i AGA yn erbyn y targedau/dyraniadau	15
Recriwtio diweddar i AGA	15
Myfyrwyr o Gymru sy'n astudio yn Lloegr	17
Y gallu i addysgu drwy gyfrwng y Gymraeg	17
Cymhelliant ariannol i ddenu athrawon newydd	18
Swyddi gwag	19
Swyddi gwag athrawon	19
Swyddi gwag arweinwyr ysgol	23
Cadw athrawon ac arweinwyr	24
Pennod 4 – Materion ar gyfer argymhellion	
Lefelau graddfeydd cyflog cenedlaethol o 2021: cyd-destun	27
Cyflogau cychwynnol athrawon o'u cymharu â phroffesiynau eraill i raddedigion a gwledydd eraill	29
Cyflogau canolrifol athrawon o'u cymharu â phroffesiynau eraill i raddedigion a gwledydd eraill	29

Cyflogau penaethiaid	32
Nodi a chyfrifo tâl arweinyddiaeth penaethiaid sy'n atebol am fwy nag un ysgol	34
Effeithiolrwydd, cysondeb a phriodoldeb trefniadau CAD	36
Darpariaethau yn yr STPCD(C)	36
Mynychder CADau	37
Rôl a chydabyddiaeth athrawon heb gymhwyso (AHG).....	39
Rôl a chydabyddiaeth yr ystod ymarferwyr arweiniol (YA).....	41
Hygludedd cyflog	42
Materion rheoli amser	43
Lwfansau AAA: eu defnydd a'u priodoldeb	46
Cymhariaeth rhwng athrawon profiadol a phroffesiynau eraill i raddedigion yng Nghymru	50

Pennod 5 – Trosolwg o'r dystiolaeth

COVID-19	54
Y cyd-destun economaidd a cyllid y sector cyhoeddus	55
AGA yng Nghymru.....	57
Swyddi gwag	59
Cadw athrawon ac arweinwyr	60
Materion ar gyfer argymhellion	61
Lefelau graddfeydd cyflog cenedlaethol o 2021	61
Nodi a chyfrifo tâl arweinyddiaeth penaethiaid sy'n atebol am fwy nag un ysgol	64
Effeithiolrwydd, cysondeb a phriodoldeb trefniadau CAD	65
Rôl a chydabyddiaeth athrawon heb gymhwyso.....	68
Rôl a chydabyddiaeth yr ystod ymarferwyr arweiniol	70
Cyflwyno diffiniad o hygludedd cyflog o fis Medi 2021.....	71
Materion rheoli amser	72
Lwfansau AAA: eu defnydd a'u priodoldeb	73
Cymhariaeth rhwng cyflogau athrawon profiadol o'u cymharu â phroffesiynau eraill i raddedigion yng Nghymru	74
Materion tymor hwy	76
A yw'r strwythur presennol ar gyfer cyflogau, telerau ac amodau athrawon yn deg ac yn briodol ar gyfer pob athro ac arweinydd ysgol yng Nghymru gan gynnwys athrawon cyflenwi o fewn cwrpas y ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol Cymru (STPCD(C))	76
Y berthynas rhwng cyfrifoldebau, llwyth gwaith a chyflog ac amodau .	77
Cynnig amlinellol o raglenni ymchwil pellach posibl a argymhellir i'r IWPRB.....	78

Pennod 6 – Ein casgliadau a'n hargymhellion

Materion ar gyfer argymhellion i'w rhoi ar waith o fis Medi 2021

Lefelau graddfeydd cyflog cenedlaethol o 2021	79
Nodi a chyfrifo tâl arweinyddiaeth penaethiaid sy'n atebol am fwy nag un ysgol	81
Effeithiolrwydd, cysondeb a phriodoldeb trefniadau CAD	82
Tryloywder a chysondeb	82
Graddfeydd statudol	83
Sefyllfa athrawon rhan-amser	84

Cydraddoldeb	84
Rôl a chydabyddiaeth athrawon heb gymhwyso.....	85
Cyflwyno diffiniad o hygludedd cyflog o fis Medi 2021.....	86
Egwyddorion gorfodol.....	87
Egwyddorion disgresiynol	87
Materion rheoli amser	88
Lwfansau AAA: eu defnydd a'u priodoldeb	89
Cymhariaeth rhwng athrawon profiadol a phroffesiynau eraill i raddedigion yng Nghymru	90
Materion tymor hwy	91

Pennod 7 – Materion eraill

Dehongliad o argymhellion 2020	93
Graddfeydd cyflog ar gyfer y prif ystod cyflog	93
Dilyniant cyflog a pherfformiad.....	93
Dilyniant cyflog a pherfformiad: YCU	93
Cydraddoldeb	94
Arweiniad ar gyfer cyrff llywodraethu	95
Polisiâu cyflog	96
Data.....	97

Atodiad A – Llythyr Cylch Gwaith gan y Gweinidog Addysg

Atodiad B – Cyflwyniadau i'r IWPRB

Atodiad C – Pwyntiau graddfa gyflog a argymhellir ar gyfer 2021-2022

CORFF ADOLYGU CYFLOGAU ANNIBYNNOL CYMRU

Ein rôl

Sefydlwyd Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru (IWPRB) ym mis Mawrth 2019 fel corff annibynnol â'r cyfrifoldeb o gyflwyno argymhellion i Lywodraeth Cymru am gyflog ac amodau athrawon ac arweinwyr ysgol yng Nghymru.

Mae'r IWPRB yn adrodd i'r Gweinidog Addysg yng Nghymru. Trosglwyddodd y cyfrifoldeb o bennu cyflog ac amodau athrawon ac arweinwyr i Weinidogion Cymru o 30 Medi 2018 o dan Orchymyn Gweinidogion Cymru (Trosglwyddo Swyddogaethau) 2018.

Caiff yr ysgrifenyddiaeth annibynnol ar gyfer yr IWPRB ei darparu gan Gyngor y Gweithlu Addysg (CGA).

Dyma aelodau'r IWPRB:

Sharron Lusher DL – Cadeirydd

Simon Brown – Aelod

Dr John Graystone – Aelod

Yr Athro Maria Hinfelaar – Aelod

Gareth Pierce – Aelod

Dr Emyr Roberts – Aelod

Yr Athro Stephen Wilks – Aelod

Mae un safle gwag ar hyn o bryd ar yr IWPRB

GARETH PIERCE

Gyda sioc a thristwch y daeth y newydd i Gorff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru am farwolaeth sydyn ac annisgwyl Gareth Pierce, yn fuan ar ôl i'r adroddiad hwn gael ei gwblhau. Roedd yn aelod hynod werthfawr o'r IWPRB ac yn un yr oedd gan bawb barch mawr ato. Gŵr deallus a glân oedd Gareth, a gyfrannodd yn aruthrol at y sector addysg yng Nghymru a thu hwnt, a hynny'n cynnwys ei waith yn llunio'r adroddiad hwn ac adroddiadau blaenorol. Bydd colled fawr ar ei ôl, a thalwn deyrnged iddo.

Cyflwyniad

Mae'n bleser gan Gorff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru gyflwyno'i drydydd adroddiad. Mae'r IWPRB yn ymrwymedig i argymhell diwygiadau y gellid eu cyflwyno i gyflog, telerau ac amodau athrawon ac arweinwyr yng Nghymru, i helpu i godi statws y proffesiwn a chefnogi recriwtio a chadw athrawon o safon ym mhob ysgol yng Nghymru yn y ffordd orau.

Mae'r adroddiad hwn wedi'i ysgrifennu yn ystod y pandemig COVID-19. Mae'r pandemig wedi creu ansicrwydd o ran darogan economaidd, rhagfynegiadau'r farchnad lafur a chyllid cyhoeddus. Wrth gyflwyno'r adroddiad hwn, hoffwn gydnabod y cyfraniad a wnaed gan staff addysgu, arweinwyr ac eraill yn ystod y cyfnod hwn, am gefnogi plant mewn ysgolion a thrwy ddysgu o bell, a diolchwn yn ddiffuant iddynt am gamu i'r adwy a wynebu heriau'r adeg ddigynsail hon.

Mae'r gwaith o ddatblygu'r trydydd adroddiad hwn wedi'i gynnal yn ddigidol, gan ddefnyddio cyfarfodydd a thrafodaethau ar-lein i gasglu tystiolaeth. Gwerthfawrognw gydwethrediad ymgynghoreion yn ystod y broses hon. Gobeithio y cawn ni'r cyfle i gynnal trafodaethau wyneb yn wyneb wrth ddatblygu'r pedwerydd adroddiad, er mwyn adeiladu ar yr arferion ymgynghorol a sefydlwyd eleni.

Ein cylch gwaith ar gyfer mis Medi 2021

Gofynnodd Llythyr Cylch Gwaith y Gweinidog Addysg i'r IWPRB baratoi a chyflwyno adroddiad gydag argymhellion erbyn 14 Mai 2021. Atgyfeiriwyd y materion canlynol i'r IWPRB gynnig argymhellion arnynt:

a) I'w rhoi ar waith o fis Medi 2021

Pa addasiadau y dylid eu gwneud i raddfeydd cyflog a lwfansau athrawon dosbarth, athrawon sydd heb gymhwyso ac arweinwyr ysgolion, er mwyn sicrhau bod y proffesiwn addysgu yng Nghymru yn cael ei hyrwyddo a'i wobrwyo i annog recriwtio a chadw ymarferwyr o ansawdd uchel? Dylai'r rhain gyfeirio'n benodol at:

- Lefelau graddfeydd cyflog cenedlaethol o 2021
- Nodi a chyfrifo Tâl Arweinyddiaeth penaethiaid sy'n atebol am fwy nag un ysgol
- Ystyried a yw'r trefniadau cyfrifoldebau addysgu a dysgu (CAD) presennol yn gweithio'n effeithiol o ran adlewyrchu rolau, cyfrifoldebau a llwyth gwaith yn deg, gan roi ystyriaeth arbennig i gysondeb a phriodoldeb eu dyfarnu
- Rôl a chydabyddiaeth athrawon heb gymhwyso
- Rôl a chydabyddiaeth ystod Ymarferwyr Arweiniol
- Cyflwyno diffiniad o Hygludedd Cyflog o fis Medi 2021
- Effaith materion rheoli amser fel y rhaniad rhwng amser CPA statudol a gyflawnir o fewn amser dan gyfarwyddyd a'r hyn y mae'n ofynnol i athrawon ei gyflawni y tu allan i'r oriau penodedig hyn

- Yng ngoleuni'r rolau statudol sydd newydd eu diffinio yn Neddff Anghenion Dysgu Ychwanegol a'r Tribiwnlys Addysg (Cymru) 2018 i ddod i rym o fis Ionawr 2021, ystyried a yw'r lwfans AAA presennol yn briodol fel adlewyrchiad o rolau, cyfrifoldebau a llwyth gwaith, gan roi ystyriaeth arbennig i gysondeb a phriodoldeb y dyfarniadau
- Cymhariaeth rhwng athrawon profiadol a phroffesiynau eraill i raddedigion yng Nghymru

b) Ar gyfer ystyriaeth yn y tymor hwy

Dull posibl o ymdrin â materion tymor hwy y gellid mynd i'r afael â nhw drwy gylchoedd gwaith aml-flwyddyn a/neu gylchoedd gwaith annibynnol ychwanegol sy'n rhoi sylw i faterion penodol mewn perthynas â thelerau ac amodau; i gynnwys:

- A yw'r strwythur presennol ar gyfer cyflog, telerau ac amodau athrawon yn deg ac yn briodol ar gyfer pob athro ac arweinydd ysgol yng Nghymru gan gynnwys athrawon cyflenwi o fewn cwrdd y ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) (STPCD(C))
- Y berthynas rhwng cyfrifoldebau, llwyth gwaith a chyflog ac amodau; a, lle y bo'n briodol
- Cynnig amlinellol o raglen ymchwil bellach bosibl i'w hargymell i'r IWPRB ei chyflawni mewn materion o'r fath

Roedd yn ofynnol yn y Llythyr Cylch Gwaith i'r IWPRB roi sylw penodol i'r ystyriaethau canlynol:

- yr angen i sicrhau trefniadau cyflog cyson a rhesymol sy'n annog proffesiynoldeb athrawon yn ogystal â chefnogi prosesau recriwtio a chadw nifer digonol o athrawon ac arweinwyr o ansawdd digonol
- data recriwtio a chadw
- amodau'r farchnad lafur ac amodau economaidd ehangach, gan gynnwys cyd-destun ariannol y sector cyhoeddus
- nodi cost unrhyw newidiadau arfaethedig i gyflog ac amodau
- angen am gydlyniant ar draws y system cyflogau athrawon yng Nghymru, gan gynnwys dulliau o symleiddio a safoni y gellir eu cymhwyso i bob athro ac arweinydd ysgol yng Nghymru

Gofynnodd y Gweinidog Addysg hefyd i'r IWPRB roi sylw i rwymedigaethau cyfreithiol perthnasol sydd yn nwylo cyrff perthnasol, yn arbennig deddfwriaeth cydraddoldeb yn ymwneud â'r canlynol: oedran, anabledd, rhyw, statws priodasol, cyfeiriadedd rhywiol, ailbennu rhywedd, hil, crefydd neu gred, neu feichiogrwydd a mamolaeth.

Ein casgliadau a'n hargymhellion

Wrth ddod i'n casgliadau, ac wedi hynny wrth gyrraedd ein hargymhellion, rydym wedi cymryd i ystyriaeth wybodaeth a data a ddarperir ym Mhenodau 2, 3 a 4, ac ymatebion gan Lywodraeth Cymru ac ymgynghoreion eraill ym Mhennod 5. Mae Pennod 6 yn cyflwyno ein casgliadau a'n hargymhellion ac mae Pennod 7 yn cyfeirio at faterion eraill y credwn y dylai Llywodraeth Cymru eu hystyried.

Lefelau graddfeydd cyflog cenedlaethol o fis Medi 2021

Mae'r pandemig COVID-19 wedi cael effaith sylweddol ar y rhagolygon economaidd ac ar ragolygon ariannol y sector cyhoeddus. Yn ystod 2020, gwelodd y DU y cwymp mwyaf erioed yn ei Chynnyrch Domestig Gros (GDP) mewn un flwyddyn, er bod Banc Lloegr yn rhagamcanu adferiad cyflym yn ail hanner eleni, yn dibynnu ar lwyddiant ac amseru'r rhaglen frechu.¹ Y gyfradd chwyddiant, fel y mesurwyd gan y Mynegai Prisiau Defnyddwyr gan gynnwys cyfradd flynyddol costau tai perchenfeddianwyr (CPIH), oedd 1.0% yn ystod y cyfnod 12 mis hyd at fis Mawrth 2021, cyfradd y Mynegai Prisiau Defnyddwyr (CPI) oedd 0.7% a chyfradd y Mynegai Prisiau Manwerthu (RPI) oedd 1.5%.²

Yn ein dau adroddiad blaenorol, mynegwyd pryderon gennym mewn perthynas â'r bwlch sylweddol a chynyddol rhwng targedau ar gyfer recriwtio i addysg gychwynnol athrawon (AGA) a niferoedd y myfyrwyr a gaiff eu recriwtio. Mae ystadegau dros dro ar gyfer 2020-2021 yn awgrymu cryn gynydd yn nifer yr ymrestreion newydd ar gyfer rhaglenni AGA cynradd ac uwchradd. Mae ceisiadau UCAS ar gyfer rhaglenni sy'n dechrau ym mis Medi 2021 yn dangos cynnydd ym mis Ebrill 2021 o'u cymharu â'r un adeg y llynedd.

Mae nifer y swyddi gwag athrawon a hysbysebir ar draws ysgolion yng Nghymru wedi gostwng yn ystod y blynyddoedd diwethaf. Mae nifer y ceisiadau am swyddi addysgu wedi parhau i ostwng yn y sector uwchradd, ond wedi cynyddu rhyw fymryn yn y sector cynradd. Ers 2010, mae canran yr athrawon sy'n gadael y proffesiwn bob blwyddyn wedi aros yn weddol gyson, gan ganiatáu am amrywiadau o rwng 2.4% a 3.1% o'r naill flwyddyn i'r llall. Mae'r data diweddaraf sydd ar gael ar gyfer 2019, ar 2.4%, sef yr un peth â'r flwyddyn flaenorol.

Mae rhai arwyddion cadarnhaol yn dod i'r amlwg o ffigyrau ymrestriadau AGA ar gyfer 2020-2021, ceisiadau UCAS am eleni ac yn y ffigyrau cadw. Yr hyn sy'n llai sicr yw a fydd y duedd hon yn parhau pan fydd yr economi'n ymadfer a phan fydd y farchnad lafur yn dod yn fwy cystadleuol.

¹ Banc Lloegr (2021), *Monetary Policy Report* <https://www.bankofengland.co.uk/monetary-policy-report/2021/february-2021>

² ONS Ebrill 2021, *Mynegeion Chwyddiant a Phrisiau* <https://www.ons.gov.uk/economy/inflationandpriceindices>

Derbyniodd y Gweinidog Addysg yr argymhellion yn ein hail adroddiad i gynyddu cyflogau cychwynnol athrawon newydd gymhwyso (ANG) ac i symud i raddfa statudol pum pwynt, gan ddileu P1 ar y Prif Ystod Cyflog (PYC). Croesawyd y penderfyniadau hyn gennym, am iddo wella cystadleurwydd cyflogau cychwynnol i athrawon, a hwyluso dilyniant athrawon drwy'r PYC.

Rydym yn ymwybodol o ymrwymiad Llywodraeth Cymru i sicrhau 'dim anfantais' o gymharu â Lloegr, ac o uchelgais Llywodraeth San Steffan i godi cyflogau cychwynnol athrawon yn Lloegr i £30,000. Bydd cynnydd tuag at hyn yn arafach erbyn hyn oherwydd cyfyngiadau cyflog. Nodwn fod y cyflog cychwynnol i ANG yng Nghymru yn uwch nag y mae yn Lloegr, ond nid mor uchel ag y mae yn yr Alban. Rydym wedi adolygu'r cyflog cychwynnol i ANG ac yn dod i'r casgliad ei fod yn gymaradwy â phroffesiynau eraill i raddedigion yng Nghymru a'r DU.

Rydym hefyd yn dod i'r casgliad bod cyflog canolrifol athrawon ac arweinwyr yn weddol agos i broffesiynau tebyg yng Nghymru. Credwn y bydd angen adolygu hyn wrth i'r economi wella.

Barn ddiymwad yr ymgynghoreion eleni oedd y dylai fod dyfarniad cyflog diwahaniaeth ar draws yr holl raddfeydd cyflog addysgu ac arwain. Ar sail tystiolaeth eleni, mae'r IWPRB yn cyd-fynd â'r farn hon.

Yn eu tystiolaeth i ni, galwodd yr undebau athrawon am ddyfarniad cyflog uwchben chwyddiant, i fynd i'r afael â'r dirywiad mewn termau real i gyflog athrawon ac arweinwyr dros y 10 mlynedd diwethaf. Gofynnodd WLGA am godiad cyflog i bob athro a oedd at ei gilydd yn adlewyrchu'r elfen costau byw sy'n gymesur i weithwyr eraill yn y sector cyhoeddus.

Yn y ddwy flynedd ers datganoli cyflog ac amodau i Gymru, mae'r Gweinidog Addysg wedi cynyddu ystodau cyflog athrawon ac arweinwyr uwchben cyfradd chwyddiant CPI. Credwn ar gyfer 2021-2022 y dylid cynnal cyflog athrawon ac arweinwyr mewn termau real er mwyn parhau i wneud addysgu'n broffesiwn deniadol sy'n cael ei wobrwyo'n deg. Wrth gyflwyno ein hargymhelliad, rydym wedi cymryd y raddfa chwyddiant bresennol i ystyriaeth ynghyd â'r cyfraddau chwyddiant rhagamcanol dros y misoedd sydd i ddod.

ARGYMHELLIAD 1

Argymhellwn y dylid cynyddu pob pwynt graddfa statudol ar bob graddfa gyflog, a phob lwfans, 1.75% yng nghyd-destun chwyddiant cyfredol a rhagamcanol CPI.

Nodi a chyfrifo tâl arweinyddiaeth penaeithiaid sy'n atebol am fwy nag un ysgol

Caiff rôl a chyfrifoldebau pennaeth eu diffinio yn STPCD(C) 2020 ac arweiniad ar gyflog ac amodau athrawon ysgol. Mae defnydd cynyddol yn cael ei wneud o'r term 'pennaeth gweithredol', er nad oes diffiniad clir o'r rôl hon. Rydym yn cydsynio gyda llawer o ymgynghoreion bod angen eglurder os mai'r bwriad yw parhau i ddefnyddio'r teitl hwn.

Mae 80 o benaeithiaid³ neu benaeithiaid gweithredol yng Nghymru sy'n atebol am fwy nag un ysgol. Ar draws yr 80 sefyllfa yma, mae'r cyfuniad o ysgolion yn amrywio'n sylweddol, fel sydd hefyd yn wir yn achos y tîm arwain sy'n gwasanaethu'r ysgol. Mae graddfa a chymhlethdod y strwythur arweinyddiaeth yn dibynnu ar nifer o ffactorau, fel nifer yr ysgolion yn y bartneriaeth neu'r ffederasiwn, y cyfnodau sy'n bresennol a nifer y disgyblion a staff.

Nid yw cymhlethdod sefyllfa o fod yn atebol ac yn gyfrifol am fwy nag un ysgol yn cael ei adlewyrchu o reidrwydd yn y dull fformiwläig o osod cyflog, ar sail niferoedd disgyblion yn bennaf, yn yr STPCD(C). Fodd bynnag, mae gan y corff llywodraethu hyblygrwydd i benodi pennaeth ar gyflog hyd at 25% uwchben yr uchafswm ar gyfer y grŵp penaeithiaid, ac ymhellach mewn amgylchiadau eithriadol.

Mae'r amgylchiadau lle daw pennaeth yn gyfrifol am fwy nag un ysgol yn amrywio a gallai gynnwys yr angen i ddarparu llw o strategaethau, gweithio gyda chyrrff llywodraethu ar wahân, mynd i'r afael â thanberfformiad ysgol, neu reoli ffedereiddiad lle cedwir hunaniaeth unigol ysgolion ar wahân.

Rydym yn dod i'r casgliad, o ystyried amgylchiadau amrywiol penodi pennaeth dros fwy nag un ysgol, nad oes modd i ddull ar sail meini prawf adlewyrchu'n ddigonol yr amrywiaeth o ran cyfrifoldebau ac atebolrwydd.

Mae'r STPCD(C) yn caniatáu hyblygrwydd wrth bennu cyflog pennaeth (neu bennaeth gweithredol) i ystyried materion fel cyd-destun a chymhlethdod y sefydliad. Rydym yn dod i'r casgliad bod yr hyblygrwydd hwn, os caiff ei ddefnyddio i'w botensial llawn, yn ddigonol i gydnabod y cymhlethdod hwn wrth bennu cyflog swyddi o'r fath.

ARGYMHELLIAD 2

Argymhellwn y dylai Llywodraeth Cymru egluro'r gwahaniaeth rhwng pennaeth gweithredol a phennaeth yn yr STPCD(C).

³ SWAC, Llywodraeth Cymru

ARGYMHELLIAD 3

Argymhellwn y dylai Llywodraeth Cymru gynghori cyrff llywodraethu ysgolion i roi ystyriaeth lawn i gyd-destun a chymhlethdod eu sefydliad wrth osod y cyflog ar gyfer penaethiaid sy'n atebol am fwy nag un ysgol, gan ddefnyddio'r pwerau disgrisiynol sydd ar gael iddynt yn yr STPCD(C).

Effeithiolrwydd, cysondeb a phriodoldeb trefniadau CAD

Mae'r STPCD(C) yn diffinio'r trefniadau ar gyfer cyfrifoldebau addysgu a dysgu (CAD), a hefyd yn darparu arweiniad ar eu gweithrediad. Yn ôl y data diweddaraf sydd ar gael, mae 7,670 o athrawon yng Nghymru yn derbyn CADau. Mae mynychder dyfarnu CAD yn uwch mewn ysgolion uwchradd nag y mae mewn ysgolion cynradd. Mae'r taliad CAD cymedrig mewn ysgolion uwchradd yn sylweddol uwch nag y mae mewn ysgolion cynradd.

Mae anghydbwysedd amlwg yn nosbarthiad a gwerth lwfansau rhwng dynion a menywod. Cyfansoddiad cyffredinol y gweithlu addysgu yng Nghymru yw 75.2% benywaidd a 24.8% gwrywaidd. Fodd bynnag, o gyfanswm y dyfarniadau CAD a wneir, caiff 72% eu dyfarnu i athrawon benywaidd a 28% i athrawon gwrywaidd. Mae'r nifer a ddyfernir yn amrywio yn ôl y math o lwfans CAD; er enghraifft, yn achos CAD1, dim ond 63% a gaiff eu dyfarnu i fenywod.

Rydym yn cydsynio gydag ymgynghoreion bod CADau yn ffordd werthfawr o wobrwyo cyfrifoldebau o fewn strwythur ysgol unigol mewn ymateb i amgylchedd lleol ac y dylid eu cadw. Rydym hefyd yn cytuno bod anghysondebau yn y ffordd y caiff dyfarniadau eu defnyddio, a bod angen eglurhad pellach yn nhryloywder a chyhoeddi dyfarniadau CAD.

Rydym yn cydsynio gyda'r rhan fwyaf o'n hymgynghoreion bod achos dros ymgynghori pellach ar ddyfarnu CADau i staff rhan-amser, gan gynnwys ysgolion yn defnyddio'u disgrisiwn eu hunain wrth gynnig dyfarniadau o'r fath.

Rydym yn cynnig argymhellion mewn perthynas â CADau yn Argymhellion 4, 5 ac 8.

ARGYMHELLIAD 4

Argymhellwn y dylai Llywodraeth Cymru atgoffa cyrff llywodraethu ysgolion o'u cyfrifoldeb statudol i gytuno polisi cyflog blynyddol i'w hysgol, sy'n cynnwys datganiad am strwythur staffio'r ysgol a'r swyddi sy'n denu taliadau CAD ac i ymgynghori â'r staff ynghylch y polisi cyflog hwn, a'i rannu gyda nhw.

ARGYMHELLIAD 5

Argymhellwn y dylai Llywodraeth Cymru ymgynghori ar newid yn y ddarpariaeth yn yr STPCD(C) i ganiatáu i athrawon rhan-amser dderbyn taliadau CAD1 a CAD2 amser llawn, gan gynnwys y gallu i ysgolion ddefnyddio'u disgresiwn eu hunain wrth wneud dyfarniadau o'r fath.

Rôl a chydabyddiaeth athrawon heb gymhwyso

Mae oddeutu 65 o athrawon heb gymhwyso yng Nghymru sy'n derbyn cyfrifoldebau addysgu llawn. Mae swyddi eraill sy'n cael eu talu ar y raddfa gyflog addysgu heb gymhwyso, fel hyfforddwyr chwaraeon a chynorthwyyr addysgu lefel uwch (CALU).

Rydym yn cytuno gyda barn bron bob un o'r ymgynghoreion bod amgylchiadau byrdymor lle gall AHG chwarae rôl bwysig wrth ateb anghenion y cwriclewrm mewn ysgolion. Mae'r STPCD(C) yn crynhoi'r amgylchiadau lle gellir cyflogi AHG. Rydym yn dod i'r casgliad bod y rhain yn parhau i fod yn briodol.

Rydym hefyd yn dod i'r casgliad bod y raddfa gyflog heb gymhwyso'n parhau i fod yn briodol fel graddfa chwe phwynt, a bod isafswm ac uchafswm yr ystod yn gymesur â'r PYC.

Rôl a chydabyddiaeth yr ystod ymarferwyr arweiniol

Mae'r data'n dangos bod 20 athrawon yn unig yng Nghymru yn cael eu talu ar y raddfa ymarferwyr arweiniol (YA). Mae 50 o athrawon ychwanegol yn cael eu talu ar ystodau eraill, ond bod ganddynt deitlau swyddi 'ymarferwyr arweiniol'.

Mae bron bob un o'r ymgynghoreion yn cytuno bod angen rôl a fydd yn helpu i gadw a datblygu'r ymarferwyr mwyaf profiadol yn yr ystafell ddosbarth. Dylai'r YA hyn arwain ar addysgeg a rhannu eu harbenigedd ynddi, drwy hyfforddiant a darparu cymorth yn y dosbarth, mentora athrawon newydd gymhwyso ac, yn ehangach, cyfrannu at system ysgol sy'n hunanwella yn eu hysgol eu hunain ac mewn ysgolion eraill.

Rydym yn cytuno gyda mwyafrif yr ymgynghoreion y dylid archwilio rôl a chydabyddiaeth ariannol YA, er mwyn pennu sut orau i gynnig llwybr gyrfaoi blaengar ar gyfer athrawon dosbarth nad ydynt am symud i waith rheoli, ond sy'n dymuno parhau i hyrwyddo ac arwain rhagoriaeth mewn ymarfer yn y dosbarth.

Rydym yn dod i'r casgliad bod gweithrediad y cwricwlwm newydd i Gymru⁴ a diwygiadau addysg ehangach yn cynnig cyfleoedd i ailystyried rôl YA fel rhan bwysig o lwybr gyrfaol newydd yn gysylltiedig ag addysgeg ar gyfer athrawon mewn ysgolion neu ar draws ysgolion. Dylai'r rôl hon gael ei datblygu mewn partneriaeth ag awdurdodau lleol/consortia rhanbarthol.

Credwn y byddai'n ddoeth ystyried newid o'r fath ochr yn ochr ag adolygiad mwy cynhwysfawr o'r system cyflog ac amodau, fel y nodir yn Argymhelliad 8.

Cyflwyno diffiniad o hygludedd cyflog o fis Medi 2021

Yn ein hadroddiad diwethaf, argymhellwyd gennym y dylid ailgyflwyno hygludedd cyflog o fis Medi 2021. Rhoddodd Llythyr Cylch Gwaith eleni'r cyfle i ni ymgynghori ynghylch y diffiniad o hygludedd cyflog.

Cadarnhawyd y consensws o blaid adfer hygludedd cyflog fel gofyniad statudol ag iddo ddiffiniad unffurf gan yr ymgynghoreion yn y cylch hwn.

Rydym wedi gweld o dystiolaeth ymgynghoreion, yn ogystal ag o bolisiâu cyflog consortia rhanbarthol ac awdurdodau lleol, bod hygludedd cyflog wedi bod yn arfer parhaus, gyda meini prawf parthed ei ddefnydd, er bod amrywiadau wedi codi o ran ei eiriad a'i ddehongliad ers dileu hygludedd cyflog fel hawl statudol o dan y Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (STPCD) yn 2013.

Rydym yn dod i'r casgliad y byddai dychwelyd i ddull cwbl ragnodol o ymdrin â hygludedd cyflog yn cyfyngu ar yr hyblygrwydd sydd ar gael ar hyn o bryd i gyrff llywodraethu ysgolion. Credwn y dylai fod set o egwyddorion ar waith, y gallai rhai ohonynt fod yn orfodol, ac eraill yn ddisgresiynol.

ARGYMHELLIAD 6

Argymhellwn i Lywodraeth Cymru y dylid cynnwys y diffiniad o hygludedd cyflog mewn set o egwyddorion gorfodol a disgresiynol i'w hymgorffori yn yr STPCD(C) o fis Medi 2021.

Egwyddorion gorfodol

- Mae'n rhaid i drefniadau hygludedd cyflog gynnwys pob symudiad a wnaiff athrawon rhwng swyddi addysgu yng Nghymru (yn berthnasol i swyddi ar y PYC neu'r YCU).
- Mae'n rhaid i hygludedd cyflog fod yn gysylltiedig â'r safle mae athro wedi'i gyrraedd ar y PYC neu'r YCU, gan gynnwys cyn iddo/iddi symud i rôl arwain; nid

⁴ Llywodraeth Cymru, Cwricwlwm i Gymru <https://llyw.cymru/cwricwlwm-gymru>

yw'n gysylltiedig ag unrhyw lwfansau, na'r safle a gyrhaeddwyd ar raddfeydd arwain, er y gallai profiad a gafwyd o rolau o'r fath fod yn berthnasol i benderfyniad y cyflogwr newydd o ran cyflog.

- Pan fydd hygludedd cyflog yn berthnasol, mae'n rhaid i'r cyflog a gynigir gan y cyflogwr newydd fod o leiaf gyfwerth â'r pwynt cyflog a gyrhaeddwyd eisoes gan yr athro yn eu swydd addysgu ddiweddaraf; dylai hefyd gynnwys unrhyw gynyddran y byddai'r athro wedi disgwyl ei derbyn petai wedi aros yn eu swydd addysgu bresennol ar yr adeg y mae'r newid cyflogaeth yn digwydd.
- Mae'n rhaid cymhwyso hygludedd cyflog ar sail "pro rata" pan fydd athro'n symud i/o swydd addysgu ran-amser.
- Mae'n rhaid i hygludedd cyflog rychwantu cyfnod o seibiant o addysgu am resymau iechyd a chymdeithasol megis mamolaeth/tadolaeth, rhesymau meddygol neu ofal teuluol. Mewn sefyllfa lle mae'r cyflogwr newydd yn cynnig mabwysiadu safbwynt gwahanol, mae'n rhaid i'r sail dros wneud hynny beidio â bod yn wahaniaethol mewn perthynas â deddfwriaeth cydraddoldeb a deddfwriaeth berthnasol arall.
- Am fod strwythurau graddfeydd cyflog, yn ogystal â lefelau cyflog, yn gallu newid dros amser (yn ogystal ag amrywio rhwng awdurdodaethau), mae'n rhaid i lefel y cyflog at ddibenion hygludedd cyflog gael ei phennu fel yr hyn y byddai'r athro wedi ei gyrraedd ar y graddfeydd cyflog perthnasol yng Nghymru ar adeg derbyn swydd newydd, pe bai eu blynyddoedd o wasanaeth blaenorol wedi'u cydnabod yn ariannol gan ddefnyddio'r graddfeydd cyflog cyfoes hynny.

Egwyddorion disgresiynol

Yn unol â disgresiwn y corff llywodraethu, gellir cymhwyso hygludedd cyflog mewn sefyllfaoedd penodol nad yw'r egwyddorion gorfodol yn ymdrin â nhw. Gallai profiad perthnasol gyfrannu'n ddilys at y penderfyniad ar y pwynt cyflog ar gyfer penodiad addysgu yn yr achosion canlynol:

- Pan fydd athro cymwysedig yn symud i ysgol a gynhelir gan awdurdod lleol yng Nghymru o rôl addysgu mewn sector arall yng Nghymru neu mewn awdurdodaeth arall.
- Pan fydd athro cymwysedig yn dychwelyd i addysgu yn dilyn cyfnod o gyflogaeth mewn sector perthnasol y tu allan i addysgu.

Materion rheoli amser

Cyfeiriodd bron bob ymgynghorai at bryderon am lwyth gwaith. Rydym wedi adnabod tri maes penodol yn ymwneud â rheoli amser y dylid eu hystyried. Y rhain yw:

- amser CPA i athrawon dosbarth
- amser arwain a rheoli i'r rhai hynny ar yr YCGA a allai fod â dyletswyddau addysgu ar ben hynny
- amser i gyflawni dyletswyddau ar gyfer cyfrifoldebau yn gysylltiedig â CADau

Mae'r STPCD(C) yn nodi isafswm o 10% o amser addysgu wedi'i amserlennu ar gyfer CPA. Nid oes methodoleg na thystiolaeth glir i bennu pa ganran o amser addysgu wedi'i amserlennu y dylid ei dyfarnu. Nid oes perthynas ddiffiniedig rhwng y gofyniad amser dan gyfarwyddyd a faint o amser addysgu a gyflawnir, a gall hyn arwain at amrywiaeth yn y cydbwysedd rhwng amser addysgu ac amser nad yw'n amser addysgu. Rydym yn dod i'r casgliad bod angen ymchwil bellach yn y mater hwn.

Yn ogystal, mae tystiolaeth yn awgrymu bod arferion yn amrywio o ran lleihau amser addysgu ar gyfer rheoli dyletswyddau'n gysylltiedig â CADau.

Rydym yn dod i'r casgliad na fyddai'n ddoeth pennu faint o amser y dylid ei neilltuo i amser arwain yn yr STPCD(C) oherwydd yr amrywiaeth i rolau arwain ar draws ysgolion. Mae strwythurau ysgolion yn amrywio'n helaeth, a chaiff y cyfrifoldebau mae arweinwyr mewn ysgolion yn eu cymryd eu haddasu i gyd-fynd ag anghenion a chyd-destun yr ysgol.

Cyfeiriwn at y materion hyn ymhellach yn Argymhelliad 8.

Lwfansau AAA: eu defnydd a'u priodoldeb

Ym mis Mai 2021, nid oedd Deddf Anghenion Dysgu Ychwanegol a'r Tribiwnlys Addysg (Cymru) eto wedi dod i rym, ac eithrio cyflwyno rôl y Cydlynnydd ADY (CADY). Mae ymgynghoreion wedi codi dwy agwedd benodol mewn perthynas â'r mater hwn:

- Y lwfans AAA presennol a ddyfernir i athrawon dosbarth
- Rôl statudol y CADY sydd newydd gael ei diffinio

Rydym yn cydsynio gydag ymgynghoreion a gododd bryderon bod anghysondebau yn y ffordd y caiff lwfansau AAA eu dyfarnu i athrawon, a'r diffyg cysondeb mewn perthynas â gwerth y dyfarniad. Mae safbwyntiau cymysg ynghylch a fydd rôl yr athro dosbarth yn newid o dan y Ddeddf Anghenion Addysgu Ychwanegol (Cymru) newydd, gyda mwyafrif yr ymgynghoreion yn nodi y bydd yn golygu mwy o waith. Cyfeiriwn at y materion hyn ymhellach yn Argymhelliad 8.

Cynigiodd y rhan fwyaf o ymgynghoreion sylwadau am y rôl CADY newydd. Mae'r rôl hon yn disodli rôl y Cydlynwyr AAA presennol mewn ysgolion. Mae'n rôl statudol, yn fwy strategol ei natur, ac mae Llywodraeth Cymru yn argymhell y dylai fod yn rhan o'r tîm arwain. Nid oes arweiniad wedi'i gynnig i ysgolion ynghylch cydnabyddiaeth ariannol i rôl CADY.

Mae diffyg cysondeb yn y ffordd y caiff Cydlynwyr AAA eu talu ar hyn o bryd. Gyda rôl y CADY statudol yn ei disodli, rydym yn dod i'r casgliad bod angen arweiniad ar ysgolion ynghylch cydnabyddiaeth ariannol briodol i rolau o'r fath.

ARGYMHELLIAD 7

Argymhellwn y dylid ymgymryd â gwaith, ochr yn ochr â gweithredu Deddf Anghenion Dysgu Ychwanegol (Cymru), i bennu sut dylid cydnabod Cydlynwyr Anghenion Dysgu Ychwanegol yn ariannol.

Cymhariaeth rhwng athrawon profiadol a phroffesiynau eraill i raddedigion yng Nghymru

Nid oes data perthnasol sy'n cymharu cyflogau athrawon profiadol â phroffesiynau eraill yng Nghymru ar gael yn hylaw. Rydym wedi archwilio data LEO, sy'n awgrymu bod cyfradd dilyniant cyflog i athrawon yn cydreddeg, os nad yn rhagori ryw faint, ar gyfradd graddedigion eraill mewn rolau proffesiynol yn 2017-2018 yn y DU. Fodd bynnag, mae cafeatau mewn perthynas â dehongliad a chyfoesedd y data diweddaraf sydd ar gael.

Mae data'r Sefydliad ar gyfer Cydweithrediad a Datblygiad Economaidd (OECD) yn datgelu bod cyflogau ar frig y raddfa i athrawon yng Nghymru oddeutu 9% a 7% islaw cyfartaledd yr OECD ar gyfer ysgolion cynradd ac uwchradd uchaf yn y drefn honno.

Mae'r data hefyd yn awgrymu bod dilyniant cyflog athrawon yng Nghymru yn symud yn ei flaen am y 15 mlynedd cyntaf ac wedyn yn sefydlogi ar frig y raddfa. Mae'r ystod gyflog gymedrig ar gyfer gwledydd yr OECD yn ehangach na'r ystod ar gyfer Cymru a Lloegr. Nodwn rai gwahaniaethau wrth ystyried y data hwn, am nad yw'n cynnwys lwfansau a delir i athrawon yng Nghymru a Lloegr.

Rydym yn dod i'r casgliad felly bod angen rhagor o ymchwil yn hyn o beth ac mae manylion wedi'u cynnwys yn Argymhelliad 8.

Materion tymor hwy

Gofynnodd y Llythyr Cylch Gwaith hefyd i ni ystyried dull posibl o ymdrin â materion tymor hwy y gellid mynd i'r afael â nhw drwy gylchoedd gwaith aml-flwyddyn a/neu gylchoedd gwaith annibynnol ychwanegol sy'n rhoi sylw i faterion penodol mewn perthynas â thelerau ac amodau.

O'r data, yr wybodaeth a'r dystiolaeth gan ymgynghoreion a dderbyniwyd gennym dros y misoedd diwethaf, rydym wedi gallu dod i gasgliadau a chynnig argymhellion penodol ar nifer o faterion. Mewn achosion eraill, rydym wedi nodi bod gwahaniaeth

barn ymysg ymgynghoreion, neu brinder tystiolaeth, data neu wybodaeth i allu seilio argymhelliad cadarn.

Nodwn fod ymgynghoreion wedi cynnig sylwadau amrywiol ynghylch y strwythur presennol ar gyfer telerau ac amodau. Roedd y rhai hynny a gyflwynodd sylwadau o blaid cadw'r strwythur presennol i raddau helaeth, am fod dealltwriaeth dda ohono. Rydym yn cydnabod y safbwynt hwn, ac yn credu bod llawer i'w ganmol yn y fframwaith presennol.

Fodd bynnag, rydym hefyd yn ymwybodol o'r agenda diwygio addysg sylweddol sydd ar waith yng Nghymru. Mae'n bwysig bod cyflog, telerau ac amodau athrawon yn adlewyrchu'r cyfleoedd newydd yng Nghymru, yn arbennig y rhai hynny y mae'r Cwricwlwm i Gymru yn esgor arnynt. Yn yr un modd, gall fod gwersi wedi'u dysgu yn ystod y pandemig a allai olygu goblygiadau mwy hirdymor i ddysgu ac addysgu.

Nodwn ymateb yr undebau athrawon ynghylch y berthynas rhwng cyfrifoldebau, llwyth gwaith a chyflog ac amodau, ac yn arbennig y materion yn gysylltiedig â "rheoli amser", sy'n cael effaith uniongyrchol ar y berthynas hon.

Ochr yn ochr â hyn, mae casgliadau o faterion eraill mewn perthynas â lwfansau CAD ac AAA a rôl YA.

Roedd mwyafrif yr ymgynghoreion yn cefnogi cynnwys athrawon cyflenwi o fewn cwrpas yr STPCD(C). Nodwn y safbwynt hwn, fodd bynnag, credwn y byddai goblygiadau sylweddol yn codi yn sgil cynnwys contractwyr unigol ac asiantaethau yn y trefniadau presennol. Cred yr IWPRB fod angen ymchwil bellach i'r maes hwn cyn cynnig argymhelliad.

Credwn y dylai cyflog ac amodau fod yn ddeniadol i athrawon sydd eisoes yn y gweithlu, yn ogystal ag i'r rhai sy'n dymuno ymuno â'r proffesiwn. Rydym yn dod i'r casgliad y dylid ymgymryd ag adolygiad cynhwysfawr sy'n cynnwys ystod eang o faterion yn gysylltiedig â chyflog ac amodau, yn hytrach nag ystyried pob mater ar wahân.

Credwn y dylai adolygiad o'r fath ystyried a yw'r fframwaith presennol ar gyfer cyflog ac amodau athrawon yn addas at y diben, ac yn alinio yn y ffordd orau bosibl â gofynion a chyfleoedd yr agenda diwygio addysg.

ARGYMHELLIAD 8

Argymhellwn i Lywodraeth Cymru, yng ngoleuni'r uchelgeisiau ar gyfer addysg yng Nghymru, cyflwyno'r Cwricwlwm i Gymru, a'r gwersi a ddysgwyd o'r pandemig, y dylid ymgymryd ag adolygiad cynhwysfawr er mwyn sicrhau bod strwythur cyflog ac amodau athrawon ac arweinwyr yn cwrpasu'r dyheadau at y dyfodol.

I ategu'r adolygiad hwn, dylai rhaglen ymchwil gael ei chomisiynu i ystyried y canlynol:

- Llwybrau gyrfaoi a chyflog ac amodau cysylltiedig i athrawon, gan gyfeirio'n benodol at athrawon profiadol, cadw athrawon yn yr ystafell ddosbarth a rôl YA
- Llwyth gwaith athrawon ac arweinwyr, addasrwydd y model ar gyfer amser athrawon dan gyfarwyddyd ac amser CPA
- Lwfansau CAD ac AAA, gan gynnwys y posibilrwydd o gyflwyno graddfa statudol ar gyfer CADau
- Y goblygiadau o gynnwys athrawon cyflenwi o fewn cwmpas yr STPCD(C)

Materion eraill

Mae ein hadroddiad hefyd yn tynnu sylw at rai materion eraill y dylid rhoi sylw iddynt yn ein barn ni:

ARGYMHELLIAD 9

Argymhellwn, yn y cyhoeddiad nesaf o'r STPCD(C), y dylai Llywodraeth Cymru egluro sefyllfa'r raddfa pum pwynt; dilyniant cyflog a pherfformiad; a dilyniant cyflog ar yr YCU, fel yr argymhellwyd yn adroddiad 2020 yr IWPRB.

ARGYMHELLIAD 10

Argymhellwn y dylai Llywodraeth Cymru adolygu ar fyrder y ffordd y caiff deddfwriaeth cydraddoldeb ei monitro a'i hadrodd ar lefel ysgol ac awdurdod lleol, ac ystyried a oes angen newidiadau i'r STPCD(C) a pholisïau cyflog ysgolion, er mwyn sicrhau bod ysgolion ac awdurdodau lleol yn cyflawni eu dyletswyddau statudol mewn perthynas â chydraddoldeb.

ARGYMHELLIAD 11

Argymhellwn y dylai Llywodraeth Cymru adolygu'r arweiniad sydd ar gael i lywodraethwyr ysgol am gyflog ac amodau a chyhoeddi llawlyfr llywodraethiant sy'n cael ei ddiweddarau'n rheolaidd.

ARGYMHELLIAD 12

Argymhellwn y dylai Llywodraeth Cymru hwyluso trefniadau ar gyfer gwaith yn y dyfodol ar bolisi cyflog enghreifftiol ar lefel genedlaethol, gan ddileu'r angen felly i'r gwaith hwn gael ei ailadrodd ar draws consortia rhanbarthol ac awdurdodau lleol.

Sylwadau Agoriadol

- 1.1 Mae'n bleser gan Gorff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru gyflwyno'i drydydd adroddiad. Mae'r IWPRB yn ymrwymedig i argymhell diwygiadau y gellid eu cyflwyno i gyflog, telerau ac amodau athrawon yng Nghymru, i helpu i godi statws y proffesiwn a chefnogi recriwtio a chadw athrawon o safon ym mhob ysgol yng Nghymru yn y ffordd orau.
- 1.2 Mae'r adroddiad hwn wedi'i ysgrifennu mewn adeg hynod. Mae'r pandemig COVID-19 a gyhoeddwyd ym mis Mawrth 2020 wedi creu ansicrwydd o ran darogan economaidd, rhagfynegiadau'r farchnad lafur a chyllid cyhoeddus.
- 1.3 Er gwaethaf yr anawsterau aruthrol, mae ysgolion wedi parhau i weithredu a darparu'r addysg orau bosibl i blant yng Nghymru. Bu angen i athrawon ac arweinwyr fel ei gilydd ymaddasu i ffyrdd newydd o weithio, yn arbennig i ateb yr her o weithio yn yr ystafell ddosbarth ac o bell.
- 1.4 Dymuna'r IWPRB gydnabod y cyfraniad anferth a wnaed gan staff addysgu ac eraill yn ystod y pandemig. Diolchwn yn ddiffuant i athrawon, arweinwyr a llywodraethwyr am gamu i'r adwy a wynebu heriau'r adeg ddigynsail hon.
- 1.5 Mae'r IWPRB hefyd yn ddiolchgar i'r holl ymgynghoreion am eu cydweithrediad drwy ddarparu tystiolaeth ar gyfer yr adroddiad hwn. Er y bu'n rhaid i'r IWPRB weithredu'n 'ddigidol' drwy gydol y broses hon, mae integriti wedi'i gynnal, ac mae'r IWPRB wedi llunio casgliadau a chyflwyno argymhellion sydd wedi'u seilio ar dystiolaeth.

Cyd-destun hanesyddol

Cefndir

- 1.6 Cyfrifoldeb yr Ysgrifennydd Gwladol dros Addysg oedd y gwaith o osod cyflog ac amodau gwasanaeth athrawon ac arweinwyr yng Nghymru a Lloegr fel ei gilydd tan 30 Medi 2018.
- 1.7 Gwnaed darpariaeth yn Neddf Cymru 2017 i'r pŵer i osod cyflog ac amodau gwasanaeth athrawon ac arweinwyr yng Nghymru gael ei drosglwyddo i Weinidogion Cymru o 30 Medi 2018, a deddfwyd hyn o dan Orchymyn Gweinidogion Cymru (Trosglwyddo Swyddogaethau) 2018.
- 1.8 Ers mis Medi 2019, Gweinidogion Cymru sy'n gyfrifol am osod cyflog ac amodau gwasanaeth athrawon ac arweinwyr.
- 1.9 Sefydlodd Gweinidogion Cymru yr IWPRB i argymhell diwygiadau i'r Gweinidog Addysg ynghylch cyflog ac amodau gwasanaeth athrawon ac arweinwyr ysgol yng Nghymru. Yn dilyn proses penodiadau cyhoeddus, dechreuodd aelodau'r IWPRB ar eu gwaith ar 1 Mawrth 2019.

- 1.10 Yn unol â deddfwriaeth, mae'r IWPRB yn ystyried materion a atgyfeirir ato gan y Gweinidog Addysg (mae'r Llythyr Cylch Gwaith ar gyfer 2021 wedi'i atodi yn Atodiad A) ac o ganlyniad mae'n cyflwyno adroddiad sy'n gwneud argymhellion i'r Gweinidog Addysg.

Y system gyflog i athrawon ac arweinwyr yng Nghymru

- 1.11 Cyhoeddwyd Dogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru)⁵ (STPCD(C)) ac arweiniad ar gyflog ac amodau athrawon ysgol ym mis Medi 2020 gan Lywodraeth Cymru. Mae'r STPCD(C) yn gosod y fframwaith cyflog ac amodau cenedlaethol i athrawon. Mae'n darparu gofynion statudol i athrawon ac arweinwyr mewn ysgolion a gynhelir gan awdurdodau lleol yng Nghymru ar gyfer y flwyddyn academaidd 2020-2021.
- 1.12 Roedd STPCD(C) 2020-21 yn cynnwys rhai newidiadau sylweddol, a argymhellwyd gan yr IWPRB yn ei ail adroddiad, ac a dderbyniwyd gan y Gweinidog Addysg. Roedd y rhain yn cynnwys dileu'r cysylltiad rhwng dilyniant cyflog a pherfformiad, a chyflwyno pwyntiau cyflog statudol rhwng yr isafswm a'r uchafswm ar y graddfeydd cyflog.

Argymhellion yr IWPRB yn 2020

- 1.13 Cynhyrchodd yr IWPRB ei ail adroddiad ar gyfer y Gweinidog Addysg ar 12 Mehefin 2020. Roedd yr adroddiad yn cynnwys saith argymhelliad ac yn cynnig sawl sylw pellach.

- 1.14 Wrth ymateb i'r adroddiad, nododd y Gweinidog:

"Mewn egwyddor, rwy'n derbyn pob un o argymhellion yr IWPRB (A1-A7) uchod. Cynigir y bydd Athrawon Newydd Gymhwyso yn gweld cynnydd sylweddol ac y bydd pob athro arall yn derbyn cynnydd uwch na chwyddiant yn eu cyflogau. Fodd bynnag, rwy'n cynnig mynd ymhellach na'r argymhellion o ran ystodau cyflog i arweinwyr ysgolion, athrawon heb gymhwyso ac ymarferwyr arweiniol yn ogystal â lwfansau athrawon. Dylai'r rhain weld cynnydd o 2.75% yn hytrach na'r 2.5% a argymhellwyd."

- 1.15 Roedd y penderfyniad i roi 2.75% i arweinwyr ysgol, athrawon heb gymhwyso ac ymarferwyr arweiniol wedi'i seilio ar yr egwyddor o 'ddim anfantais' o'u cymharu â Lloegr. Ar adeg ysgrifennu'r adroddiad, nid oedd y cynnydd canrannol yn Lloegr yn hysbys.

⁵ Llywodraeth Cymru, Dogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol 2020
<https://llyw.cymru/sites/default/files/publications/2020-11/dogfen-cyflog-ac-amodau-athrawon-ysgol-cymru-2020.pdf>

- 1.16 Yn dilyn ymgynghori, cadarnhaodd y Gweinidog Addysg ei chymeradwyaeth i'r argymhellion, gan gynnwys y dyfarniad cyflog uwch ar gyfer 2020-2021, ar 14 Hydref 2020.

Cylch Gwaith 2021

Llythyr Cylch Gwaith y Gweinidog Addysg

- 1.17 Cyhoeddodd y Gweinidog Addysg y trydydd Llythyr Cylch Gwaith i'r IWPRB ar 9 Hydref 2020. Mae'n braf gan yr IWPRB nodi bod y Llythyr Cylch Gwaith wedi'i gyhoeddi lawer yn gynharach nag mewn blynyddoedd blaenorol, gan ganiatáu cyfnodau ymgynghori estynedig, yn unol â'r cais a wnaed.
- 1.18 Gofynnodd y Llythyr Cylch Gwaith i'r IWPRB baratoi a chyflwyno adroddiad gydag argymhellion erbyn 14 Mai 2021. Atgyfeiriwyd y materion canlynol i'r IWPRB gynnig argymhellion arnynt i'r Gweinidog Addysg:

a) I'w rhoi ar waith o fis Medi 2021

Pa addasiadau y dylid eu gwneud i raddfeydd cyflog a lwfansau athrawon dosbarth, athrawon sydd heb gymhwyso ac arweinwyr ysgolion, er mwyn sicrhau bod y proffesiwn addysgu yng Nghymru yn cael ei hyrwyddo a'i wobrwyo i annog recriwtio a chadw ymarferwyr o ansawdd uchel? Dylai'r rhain gyfeirio'n benodol at:

- Lefelau graddfeydd cyflog cenedlaethol o 2021
- Nodi a chyfrifo Tâl Arweinyddiaeth penaethiaid sy'n atebol am fwy nag un ysgol
- Ystyried a yw'r trefniadau cyfrifoldebau addysgu a dysgu (CAD) presennol yn gweithio'n effeithiol o ran adlewyrchu rolau, cyfrifoldebau a llwyth gwaith yn deg, gan roi ystyriaeth arbennig i gysondeb a phriodoldeb eu dyfarnu
- Rôl a chydabyddiaeth athrawon heb gymhwyso
- Rôl a chydabyddiaeth Ystod Ymarferwyr Arweiniol
- Cyflwyno diffiniad o Hygludedd Cyflog o fis Medi 2021
- Effaith materion rheoli amser fel y rhaniad rhwng amser CPA statudol a gyflawnir o fewn amser dan gyfarwyddyd a'r hyn y mae'n ofynnol i athrawon ei gyflawni y tu allan i'r oriau penodedig hyn
- Yng ngoleuni'r rolau statudol sydd newydd eu diffinio yn Neddf Anghenion Dysgu Ychwanegol a'r Tribiwnlys Addysg (Cymru) 2018 i ddod i rym o fis Ionawr 2021, ystyried a yw'r lwfans AAA presennol yn briodol fel adlewyrchiad o rolau, cyfrifoldebau a llwyth gwaith, gan roi ystyriaeth arbennig i gysondeb a phriodoldeb y dyfarniadau
- Cymharu rhwng athrawon profiadol a phroffesiynau eraill i raddedigion yng Nghymru

b) Ar gyfer ystyriaeth yn y tymor hwy

Dull posibl o ymdrin â materion tymor hwy y gellid mynd i'r afael â nhw drwy gylchoedd gwaith aml-flwyddyn a/neu gylchoedd gwaith annibynnol ychwanegol sy'n rhoi sylw i faterion penodol mewn perthynas â thelerau ac amodau; i gynnwys:

- A yw'r strwythur presennol ar gyfer cyflogau, telerau ac amodau athrawon yn deg ac yn briodol ar gyfer pob athro ac arweinydd ysgol yng Nghymru gan gynnwys athrawon cyflenwi o fewn cwmplas y Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru)
- Y berthynas rhwng cyfrifoldebau, llwyth gwaith a chyflog ac amodau; a, lle y bo'n briodol
- Cynnig amlinellol o raglen ymchwil bellach bosibl i'w hargymell i'r IWPRB ei chyflawni mewn materion o'r fath

1.19 Roedd yn ofynnol gan y Gweinidog Addysg i'r IWPRB roi sylw penodol i'r ystyriaethau canlynol:

- yr angen i sicrhau trefniadau cyflog cyson a rhesymol sy'n annog proffesiynoldeb athrawon yn ogystal â chefnogi prosesau recriwtio a chadw nifer digonol o athrawon ac arweinwyr o ansawdd digonol
- data recriwtio a chadw
- amodau'r farchnad lafur ac amodau economaidd ehangach, gan gynnwys cyd-destun ariannol y sector cyhoeddus
- nodi cost unrhyw newidiadau arfaethedig i gyflog ac amodau;
- angen am gydlyniant ar draws y system cyflogau athrawon yng Nghymru, gan gynnig dulliau o symleiddio a safoni y gellir eu cymhwyso i bob athro ac arweinydd ysgol yng Nghymru

Rhaid hefyd i'r IWPRB roi sylw i rwymedigaethau cyfreithiol perthnasol sydd yn nwylo cyrff perthnasol, yn arbennig deddfwriaeth cydraddoldeb yn ymwneud â'r canlynol: oedran, anabledd, rhyw, statws priodasol, cyfeiriadedd rhywiol, ailbennu rhywedd, hil, crefydd neu gred, neu feichiogrwydd a mamolaeth.

Dull yr IWPRB o gyflawni adolygiad 2021

1.20 Wrth bennu ei ddull o weithredu mewn ymateb i'r trydydd Lythyr Cylch Gwaith, cymerodd yr IWPRB i ystyriaeth, cyhyd â phosibl, adborth gan ymgynghoreion yn dilyn proses ymgynghori 2020. Mae'r IWPRB yn ddiolchgar i'r ymgynghoreion am gynnig adborth o'r fath.

- 1.21 Ar ôl derbyn y Llythyr Cylch Gwaith gan y Gweinidog Addysg ar 9 Hydref 2020, dosbarthodd yr IWPRB y Llythyr Cylch Gwaith i'r holl ymgynghoreion ar 12 Hydref 2020. Hysbyswyd yr ymgynghoreion o'r amserlenni dangosol, a nodwyd y byddai arweiniad ar ddatganiadau ysgrifenedig yn cael ei gyhoeddi ar ôl i'r IWPRB drafod y Llythyr Cylch Gwaith.
- 1.22 Cyhoeddodd yr IWPRB arweiniad ar ddatganiadau ysgrifenedig ar 19 Hydref 2020 a gwahoddwyd yr ymgynghoreion i gyflwyno'u safbwyntiau erbyn 8 Ionawr 2021. Yna dosbarthwyd y datganiadau ymysg yr ymgynghoreion, a derbyniwyd tystiolaeth ategol gyda sylwadau ar y datganiadau gwreiddiol erbyn 3 Chwefror 2021. Archwiliwyd y datganiadau ymhellach mewn sesiynau tystiolaeth lafar a gynhaliwyd yn ystod yr wythnos yn dechrau 22 Mawrth 2021.
- 1.23 Cynhaliodd yr IWPRB "sesiynau anffurfiol" gydag ymgynghoreion yn ystod mis Tachwedd a mis Rhagfyr 2020, ac roedd y rhain yn hynod o ddefnyddiol o ran adnabod cwmpas llawer o faterion i'w hystyried.
- 1.24 Roedd y pandemig COVID-19 wedi parhau dros y cyfnodau hyn, a gorfodwyd 'cyfnod clo byr' ledled Cymru ddiwedd mis Hydref 2020, gyda chyfnod clo llawn yn dechrau eto ar 20 Rhagfyr 2020. Dechreuodd y cyfyngiadau symud yng Nghymru gael eu llacio ar 13 Mawrth 2021.
- 1.25 O ganlyniad i'r pandemig parhaus, a'r effaith o ganlyniad ar ysgolion yng Nghymru, penderfynom beidio â bwrw ymlaen gyda'r ymweliadau y bwriadwyd eu cynnal i ysgolion yn ystod y cylch hwn.
- 1.26 Gwahoddodd yr IWPRB ddatganiadau ysgrifenedig gan y canlynol:
- Cymdeithas Arweinwyr Ysgolion a Cholegau Cymru (ASCL Cymru)
 - Awdurdodau Esgobaethol
 - Cymdeithas Genedlaethol y Prifathrawon yng Nghymru (NAHT Cymru)
 - Cymdeithas Genedlaethol yr Athrawon ac Undeb yr Athrawesau yng Nghymru (NASUWT Cymru)
 - Undeb Cenedlaethol Addysg yng Nghymru (NEU Cymru)
 - Undeb Cenedlaethol Athrawon Cymru (UCAC)
 - Voice Community Cymru
 - Llywodraeth Cymru
 - Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru (CLILC/WLGA)
- 1.27 Derbyniom dystiolaeth gan:
- ASCL Cymru
 - NAHT Cymru
 - NASUWT Cymru
 - NEU Cymru
 - UCAC
 - Voice Community Cymru

- Llywodraeth Cymru
 - WLGA
- 1.28 Cyflwynodd pob sefydliad ym mharagraff 1.27, ac eithrio Llywodraeth Cymru ac WLGA, dystiolaeth ategol.
- 1.29 Dymuna'r IWPRB fynegi ei werthfawrogiad i'r ymgynghoreion am roi'n hael o'u hamser ac am eu cydweithrediad yn ystod y broses eleni. Rydym yn cydnabod amgylchiadau eithriadol cyfnod datblygu'r adroddiad hwn, ac yn gwerthfawrogi'r ymgysylltiad adeiladol ag ymgynghoreion.
- 1.30 Wedi i'r adroddiad hwn gael ei gyflwyno i'r Gweinidog Addysg, bydd yr IWPRB yn gwahodd ymgynghoreion i adolygu'r broses yr aed drwyddi i ddatblygu adroddiad 2021, er mwyn denu adborth ynghylch sut gellir gwella'r ymgynghori mewn blynyddoedd i ddod.
- 1.31 Yn rhan o'r adolygiad, bu i ni adolygu peth wmbreth o ffynonellau dystiolaeth a oedd yn berthnasol i'r gweithlu addysgu yng Nghymru. Roedd hyn yn cynnwys data o Gyfrifiad Ysgolion Blynyddol ar Lefel Disgyblion (CYBLD/PLASC) Llywodraeth Cymru a Chyfrifiad Blynyddol o'r Gweithlu Ysgolion (CBGY/SWAC), Cyngor y Gweithlu Addysg (CGA), y Swyddfa Ystadegau Gwladol (ONS) a Chyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru (CCAUC). Mae'r IWPRB yn ymwybodol bod oedi wedi bod cyn cyhoeddi rhai mathau o ddata ystadegol oherwydd COVID-19.
- 1.32 Mae gan bob ffynhonnell ddata ddibenion a dyddiadau casglu gwahanol ac felly mae rhai anawsterau'n codi wrth geisio cymharu data. Mae'r IWPRB yn croesawu cyhoeddiad cyntaf data CBGY gan Lywodraeth Cymru, gan nodi ei fod yn cael ei gyhoeddi fel data arbrofol.
- 1.33 Derbyniom hefyd nifer o gyflwyniadau gan gyrff perthnasol, a chyfeirir at y rhain yn Atodiad B.
- 1.34 Dymuna'r IWPRB dynnu sylw at gymorth yr ysgrifenyddiaeth annibynnol a ddarparwyd gan CGA. Mae'r ysgrifenyddiaeth wedi gweithio'n galed i sicrhau bod y broses wedi mynd rhagddi'n ddidrafferth, ac wedi darparu data, gwybodaeth ac adroddiadau ymchwil i ni. Diolchiadau didwyll i'r ysgrifenyddiaeth. Diolchwn hefyd i Vanessa Morgan o Ymgynghoriaeth Morgan Hale Consultancy am gynorthwyo gyda'r gwaith o dynnu'r adroddiad hwn at ei gilydd, ac i Nerys Hurford am ddarparu gwasanaethau cyfieithu Cymraeg.

Strwythur yr adroddiad hwn

- 1.35 Mae'r adroddiad hwn yn nodi argymhellion yr IWPRB mewn perthynas â'r materion a atgyfeiriwyd ato gan y Gweinidog Addysg, a sail y dystiolaeth a'r rhesymeg dros yr argymhellion. Dyma'i strwythur:

- Mae Pennod 2 yn cyflwyno gwybodaeth am faterion y gofynnodd y Gweinidog Addysg i'r IWPRB roi sylw penodol iddynt mewn perthynas â'r cyd-destun economaidd
- Mae Pennod 3 yn cyflwyno gwybodaeth am faterion y gofynnodd y Gweinidog Addysg i'r IWPRB roi sylw penodol iddynt mewn perthynas â'r cyd-destun addysgol
- Mae Pennod 4 yn nodi gwybodaeth ffeithiol yn gysylltiedig â materion i gynnig argymhellion arnynt
- Mae Pennod 5 yn crynhoi'r datganiadau tystiolaeth ysgrifenedig a llafar a gyflwynwyd gan Lywodraeth Cymru ac ymgynghoreion eraill ar y Cylch Gwaith
- Mae Pennod 6 yn nodi safbwyntiau'r IWPRB ar faterion i gynnig argymhellion arnynt fel y nodwyd yn y Llythyr Cylch Gwaith a'i gasgliadau a'i argymhellion
- Mae Pennod 7 yn nodi sylwadau'r IWPRB ar faterion eraill, ynghyd ag argymhellion.

Pennod 2 – Y Cyd-destun Economaidd

COVID-19

- 2.1 Mae'r pandemig COVID-19 wedi cael effaith negyddol sylweddol ar economïau Cymru, y Deyrnas Unedig (DU) a'r byd. Crebachodd Cynnyrch Domestig Gros (GDP) y DU 9.8% yn ystod 2000, sef y cwymp blynyddol mwyaf i GDP y DU ers dechrau cofnodion. Ym mis Chwefror 2021, roedd GDP y DU wedi adfer ryw ychydig ac roedd 7.8% islaw'r lefelau a welwyd flwyddyn yn gynharach.⁶
- 2.2 Er gwaethaf y gostyngiadau i GDP, mae Banc Lloegr yn credu bod gobaith o adferiad cyflym yn ail hanner y flwyddyn, yn dibynnu ar lwyddiant ac amseru'r rhaglen frechu.
- 2.3 Yn ei adroddiad polisi ariannol ym mis Mai 2021, nododd Banc Lloegr "fod y rhagolygon ar gyfer yr economi'n parhau'n ansicr. Mae'n dibynnu ar esblygiad y pandemig, y camau a gymerir i warchod iechyd y cyhoedd, a sut mae aelwydydd, busnesau a'r marchnadoedd ariannol yn ymateb i'r datblygiadau hyn".⁷

Y cyd-destun economaidd a chyllid y sector cyhoeddus

- 2.4 Mae'r Arolwg o'r Llafurlu (LFS) ar gyfer y cyfnod rhwng mis Rhagfyr 2020 a mis Chwefror 2021 yn dangos bod y gyfradd cyflogaeth i Gymru yn 73.2% (0.8% yn is na blwyddyn yn gynharach), o'i chymharu â chyfradd cyflogaeth o 75.1% yn y DU (1.4% yn is na blwyddyn yn gynharach). Dros yr un cyfnod, roedd y gyfradd diweithdra yng Nghymru yn 4.8% (1.1% yn uwch na blwyddyn yn gynharach), o'i chymharu â chyfradd diweithdra o 4.9% yn y DU (0.9% yn uwch na blwyddyn yn gynharach).⁸
- 2.5 Am y cyfnod rhwng mis Rhagfyr 2020 a mis Chwefror 2021, cyfradd twf cyflog blynyddol oedd 4.5% ar gyfer cyfanswm cyflog a 4.4% ar gyfer cyflog rheolaidd ym Mhrydain Fawr. Mae'r Swyddfa Ystadegau Gwladol (ONS) yn amcangyfrif bod y twf cyflog isorweddol, o ystyried effeithiau cyfansoddol dros y 12 mis blaenorol, oddeutu 2.5% ar gyfer cyfanswm cyflog a chyflog rheolaidd.⁹

⁶ ONS (Ebrill 2021), *GDP monthly estimate, UK*

<https://www.ons.gov.uk/economy/grossdomesticproductgdp/bulletins/gdpmonthlyestimateuk/february2021>

⁷ Banc Lloegr, *Monetary Policy Report – May 2021* <https://www.bankofengland.co.uk/monetary-policy-report/2021/may-2021>

⁸ ONS (Ebrill 2021), *Labour Market Overview: UK*

<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/bulletins/uklabourmarket/april2021>

⁹ Ibid

- 2.6 Enillion wythnosol gros canolrifol yng Nghymru yn 2020¹⁰ oedd £537.80, o'u cymharu ag enillion canolrifol y DU o £585.50.¹¹
- 2.7 Y gyfradd chwyddiant, fel y mesurwyd gan y Mynegai Prisiau Defnyddwyr gan gynnwys cyfradd flynyddol costau tai perchen-feddianwyr (CPIH), oedd 1.0% yn ystod y cyfnod 12 mis hyd at fis Mawrth 2021, cyfradd y Mynegai Prisiau Defnyddwyr (CPI) oedd 0.7% a chyfradd y Mynegai Prisiau Manwerthu (RPI) oedd 1.5%.¹²
- 2.8 Mae Banc Lloegr yn rhagfynegi y bydd cyfradd chwyddiant CPI yn cynyddu dros dro i 2.5% yn ystod Ch4 2021, yn bennaf oherwydd datblygiadau yn y farchnad ynni, cyn dychwelyd i oddeutu 2% yn y tymor canolig.
- 2.9 Mae rhagolygon chwyddiant CPI y Swyddfa Cyfrifoldeb Cyllidebol (OBR) ychydig yn is ar 1.6% yn ystod Ch4 2021 ac oddeutu 1.9% yn ystod 2022.

Gwariant awdurdodau lleol ar ysgolion

- 2.10 Yn 2020-21, cyllidebir i wariant ysgolion fod yn £2,822 miliwn, sef cynnydd o 6.2% ar y flwyddyn flaenorol. Caiff 83.7% o gyfanswm gwariant ysgolion a gyllidebwyd ei ddirprwyo'n uniongyrchol i ysgolion, sef gostyngiad o 0.2% o'i gymharu â'r flwyddyn flaenorol.
- 2.11 Yn 2021-2022, bydd awdurdodau lleol yn derbyn £4.65 biliwn gan Lywodraeth Cymru mewn cyllid refeniw craidd a chyfraddau annomestig, sef cynnydd o 3.8% o'i gymharu â 2020-2021.
- 2.12 Am y flwyddyn academiaidd 2019-2020, dosbarthwyd £34.8 miliwn drwy'r maes gwasanaeth ysgolion yn setliad 2020-2021, i gefnogi'r dyfarniad cyflog athrawon (ynghyd â £1.5 miliwn i dalu am y dyfarniad cyflog i athrawon mewn sefydliadau chweched dosbarth). Am y flwyddyn academiaidd 2020-2021, dosbarthwyd £18.4 miliwn drwy'r maes gwasanaeth ysgolion yn y setliad i gefnogi costau'r saith mis cyntaf o fargen gyflog 2020-2021. Dyfarnwyd grant pellach o £3.981 miliwn i ateb costau llawn y dyfarniad cyflog athrawon yn 2020-2021 (a £1.556 miliwn ychwanegol ar gyfer y sector chweched dosbarth ôl-16). Gwnaed dyfarniadau pellach i lywodraeth leol i gydnabod costau ychwanegol i gyflogwyr ar gyfer pensiynau athrawon.

¹⁰ CYBLD, Llywodraeth Cymru

¹¹ Llywodraeth Cymru, *Trosolwg o'r Farchnad Lafur* <https://llyw.cymru/trosolwg-or-farchnad-lafur-ebrill-2021>

¹² ONS (Ebrill 2021), *Inflation and price indices*

https://cy.ons.gov.uk/economy/inflationandpriceindices?uri=economy/inflationandpriceindices&_gl=1*n1de8z*_ga*MzQ4NTg1MTg3LjE2MjlyMTg4NDk.*_ga_W804VY6YKS*MTYyMjIxODg0OS4xLjEuMTYyMjIxODg3MS4zOA..

Cyflog y sector cyhoeddus

- 2.13 Ar 21 Gorffennaf 2020, cyhoeddodd Llywodraeth San Steffan¹³ ei phenderfyniadau cyflog mewn ymateb i ganfyddiadau saith corff adolygu cyflogau - gan gyhoeddi cynnydd o 2.75% i'r rhan fwyaf o athrawon ysgol, 2.8% i feddygon a deintyddion, 2.5% i'r heddlu a swyddogion carchardai, a 2% i'r lluoedd arfog. Cafodd nyrsys gynnydd o 4.4% o dan fargen gyflog tair blynedd yr Agenda ar gyfer Newid.
- 2.14 Caniataodd canllawiau cylch cyflog y gwasanaeth sifil ar gyfer 2020-2021 i adrannau¹⁴ roi dyfarniadau cyflog cyfartalog o fewn yr ystod 1.5% i 2.5%, ar sail gofynion eu gweithluoedd unigol a'u sefyllfa o ran fforddiadwyedd.
- 2.15 Cymeradwyodd Llywodraeth Cymru a'i chyrrff hyd braich godiad cyflog o 2.5% ar gyfer 2020-21 i'w cyflogeion.¹⁵
- 2.16 Derbyniodd gweithwyr llywodraeth leol yng Nghymru, Lloegr a Gogledd Iwerddon gynnydd o 2.75% yn 2020-2021.¹⁶
- 2.17 Ar 8 Gorffennaf 2020, ysgrifennodd Cymdeithas Cyflogwyr y Prifysgolion a'r Colegau (UCEA) at y cyd-undebau llafur Addysg Uwch gyda chynnig o ddim ymgodiad cyflog ar gyfer 2020-2021.¹⁷ Derbyniodd darlithwyr Sefydliadau Addysg Bellach (SAB) yng Nghymru ddyfarniad union debyg i'r dyfarniad a dderbyniwyd gan athrawon yng Nghymru.
- 2.18 Yn ei ddatganiad ar Gyllideb yr Adolygiad o Wariant ar 25 Tachwedd 2020¹⁸, cyhoeddodd Canghellor y Trysorlys byddai cyflog gweithwyr y sector cyhoeddus yn Lloegr yn cael ei rewi ar gyfer 2021-2022, ar wahân i'r rhai hynny sy'n ennill cyflog cyfwerth ag amser llawn am enillion sylfaenol islaw £24,000. Wrth osod ei chyllideb, cyhoeddodd Llywodraeth yr Alban bolisi cyflog sector cyhoeddus ar gyfer 2021-2022, a oedd yn cynnwys cynnydd cyflog pennawd o 1% ar gyfer gweithwyr sector cyhoeddus sy'n ennill llai nag

¹³ Trysorlys EM, *Pay rises for doctors, police and more in the public sector*

<https://www.gov.uk/government/news/pay-rises-for-doctors-police-and-more-in-the-public-sector>

¹⁴ Gov.uk (Mai 2020), *Civil Service pay remit guidance 2020/21*

<https://www.gov.uk/government/publications/civil-service-pay-remit-guidance-202021/civil-service-pay-remit-guidance-202021>

¹⁵ Llywodraeth Cymru (2020), *Ymateb i gais gwrthrych am wybodaeth*

<https://gov.wales/sites/default/files/publications/2020-09/ATISN%2014203.pdf>

¹⁶ Local Government Association (2020), *Local Government Services Pay Agreement 2020-21*

<https://www.local.gov.uk/local-government-services-pay-agreement-2020-21-24-august-2020>

¹⁷ UCEA (2020), *JNCHESI Pay Round 2020-21* <https://www.ucea.ac.uk/our-work/collective-pay-negotiations-landing/2020-21-nj-round/>

¹⁸ Trysorlys EM (2020) *Spending Review 2020*

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/938052/SR20_Web_Accessible.pdf

£80,000.¹⁹ Ar gyfer Cymru, nid oes polisi cyflog sy'n cynnwys gwasanaethau cyhoeddus datganoledig yn eu cyfanrwydd.

- 2.19 Yn dilyn yr Adolygiad o Wariant am un flwyddyn ym mis Tachwedd 2020, ni ddarparwyd unrhyw flaen-ddangosyddion cyllid refeniw i Lywodraeth Cymru y tu hwnt i fis Mawrth 2022. Mae disgwyl i awdurdodau lleol dalu costau unrhyw fargeinion cyflog ar draws y sector cyhoeddus o'u cyllidebau craidd.

¹⁹ Llywodraeth yr Alban (2021), *Public Sector Pay Policy 2021-22* <https://www.gov.scot/publications/scottish-public-sector-pay-policy-2021-2022/>

Pennod 3 – Y Cyd-destun Addysgol

Mae Pennod 3 yn darparu gwybodaeth gyd-destunol ar faterion i'w hystyried yn Llythyr Cylch Gorchwyl y Gweinidog Addysg, gan gynnwys recriwtio a chadw athrawon ac arweinwyr.

Ystadegau athrawon

- 3.1 Yn ystod y cyfnod rhwng 2010 a 2020, mae niferoedd yr athrawon ac arweinwyr cyfwerth ag amser llawn (CALI) yn y sector cynradd yng Nghymru wedi gostwng o 12,207 i 11,687.²⁰ Yn ystod y cyfnod hwn, mae data CYBLD yn dangos bod niferoedd y disgyblion amser llawn wedi cynyddu o 213,830 i 232,595.
- 3.2 Yn y sectorau uwchradd ac ysgolion canol, mae niferoedd yr athrawon ac arweinwyr CALI wedi gostwng o 12,379 i 11,130, a hynny ar adeg pan fo niferoedd disgyblion hefyd wedi gostwng, o 181,575 i 172,510.

Amcanestyniadau disgyblion

- 3.3 Mae niferoedd disgyblion yn sbardun allweddol ar gyfer y galw am athrawon. Mae data amcanestyniadau disgyblion diweddaraf Llywodraeth Cymru,²¹ a nodir yn Siart 1, wedi'i seilio ar y boblogaeth ysgolion yng Nghymru ym mis Ionawr 2020 a'r tueddiadau a nodwyd gan amcanestyniadau canol blwyddyn 2018 o'r boblogaeth cartrefi, a gynhyrchwyd gan yr ONS.
- 3.4 Mae'r amcanestyniadau hyn yn dangos bod disgwyl i niferoedd disgyblion mewn ysgolion cynradd a gynhelir yng Nghymru ostwng dros 26,000 (10.1%) erbyn 2029, gyda gostyngiad pellach o 3,000 erbyn 2036.
- 3.5 Amcanestynnir y bydd nifer y disgyblion mewn ysgolion uwchradd a gynhelir yn cynyddu 9,000 hyd at 2023, gan ostwng 23,000 (11.7%) erbyn 2036.

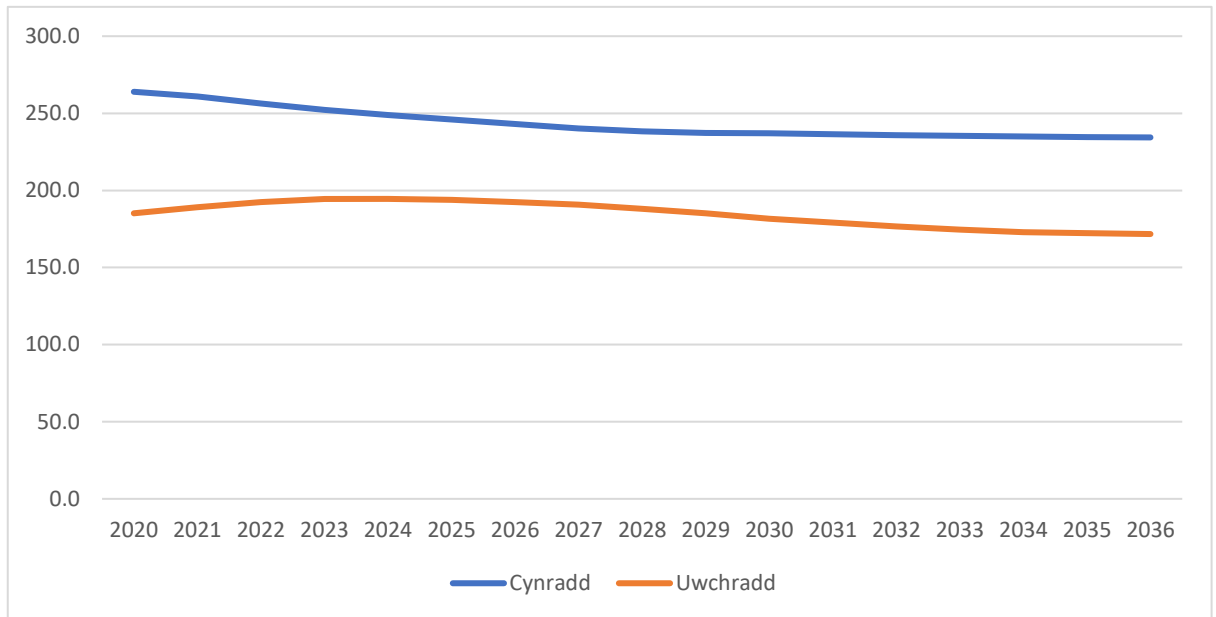
²⁰ CYBLD, Llywodraeth Cymru, *Athrawon yn ôl awdurdod lleol, rhanbarth a chategori*

²¹ CYBLD, Llywodraeth Cymru, *Amcanestyniadau Disgyblion*

Pennod 3 – Y Cyd-destun Addysgol

Siart 1

Amcanestyniad o nifer y disgyblion ysgol gynradd ac uwchradd yng Nghymru (miloedd – gwirioneddol 2020 ac amcanestyniadau canol-blwyddyn seiliedig ar 2018)



Ffynhonnell: CYBLD, Llywodraeth Cymru

Addysg gychwynnol athrawon (AGA) yng Nghymru

3.6 Dyma'r llwybrau sydd ar gael i ddod yn athro yng Nghymru, sy'n dyfarnu Statws Athro Cymwys (SAC):

- AGA israddedig amser llawn drwy gymhwyster BA (Anrh) gyda SAC
- Tystysgrif Addysg i Raddedigion (TAR) amser llawn
- TAR ran-amser drwy Bartneriaeth y Brifysgol Agored (OUP)
- TAR cyflogedig drwy'r OUP tra bod yr unigolyn mewn cyflogaeth mewn rôl addysgu neu ddysgu heb gymhwyso

3.7 Mae'r ddau lwybr a gynigir gan y Brifysgol Agored (OU) yn rhaglenni dwy flynedd, ac ar gael am y tro cyntaf ers mis Hydref 2020, gyda dyraniadau derbyn a phynciau'n cael eu gosod drwy gytundeb gyda Llywodraeth Cymru. I ddechrau, roedd y ddau lwybr yn cynnig TAR cynradd a TAR uwchradd mewn gwyddoniaeth, mathemateg a'r Gymraeg, a'r tri cyntaf ar gael drwy gyfrwng y Gymraeg a'r Saesneg. O'r hydref 2021, bydd y ddau lwybr hefyd yn cynnig TAR uwchradd mewn Saesneg, tra bydd y llwybr rhan-amser hefyd yn cynnig TAR Saesneg gydag astudiaethau'r cyfryngau a TAR Saesneg gyda drama.

Pennod 3 – Y Cyd-destun Addysgol

- 3.8 Darperir data HESES ar gyfer ymrestreion ar raglenni TAR israddedig ac ôl-raddedig yn Nhabl 1 ac mae'n dangos cryn ymgodiad yn y flwyddyn academaidd bresennol, 2020-2021. Dangosir bod niferoedd yr ymrestreion newydd ar raglenni ôl-raddedig yn cynyddu 38.5% ar gyfer y sector cynradd a 58.2% ar gyfer y sector uwchradd o'u cymharu â 2019-2020, yn dilyn gostyngiad graddol yn y niferoedd dros y blynyddoedd cynt.
- 3.9 Mae data HESES hefyd yn dangos bod y niferoedd uwch sy'n dechrau AGA ôl-raddedig yn y sector uwchradd yn 2020-2021 wedi'u dosbarthu ar draws ystod o bynciau, gyda'r ymgodiadau uchaf o'u cymharu â'r flwyddyn flaenorol mewn mathemateg (cynnydd o 31), Saesneg (31), hanes (25), ffiseg (25), addysg gorfforol (21), celf (20), cerddoriaeth (18), bioleg (18), cemeg (15) dylunio a thechnoleg (15).

Tabl 1

Blynyddoedd cyntaf ar gyrsiau AGA yng Nghymru, yn ôl math o radd a lefel ysgol

		2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Cynradd	Ôl-raddedig	405	348	379	525
	Arall (is'rg)	244	208	193	276
Uwchradd	Ôl-raddedig	480	435	433	685
	Arall (is'rg)	32	28	8	-
Cyfanswm	Pob gradd	1,161	1,019	1,013	1,486

Ffynhonnell: HESES

- 3.10 Mae'r crynodeb o ganlyniadau myfyrwyr AGA a ddarparwyd gan CGA yn dangos bod 975 o bobl wedi cymhwyso, yn 2019-2020, o'u cymharu â charfan o 1,168 a ddechreuodd raglenni AGA (yr oedd pump ohonynt wedi gohirio'u hastudiaethau o flynyddoedd blaenorol). Cyflawnodd 83.5% o'r garfan SAC, a hynny'n welliant ar gyfradd llwyddo'r flwyddyn flaenorol ar 80.2% ond yn is o hyd na'r cyfraddau o 88% i 90% a oedd wedi'u cyflawni mewn rhai blynyddoedd cynt. Yng ngharfan 2019-2020, dangosir bod 7.7% wedi gohirio'u hastudiaethau, 7.7% wedi tynnu'n nôl a 1.3% wedi methu. Mae pob un o'r cyfrannau hyn yn is nag yn 2018-2019, sef blwyddyn a ddangosodd y cyfraddau uchaf o ran tynnu'n nôl a methu yng nghyfnod y chwe blynedd diwethaf.

Recriwtio i AGA yn erbyn y targedau/dyraniadau²²

- 3.11 Cyfeiriom yn ein hail adroddiad at ddata a ddangosodd fod cyfanswm yr ymrestreion AGA wedi methu â chyrraedd y targed cyffredinol ar gyfer pob blwyddyn o 2014-2015 ymlaen, gyda'r gostyngiad canrannol yn cynyddu bob blwyddyn. Mae data HESES diweddar sydd ar gael ar gyfer 2020-2021 yn dangos bod y duedd hon wedi'i gwyrddio. Mae Llywodraeth Cymru wedi awgrymu bod partneriaethau AGA yn cael eu hannog i fynd y tu hwnt i'w niferoedd derbyn lle maent yn gallu gwneud hynny "o fewn ffiniau rhesymol fel y nodir yn ôl disgresiwn Llywodraeth Cymru a CGA". Yr eithriadau i hyn yw TAR addysg gorfforol a phennir lefel oddefgarwch mewn TAR cynradd "er mwyn sicrhau nad oes gorgyflenwad".
- 3.12 Ar gyfer y sector cynradd, bodlonwyd y dyraniad bob blwyddyn hyd at 2014-2015, ond yn raddol cynyddodd y diffygion a ddilynodd, gan fynd y tu hwnt i 10% am y tro cyntaf yn 2017-2018. Yn 2020-2021, mae'r data HESES yn nodi bod y niferoedd derbyn ymhlith ôl-raddedigion 20.7% dros y dyraniad a bod y niferoedd derbyn ymhlith israddedigion yn 95.5% o'r dyraniad.
- 3.13 Ar gyfer y sector uwchradd, ni fodlonwyd y targed ers 2013-2014 a chynyddodd y diffyg bob blwyddyn. Mae data HESES yn nodi bod recriwtio gwell yn 2020-2021 wedi lleihau'r diffyg i 31.7%, sef yr isaf yn y blynyddoedd diwethaf.

Recriwtio diweddar i AGA

- 3.14 Yn dilyn cyfnod o saith mlynedd o dargedau AGA digyfnawid ar gyfer y sector cynradd, lleihawyd y targed cynradd o 750 i 696 yn 2019-2020 ac yna cafodd ei gynyddu i 724 ar gyfer 2020-2021. Yn dilyn hyn, cafwyd gostyngiad ar gyfer 2021-2022 i ffigur o 662, y cyfeirir ato bellach fel y "dyraniad derbyn" ar gyfer darparwyr AGA. Yn rhan o'u swyddogaethau achredu AGA, mae'r cyfrifoldeb ar CGA i ddyrannu'r dyraniadau ar draws darparwyr, yn ôl cyfnod, pwnc a lefel astudio. Mewn perthynas â lefel, dyraniadau'r sector cynradd yw 264 ar gyfer israddedigion a 398 ar gyfer ôl-raddedigion.
- 3.15 Ar gyfer y sector uwchradd, ar ôl chwe blynedd pan oedd y targed rhwng 870 ac 880, cynyddwyd y targed i 1,006 yn 2019-2020, arhosodd tua'r un faint ar 1,003 ar gyfer 2020-2021 a chafodd ei ostwng i ddyraniad derbyn o 948 ar gyfer 2021-2022.

²² Am y cyfnod o 2019-2020 ymlaen, mae CGA wedi newid y derminoleg gan gyfeirio at ddyraniadau yn hytrach na thargedau

Pennod 3 – Y Cyd-destun Addysgol

- 3.16 Yng nghyd-destun ei Model Cynllunio a Chyflenwi Athrawon (TPSM), mae Llywodraeth Cymru wedi nodi bod gwaith yn parhau "i ddarparu mwy o eglurder am y ffordd y caiff niferoedd derbyn eu pennu, a galluogi mwy o weithrededd i ymchwilio i effeithiau newidiadau i'r tybiaethau allweddol ynghylch yr angen am athrawon ar draws Cymru". Er nad yw'n gallu modelu'r galw am ddarpariaeth cyfrwng Cymraeg ar wahân, mae disgwyliad o hyd gan Lywodraeth Cymru y bydd 30% o'r rhai a gaiff eu recriwtio i'r holl raglenni AGA yn athrawon dan hyfforddiant sy'n dysgu i addysgu drwy gyfrwng y Gymraeg.
- 3.17 Mae ceisiadau AGA ar gyfer carfan dderbyn mis Medi 2021 yn dal ar waith. Fodd bynnag, mae modd cymharu cynnydd yn y ceisiadau AGA a gafwyd eleni i bwyntiau cyfwerth yn rowndiau'r blynyddoedd blaenorol. Darperir ffigyrau ymgeisio'r Gwasanaeth Derbyn Prifysgolion a Cholegau (UCAS) yn Nhabl 2 ar gyfer y rownd bresennol, o'i chymharu â'r un pwynt o 2017 ymlaen.
- 3.18 Ar gyfer AGA yn y sector cynradd, roedd nifer y ceisiadau ym mis Chwefror a mis Ebrill 2021 yn uwch nag yn yr un cyfnodau yn 2020 (a'r flwyddyn honno yn cynrychioli'r niferoedd isaf yn dilyn gostyngiad graddol yn y ceisiadau o 2017 ymlaen).
- 3.19 Ar gyfer AGA yn y sector uwchradd, roedd ffigyrau mis Chwefror i fis Ebrill 2021 ar eu huchaf ers 2017, gan adeiladu ar y cynnydd a welwyd yn 2020 yn dilyn cyfnod cynt lle roedd y ceisiadau'n gostwng.

Tabl 2

Ceisiadau AGA cronolol i ddarparwyr yng Nghymru (wedi'u talgrynnu i'r 10 agosaf)

	Cynradd					Uwchradd				
	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
Ionawr	1,080	880	730	640	620	710	560	570	520	560
Chwefror	1,230	1,070	890	760	860	900	730	680	700	770
Mawrth	1,260	1,110	980	870	950	1,010	830	780	830	920
Ebrill	1,290	1,160	1,060	950	1,030	1,090	930	880	980	1,060
Mai	1,300	1,240	1,110	1,040	-	1,180	1,030	990	1,120	-
Mehefin	1,330	1,280	1,140	1,100	-	1,280	1,150	1,050	1,250	-

Ffynhonnell: UCAS

- 3.20 Caiff y cynnydd yn y ceisiadau AGA ar gyfer carfan dderbyn 2021 ei adlewyrchu yn y cynnydd yn niferoedd y rhai sydd wedi'u 'lleoli', 'eu lleoli'n amodol' neu sy'n 'meddu ar gynnig'. Mae hyn ochr yn ochr â chynnydd cyffredinol yn nifer yr ymgeiswyr am gyrsiau israddedig mewn prifysgolion yng Nghymru.
- 3.21 Cydnabyddir bod effaith y pandemig yn gwneud amgylchiadau cylch derbyniadau 2021 yn unigryw ac nad oes modd tynnu unrhyw gasgliadau tymor canolig ar yr adeg hon.

Myfyrwyr o Gymru sy'n astudio yn Lloegr

- 3.22 Mae'r data diweddaraf sydd ar gael sy'n nodi gwlad astudio ymrestreion AGA o Gymru ar gyfer y flwyddyn academiaidd 2018-2019 a chyfeiriwyd at hyn yn ein hail adroddiad. Dangosodd y data fod cyfran y myfyrwyr o Gymru sy'n dechrau cwrs AGA yn Lloegr wedi cynyddu dros amser. Erbyn 2018-2019, dim ond 61.8% o ymrestreion AGA cynradd o Gymru a 64.3% o ymrestreion AGA uwchradd a oedd yn aros yng Nghymru i ddilyn y rhaglenni hynny, er bod y cyfrannau hyn, yn gynharach yn y degawd, wedi bod mor uchel â 76% ar gyfer y sector cynradd ac 83% ar gyfer y sector uwchradd.
- 3.23 Mae ceisiadau o Loegr i Gymru wedi gostwng ers 2014 ac maent lawer yn is na cheisiadau o Gymru i Loegr: mae hyn yn parhau'n wir ar gyfer cylch 2021 hyd yma. Ar sail data ym mis Mehefin bob blwyddyn, mae canran y ceisiadau o Gymru i sefydliadau yng Nghymru wedi amrywio rhwng 49% a 53% dros y pedair blynedd diwethaf. Mae cyfran y niferoedd derbyn ar gyfer 2021 hyd yma o fewn yr ystod hon.

Tabl 3

Ceisiadau am hyfforddiant athrawon yn ôl gwlad breswyllo (ym mis Mehefin bob blwyddyn)

Cyrchfan	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021 (Ebr)
Lloegr i Gymru	570	290	440	310	290	240	260	290
Cymru i Gymru	3,210	2,540	2,510	2,210	2,100	1,850	1,950	1,710
Cymru i Loegr	2,420	2,350	2,120	2,190	1,880	1,930	1,830	1,540
Canran o Gymru'n ymgeisio i Gymru	57.0	51.9	54.2	50.2	52.8	48.9	51.6	52.6

Ffynhonnell: UCAS

Y gallu i addysgu drwy gyfrwng y Gymraeg

- 3.24 Dangosodd y data a gyhoeddwyd y cyfeiriwyd ato yn ein hail adroddiad ostyngiad parhaus yng nghyfran y myfyrwyr AGA newydd yng Nghymru sy'n dilyn cyrsiau i addysgu drwy gyfrwng y Gymraeg, o ryw 20% yn 2013-2014 i 16.5% yn 2018-2019. Mae'r data a ddarparwyd yn dangos bod y gyfran wedi cynyddu i 18.1% ar gyfer carfan 2020-2021, sef 16.2% ar raglenni uwchradd a 19.7% ar raglenni'r sector cynradd.

- 3.25 Mae gostyngiad graddol wedi bod hefyd yng nghyfran yr ymrestreion AGA sy'n ystyried eu hunain yn siaradwyr Cymraeg rhugl. Mae'r tueddiadau hyn am i lawr yn gyferbyniad i gynnydd yng nghyfran y disgyblion mewn ysgolion cyfrwng Cymraeg neu yn y ddau gategori ysgol gyda'r ddarpariaeth ddwyieithog gryfaf, o 18.3% yn 2009-2010 i 20.9% yn 2019-2020. Ar y llaw arall, mae CGA yn nodi mewn dogfen frifio bod cyfran yr ANG (a hyfforddwyd yng Nghymru) sy'n gallu siarad Cymraeg wedi cynyddu o 23.4% yn 2016 i 34.6% yn 2020.²³

Cymhelliant ariannol i ddenu athrawon newydd

- 3.26 Mae gan Weinidogion Cymru bwerau o dan Adrannau 14-17 o Ddeddf Addysg 2002 i ddarparu cymorth ariannol i hyrwyddo recriwtio neu gadw athrawon neu staff nad ydynt yn staff addysgu. O dan y pwerau hyn, mae'r Cynllun Cymhelliant Hyfforddi Athrawon (TTIS) yn gwneud darpariaeth i grantiau cymhelliant gael eu talu i bersonau sy'n ymgymryd â chwrs AGA ôl-raddedig, yn ôl dosbarthiad eu gradd, sector hyfforddiant ac arbenigedd pwnc. Mae'r grantiau a gynigir ar gyfer blwyddyn academiaidd 2021-2022 yr un peth â'r rhai a gynigiwyd yn 2020-2021 ar wahân i fioleg gael ei chynnwys ymhlith y pynciau blaenoriaeth am y tro cyntaf. Darparwyd manylion llawn am y grantiau yn adroddiad 2019 yr IWPRB; £20,000 yw'r lefel uchaf a gynigir a hynny ar gyfer graddedigion gyda gradd dosbarth cyntaf sy'n dilyn cyrsiau AGA ôl-raddedig i addysgu mathemateg, ffiseg, cemeg, bioleg, cyfrifiadureg neu'r Gymraeg ar lefel uwchradd.
- 3.27 Mae cymhelliant ariannol ar gael hefyd ar gyfer ymrestreion AGA sy'n bwriadu addysgu'r iaith Gymraeg, a'r rhai hynny sy'n addysgu drwy gyfrwng y Gymraeg. Mae £2,500 yn daladwy pan gwblheir SAC yn llwyddiannus, a £2,500 pellach yn daladwy pan gwblheir sefydlu'n llwyddiannus mewn ysgol cyfrwng Cymraeg neu ysgol uwchradd ddwyieithog, neu pan gwblheir sefydlu'n llwyddiannus yn addysgu'r Gymraeg mewn unrhyw leoliad uwchradd. Hefyd, ar gyfer blwyddyn academiaidd 2021-2022, mae ysgoloriaethau'n dal i gael eu cynnig gan y Coleg Cymraeg Cenedlaethol²⁴ i fyfyrwyr sy'n dilyn o leiaf 40 credyd drwy gyfrwng y Gymraeg ar raglenni AGA israddedig: roedd cynnwys AGA yn rhan o'r cynllun hwn yn 2020-2021 am y tro cyntaf yn rhan o ymateb y Coleg i'r sefyllfa recriwtio gyffredinol ar gyfer Sefydliadau Addysg Uwch (SAU) yn dilyn y pandemig COVID-19.

²³ CGA(2020), *Briff Polisi: recriwtio a chadw athrawon yng Nghymru*
<https://www.ewc.wales/site/index.php/cy/ymchwil-ac-ystadeqau/ymchwil-a-chyngor-polisi-cga/briffiau-polisi.html>

²⁴ Sefydlwyd y Coleg Cymraeg Cenedlaethol yn 2011 gan Lywodraeth Cymru er mwyn datblygu darpariaeth cyfrwng Cymraeg mewn SAB ac SAU

Swyddi gwag

Swyddi gwag athrawon

- 3.28 Mae data Llywodraeth Cymru ar gael sy'n dangos tueddiadau dros y 10 mlynedd diwethaf gyda'r data diweddaraf yn cyfeirio at 2019. Roedd cynnydd yn nifer y swyddi gwag athrawon a hysbysebwyd yn allanol dros y cyfnod o 2011, gan wastadu yn 2017 ac yna gostwng yn sylweddol yn 2018. Yn 2019, parhaodd y swyddi gwag yn y sector cynradd i ostwng, ond yn y sector uwchradd, cynyddu rhywfaint a wnaethant. At ei gilydd, hysbysebwyd 1,571 o swyddi gwag ar draws ysgolion yng Nghymru ym mhob sector yn 2019, gan gynrychioli gostyngiad o 240 o uchafbwynt o 1,811 o swyddi gwag yn 2017.
- 3.29 Mae Tabl 4 yn dangos data ar gyfer ceisiadau am swyddi gwag athrawon, wedi'u dadansoddi yn ôl addysg gynradd ac uwchradd. Yn y ddau gategori, mae'r duedd ar gyfer cymhareb y ceisiadau fesul swydd yn dal i symud am i lawr, ni waeth beth yw'r amrywiadau yng nghyfanswm y swyddi gwag. Mae'r dirywiad hwn wedi bod yn serthach am i lawr yn y sector uwchradd, lle gwelwyd bod cyfraddau ymgeisio'n llai na hanner eu cyfradd flaenorol ers 2011 (ar gyfartaledd erbyn hyn o 6.2 cais fesul swydd wag), o'i gymharu â'r sector cynradd lle mae argoelion ei fod yn sefydlogi a gallai ddychwelyd i lefelau 2014-2015 gyda 15.9 cais fesul swydd wag.
- 3.30 Mae'r data'n dangos, felly, bod crynswth y gronfa ymgeiswyr ar draws pob sector wedi gostwng. Yn benodol, mae'r gronfa ymgeiswyr i'r swyddi gwag a hysbysebir ar draws system ysgolion Cymru wedi gostwng o 26,924 yn 2011 i 16,992 yn 2019. Mae hyn yn cynrychioli cwymp llawer serthach na gostyngiadau cyffredinol cymharol fach yng nghyfanswm y swyddi a hysbysebir, sydd wedi amrywio rhywfaint dros yr un cyfnod ac, fel mae data diweddar yn ei ddangos, sydd bellach wedi'i adfer i'r un lefel ag yr oedd bum mlynedd yn ôl.

Pennod 3 – Y Cyd-destun Addysgol

Tabl 4

Nifer y swyddi addysgu a hysbysebwyd a'r ceisiadau fesul swydd mewn ysgolion a gynhelir, yn ôl cyfnod

		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Cynradd	Nifer y swyddi a hysbysebwyd	653	787	728	785	795	782	848	769	743
	Ceisiadau fesul swydd	25.6	24.5	18.1	17.6	16.0	14.1	15.5	14.9	15.9
Uwchradd (gan gynnwys Ysgolion Canol)	Nifer y swyddi a hysbysebwyd	692	898	1,021	752	830	881	963	793	828
	Ceisiadau fesul swydd	14.8	11.8	8.4	9.8	8.9	8.4	7.6	7.3	6.2
Holl swyddi ¹	Nifer y swyddi a hysbysebwyd	1,345	1,685	1,749	1,537	1,625	1,663	1,811	1,562	1,571
	Ceisiadau fesul swydd	20.0	17.7	12.4	13.8	12.4	11.1	11.3	11.1	10.8

¹ yn cynnwys (cynradd, meithrin, canol, uwchradd ac arbennig)

Ffynhonnell: CYBLD, Llywodraeth Cymru²⁵

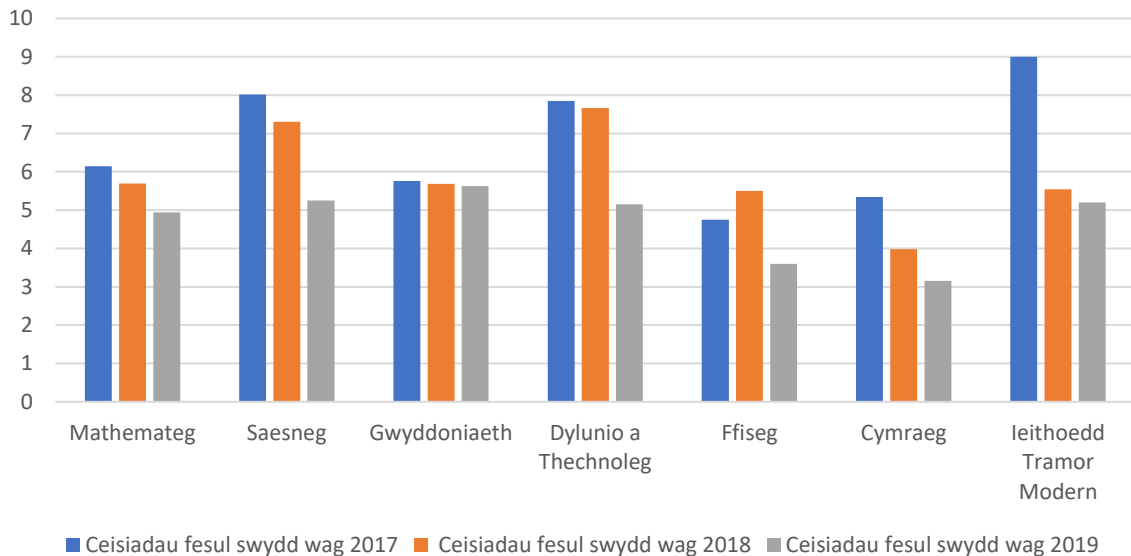
- 3.31 Yn y sectorau cynradd ac uwchradd, mae penodiadau a wneir yn tueddu i fod islaw nifer y swyddi gwag a hysbysebwyd. Mae'r bwlch hwn yn waeth yn gyson ar lefel uwchradd nag y mae ar lefel addysg gynradd. Yn 2019, llenwyd 93.7% o'r swyddi gwag a hysbysebwyd mewn ysgolion cynradd; mae hyn yn cymharu ag 89.9% mewn ysgolion uwchradd.²⁶ Hyd at 2013-2014, roedd y cyfrannedd hwn yn ddiogel uwch na 90%, felly mae'r bwlch rhwng nifer y swyddi gwag a hysbysebwyd a'r rhai a gaiff eu llenwi wedi cynyddu'n sylweddol.
- 3.32 Mae setiau data ar gael sy'n rhoi syniad o unrhyw heriau posibl o ran recriwtio athrawon fesul pwnc ar gyfer Cymru yn ei chyfanrwydd. Mae Siart 2 yn cyflwyno cymhareb y ceisiadau fesul swydd wag ar gyfer trawstoriad o feysydd pwnc o bwys ar gyfer addysg uwchradd dros y tair blynedd diwethaf, y mae pob un ohonynt islaw'r cyfartaledd o 6.2 ar gyfer y sector uwchradd yn ei gyfanrwydd. Mae hyn yn dangos tuedd sylweddol am i lawr mewn rhai pynciau craidd fel mathemateg a Chymraeg.

²⁵ Cyfrifwyd nifer y ceisiadau fesul swydd drwy ddadansoddi data o ddau dabl ar wahân a gasglwyd yn y cyfrifiad blynyddol ym mis Ionawr ac a adroddwyd yn [Recriwtio a chadw athrawon \(llyw.cymru\) \(gov.wales\)](http://llyw.cymru.gov.wales)

²⁶ CYBLD, Llywodraeth Cymru

Siart 2

Nifer y ceisiadau fesul swydd wag mewn ysgolion uwchradd a gynhelir, yn ôl maes pwnc



Ffynhonnell: CYBLD, Llywodraeth Cymru²⁷

- 3.33 Am fod y data yn Siart 2 yn dangos y cymedr ar gyfer hysbysebion a cheisiadau, gallent guddio'r amrywiadau sylweddol yn y blynyddoedd diwethaf ar draws awdurdodau lleol, gyda'r ardaloedd lle mae poblogaethau mwy fel Caerdydd ac Abertawe yn denu carfanau mwy o ymgeiswyr nag ardaloedd mwy gwledig neu ardaloedd lle mae'r Gymraeg yn cael ei siarad yn helaethach fel Sir Benfro ac Ynys Môn, tra bod ardaloedd trefol canolig eu maint fel Casnewydd yn cyflwyno darlun cymysg. I ddangos hyn, mae Tabl 5 yn dangos sut roedd pum awdurdod lleol yn cymharu ar draws y tri maes pwnc gyda'r niferoedd uchaf o swyddi gwag yn 2019, h.y. mathemateg, Saesneg a gwyddoniaeth (gyda 136, 111 a 101 o swyddi gwag ar draws Cymru yn y drefn honno).

²⁷ Cyfrifwyd nifer y ceisiadau fesul pwnc drwy ddadansoddi data o ddau dabl ar wahân a gasglwyd yn y cyfrifiad blynyddol ym mis Ionawr ac a adroddwyd yn [Recrwtio a chadw athrawon \(llyw.cymru\) \(gov.wales\)](https://www.gov.wales/Recrwtio-a-chadw-athrawon)

Pennod 3 – Y Cyd-destun Addysgol

Tabl 5
Hysbysebion a cheisiadau am bynciau dethol mewn awdurdodau lleol dethol, 2019

Awdurdod Lleol	Maes pwnc	Nifer y swyddi gwag	Nifer y ceisiadau	Cymhareb
Caerdydd	Mathemateg	12	69	5.8
	Saesneg	5	16	3.2
	Gwyddoniaeth	7	66	9.4
Ynys Môn	Mathemateg	4	8	2.0
	Saesneg	2	3	1.5
	Gwyddoniaeth	1	4	4.0
Sir Benfro	Mathemateg	4	12	3.0
	Saesneg	8	17	2.1
	Gwyddoniaeth	5	21	4.2
Abertawe	Mathemateg	9	99	11.0
	Saesneg	4	40	10.0
	Gwyddoniaeth	7	36	5.1
Casnewydd	Mathemateg	5	15	3.0
	Saesneg	5	24	4.8
	Gwyddoniaeth	10	34	3.4

Ffynhonnell: CYBLD, Llywodraeth Cymru

- 3.34 Dangosydd arall o lefel yr anhawster wrth recriwtio athrawon yw mynychder addysgu y tu allan i'r maes y mae'r athro wedi'i gymhwyso ynddo. Mae Tabl 6 yn cyflwyno data ar gyfer 2018 i 2020 mewn perthynas ag athrawon sydd wedi'u cofrestru gyda CGA a'r pynciau roeddent yn eu darparu. Mae hyn yn dangos bod yr arfer o addysgu y tu allan i'r maes pwnc y cafodd yr athro ei hyfforddi ynddo yn wreiddiol wedi parhau'n helaeth yn gyson. I rai pynciau e.e. Cymraeg, mae wedi gwaethygu dros y cyfnod. Mae'r cyfraddau uchaf o addysgu y tu allan i'r maes pwnc i'w gweld mewn gwyddoniaeth a ffiseg, lle mae mwyafrif yr athrawon yn disgyn i'r categori hwnnw. Fodd bynnag, yr hyn nad yw'r tabl hwn yn ei ddangos yw i ba raddau roedd athrawon yn darparu mewn meysydd cyffelyb i'r maes y cymhwysant ynddo, os nad eu hunion faes pwnc.
- 3.35 Ar gyfer pynciau sylfaen fel celf, hanes, daearyddiaeth, ieithoedd tramor modern (ITM) a cherddoriaeth, mae cyfran yr athrawon yr adroddwyd eu bod wedi hyfforddi mewn pwnc arall yn llawer is, yn nodweddiadol; yn 2020, roedd hyn yn amrywio o 10% i 20%, ac eithrio technoleg gwybodaeth (TG) lle roedd yn 57%.

Tabl 6

Nifer yr athrawon ysgol uwchradd wedi'u cofrestru gyda CGA gan nodi a gawsant eu hyfforddi yn y pwnc a addysgwyd - pynciau craidd ac addysg grefyddol

Pwnc	2018			2019			2020		
	% wedi'u hyfforddi yn y pwnc	% heb eu hyfforddi yn y pwnc	% anhysbys	% wedi'u hyfforddi yn y pwnc	% heb eu hyfforddi yn y pwnc	% anhysbys	% wedi'u hyfforddi yn y pwnc	% heb eu hyfforddi yn y pwnc	% anhysbys
Gwyddoniaeth	34.5	63.0	2.5	34.2	63.5	2.3	34.3	64.3	1.5
Ffiseg	42.9	55.7	1.4	44.3	54.1	1.6	42.7	56.2	1.1
Cemeg	48.8	49.1	2.1	49.5	49.3	1.2	48.7	50.3	0.9
Bioleg	58.1	41.2	0.7	58.4	41.0	0.7	59.0	40.7	0.2
Addysg Grefyddol	65.7	31.0	3.3	66.3	31.7	1.9	64.6	33.8	1.6
Cymraeg	72.9	24.3	2.8	74.2	24.4	1.4	73.0	26.0	1.0
Saesneg	74.1	21.8	4.1	74.8	22.2	2.9	75.2	22.8	2.1
Mathemateg	78.3	17.7	4.0	79.5	18.2	2.3	78.6	19.4	2.0

Ffynhonnell: CGA, Ystadegau Blynyddol ar gyfer y Gweithlu Addysg yng Nghymru 2018-2020

Swyddi gwag arweinwyr ysgol

- 3.36 Gall setiau data ar gyfer swyddi gwag arweinwyr fod yn anghyson, am y gallai diffiniadau amrywio ar draws ardaloedd awdurdodau lleol. Cyfanswm yr arweinwyr ysgol a oedd wedi'u cofrestru gyda CGA, gan gynnwys penaethiaid dros dro, dirprwy bennaethiaid a phennaethiaid cynorthwyol, yn 2020, oedd 3,649.
- 3.37 Mae cyfanswm y swyddi arweinwyr ysgol wedi'i effeithio gan achosion o gau ac uno ysgolion, ac o greu ysgolion wedi'u ffedereiddio. Yn 2014, roedd 1,597 o swyddi penaethiaid amser llawn heb unrhyw ymrwymiadau addysgu, ac erbyn 2020 y ffigwr oedd 1,387 o bennaethiaid a phennaethiaid gweithredol ar draws pob math o ysgolion,²⁸ gan gynrychioli gostyngiad canrannol serthach nag a welwyd yn achos swyddi athrawon.
- 3.38 Adroddwyd gan CGA bod y gostyngiad yn nifer y dirprwy bennaethiaid neu bennaethiaid cynorthwyol yn ystod yr un cyfnod hyd yn oed yn ddwysach.²⁹
- 3.39 Yn rhan o'r cyfanswm hwn, mae cyfran y penaethiaid sydd wedi'u cofrestru gyda CGA sy'n gallu siarad Cymraeg neu addysgu drwy gyfrwng y Gymraeg wedi gostwng yn ystod y pum mlynedd diwethaf i 40% a 35% yn y drefn honno.³⁰
- 3.40 Er gwaethaf y gostyngiad yn nifer y cyfleoedd am ddyrchafiadau i swyddi penaethiaid oherwydd bod nifer is o swyddi ar gael, gostyngodd cymedr y ceisiadau fesul swydd pennaeth a dirprwy bennaeth mewn ysgolion uwchradd am nifer o flynyddoedd i nifer isel o 5.6 cais fesul swydd wag yn 2016. Fodd

²⁸ CYBLD, Llywodraeth Cymru

²⁹ Ibid

³⁰ Ibid

Pennod 3 – Y Cyd-destun Addysgol

bynag, mae'r duedd hon wedi cildroi erbyn hyn, ac mae lefelau ymgeisio'n rhagori ar lefelau 2012-2013.

- 3.41 Mae nifer y swyddi arwain a hysbysebwr yn amrywio o flwyddyn i flwyddyn, ac mae'r cyfanswm yn gymharol isel (yn y pum mlynedd diwethaf roedd y swyddi gwag arweinwyr a hysbysebwr ar draws sector ysgolion Cymru yn ei gyfanrwydd rhwng 24 yn 2013 a 2 yn unig yn 2019),³¹ felly bydd angen cafeatau i unrhyw gasgliadau y deir iddynt mewn perthynas â'u dilysrwydd a'u dibynadwyedd. O gronfa gyfan o 3,649 o unigolion mewn swyddi pennaeth, dirprwy bennaeth, pennaeth cynorthwyol a phennaeth dros dro, mae'r ddwy swydd wag a hysbysebwr yn allanol yn 2020 yn gyfran eithriadol o fach o ystyried y trosiant staff arferol a welir drwy ymddeoliadau a mathau eraill o athreuliad. Byddai hyn yn awgrymu bod rhai penodiadau drwy ddyrchafiad i swyddi arwain wedi'u gwneud yn ddiweddar yn fewnol, ar sail dros dro, cyn eu hysbysebu'n allanol. Felly, mae angen pwylllo wrth ymdrin â data CYBLD ynghylch swyddi a hysbysebwr.

Cadw athrawon ac arweinwyr

- 3.42 Nid yw'r data yn y tablau a'r siartiau canlynol yn cynnwys athrawon a adawodd ar oedran ymddeol arferol, y cymerwyd mai 60 yw hynny, yn ôl y Cynllun Pensiwn Athrawon (TPS) presennol.
- 3.43 Ers 2010, mae canran yr athrawon sy'n gadael y proffesiwn bob blwyddyn wedi aros yn weddol gyson, gan ganiatáu am amrywiadau o rwng 2.4% a 3.1% o'r naill flwyddyn i'r llall. Y data diweddaraf sydd ar gael ar gyfer 2019 yw 2.4%, sef yr un peth â'r flwyddyn flaenorol. Mae'r data wedi'i nodi mewn ffigyrau y pen yn Nhabl 7. Mae'r gyfradd ymadael ar gyfer athrawon uwchradd wedi gwella dros y tair blynedd diwethaf, er bod hyn wedi bod yn weddol sefydlog i athrawon cynradd.

³¹ CYBLD, Llywodraeth Cymru

Tabl 7
Athrawon yn gadael y proffesiwn fesul sector (cyfrif y pen), Cymru 2010-2019

		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Athrawon yn gadael y proffesiwn	Holl Ysgolion ¹	772	753	691	722	742	780	814	698	609	612
	Cynradd	345	322	345	356	369	377	382	364	326	351
	Canol	0	0	10	6	4	16	10	13	17	14
	Uwchradd	427	431	336	360	369	387	422	321	266	247
Cyfanswm yr athrawon (cyfrif y pen)		27,108	27,108	26,869	27,056	27,064	26,755	26,453	26,172	26,129	25,802
Canran yr athrawon yn gadael		2.8%	2.8%	2.8%	2.6%	2.7%	2.8%	2.9%	3.1%	2.7%	2.4%

¹ yn cynnwys (cynradd, meithrin, canol, uwchradd ac arbennig)

Ffynhonnell: CYBLD, Llywodraeth Cymru

- 3.44 Yng Nghymru yn 2019, gadawodd cyfradd uchaf yr ymadawyr (24%) y proffesiwn yn ystod eu pum mlynedd cyntaf o addysgu. Y gyfran fwyaf nesaf o ymadawyr (15%) oedd y rhai oedd yn meddu ar rwng 16-20 mlynedd o brofiad addysgu. Y trydydd grŵp uchaf o ymadawyr (13%) oedd y rhai oedd yn meddu ar rwng 6-10 mlynedd o brofiad addysgu.
- 3.45 At ei gilydd, ychydig o wahaniaeth sydd rhwng y sectorau cynradd ac uwchradd, ac eithrio'r rhai â 16-20-mlynedd o brofiad, lle gadawodd mwy o athrawon cynradd (18.5%) o'u cymharu ag athrawon uwchradd (10%). Mae'r data wedi'i ddangos yn Nhabl 8.

Tabl 8
Athrawon a adawodd y proffesiwn yn ôl nifer y blynyddoedd o brofiad, wedi'u nodi fesul sector (Ion-Rhag 2019)

	Nifer y blynyddoedd o brofiad						
	0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31+
Cyfanswm	149	82	72	92	64	74	79
Cynradd	74	46	39	65	40	41	46
Uwchradd	75	36	33	27	24	33	33

Ffynhonnell: CYBLD, Llywodraeth Cymru

- 3.46 Mae data cadw CGA, sy'n olrhain athrawon dros amser, yn dangos bod 1,012 wedi ennill SAC ac wedi cofrestru gyda CGA yn 2014 (ar ôl cwblhau cwrs AGA yng Nghymru yn llwyddiannus). Erbyn mis Mawrth 2020, nid oedd 22.7% o'r rhain wedi'u cofrestru mwyach fel athrawon gyda CGA.

Pennod 3 – Y Cyd-destun Addysgol

- 3.47 Mae data CYBLD yn dangos, o'r holl rai a adawodd addysgu yn 2019, fod 27.6% wedi ymddeol yn gynnar, 17.6% wedi mynd i gyflogaeth y tu allan i addysg, 13% yn anhysbys, 6.5% wedi symud i swyddi ym maes addysg nad oeddent yn swyddi addysgu a 35.1% wedi gadael am resymau eraill fel seibiant gyrfa neu i symud i addysg annibynnol neu SAU.
- 3.48 O edrych ar y tueddiadau tymor hwy o 2009-2010 i 2018-2019, gwelwyd gostyngiad yn y rhai a oedd yn gadael y sectorau cynradd ac uwchradd i ymddeol yn gynnar, o 53% i lawr i 28%³², o gymharu â chynnydd yn y rhai hynny a oedd yn mynd i gyflogaeth y tu allan i'r proffesiwn, o 11% i 30% yn y sector uwchradd, a 23% yn y sectorau cynradd yn y drefn honno³³.
- 3.49 Mae data o CYBLD yn archwilio nifer yr athrawon ysgol uwchradd a adawodd y proffesiwn yn ôl maes pwnc yn 2019. O'u cymharu â'r flwyddyn flaenorol, gadawodd llai o athrawon a oedd yn addysgu hanes, cerddoriaeth, Cymraeg iaith gyntaf ac ail iaith a chydlynwyr anghenion addysgol arbennig (Cyddlynwyr AAA). Fodd bynnag, gadawodd mwy o athrawon celf, daearyddiaeth, TG, mathemateg, ac ITM. Yn y pynciau eraill, nid oedd niferoedd yr athrawon a oedd yn gadael yn sylweddol neu roeddent yr un faint ag yn 2018.

³² CYBLD, Llywodraeth Cymru

³³ SCYA, *Teacher Labour Market in Wales Annual Report 2020* <https://www.nfer.ac.uk/teacher-labour-market-in-wales-annual-report-2020/>

Pennod 4 – Materion ar gyfer argymhellion

Mae Pennod 4 yn darparu'r wybodaeth gyd-destunol mewn perthynas â materion ar gyfer argymhellion yn Llythyr Cylch Gwaith y Gweinidog Addysg, i'w rhoi ar waith o fis Medi 2021.

Lefelau graddfeydd cyflog cenedlaethol o 2021: cyd-destun

Cyflogau cychwynnol athrawon o'u cymharu â phroffesiynau eraill i radddedigion a gwledydd eraill

- 4.1 Caiff athrawon cymwysedig yn y sector a gynhelir yng Nghymru eu talu yn unol â graddfeydd cyflog statudol, gyda chyflog cychwynnol o £27,018 ym mis Medi 2020.
- 4.2 Mae sawl arolwg ac adroddiad sy'n cyfeirio at gyflogau cychwynnol ar gyfer gradddedigion yn y DU. Mae'r holl adroddiadau a archwiliwyd yn dangos bod prif gyflogwyr y wlad wedi gostwng cyfraddau recriwtio gradddedigion o ganlyniad i COVID-19.
- 4.3 Mae'r Institute of Student Employers (ISE) yn adrodd ar strategaethau ac ymddygiad cyflogwyr mewn perthynas â recriwtio gweithwyr ifanc. Mae'r adroddiad hefyd yn dadansoddi'r wybodaeth am ystodau cyflog yn y DU ar draws gwahanol sectorau a'r canolrif ar draws yr holl grwpiau proffesiynol ar gyfer Cymru a'r DU fel ei gilydd.
- 4.4 Yn 2020, adroddodd arolwg yr ISE³⁴ gyflog cychwynnol canolrifol i berson graddedig yn y DU o £29,667 ymhlith ei aelodau, a oedd £667 yn uwch na'r flwyddyn flaenorol. Y cyflog cychwynnol canolrifol i radddedigion yng Nghymru yw £27,000.
- 4.5 Mae adroddiad yr High Fliers Report 2021³⁵ yn cyfeirio at y sefydliadau a oedd wedi'u cynnwys yn rhestr 100 uchaf The Times Top 100 Graduate Employers. Mae'n adrodd bod cyflogau cychwynnol canolrifol gradddedigion gyda phrif gyflogwyr y DU i radddedigion yn parhau'n £30,000 ar draws y DU.

³⁴ <https://ise.org.uk/>

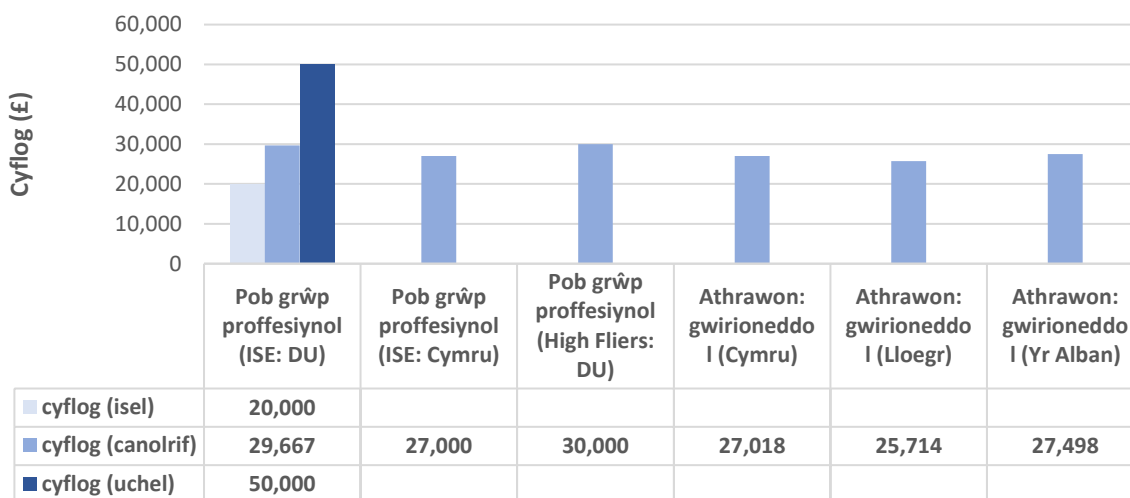
³⁵ Adroddiad High Fliers (2021), *The Graduate Market in 2021*

https://www.highfliers.co.uk/download/2021/graduate_market/GM21-Report.pdf

Pennod 4 – Materion ar gyfer argymhellion

Siart 3

Cymhariaeth cyflogau cychwynnol graddedigion 2020



Ffynhonnell: ISE

- 4.6 Mae Siart 3 yn dangos bod y cyflog cychwynnol i athrawon yng Nghymru yn cymharu â'r cyflog canolrifol i raddedigion yn dechrau arni ar draws holl grwpiau proffesiynol ISE yng Nghymru a'i fod £2,649 yn llai nag ar gyfer holl grwpiau proffesiynol ISE yn y DU.
- 4.7 Yn astudiaeth 2020 y Sefydliad ar gyfer Cydweithrediad a Datblygiad Economaidd (OECD),³⁶ caiff ysgolion eu dosbarthu ar draws pedwar cyfnod - cyn-cynradd, cynradd, uwchradd isaf ac uwchradd uchaf. Yn y DU, caiff y cyfnodau uwchradd eu cyfuno fel arfer i gyfnod uwchradd unigol. Mae'r holl gymaryddion cyflog yn yr astudiaeth hon gan yr OECD yn defnyddio cyfwerthoedd Doleri'r Unol Daleithiau (USD).
- 4.8 Wrth gymharu safle cymharol cyflogau cychwynnol, mae astudiaeth yr OECD yn dangos bod cyflogau cychwynnol ar gyfer pob cyfnod yng Nghymru a Lloegr, wedi'u cyfuno, islaw cyfartaledd yr OECD. Dylid nodi bod data sy'n bwydo astudiaeth 2020 yr OECD wedi'i gasglu yn 2019, cyn i Lywodraeth Cymru weithredu camau i gynyddu cyflogau athrawon, wedi i gyflog ac amodau gael eu datganoli, sydd wedi cael yr effaith o gynyddu cyflogau cychwynnol ar gyfradd fwy o'i chymharu â Lloegr.
- 4.9 Mae cyflogau cychwynnol athrawon yng Nghymru £1,304 yn uwch nag yn Lloegr a £480 yn is nag yn yr Alban.
- 4.10 Mae Llywodraeth San Steffan wedi ymrwymo i godi cyflogau cychwynnol i athrawon cymwysedig yn Lloegr i £30,000. Mae Llythyr Cylch Gwaith yr Ysgrifennydd Gwladol dros Addysg i'r School Teachers' Review Body (STRB)

³⁶ OECD (2020), *Education at a Glance 2020* <https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/>

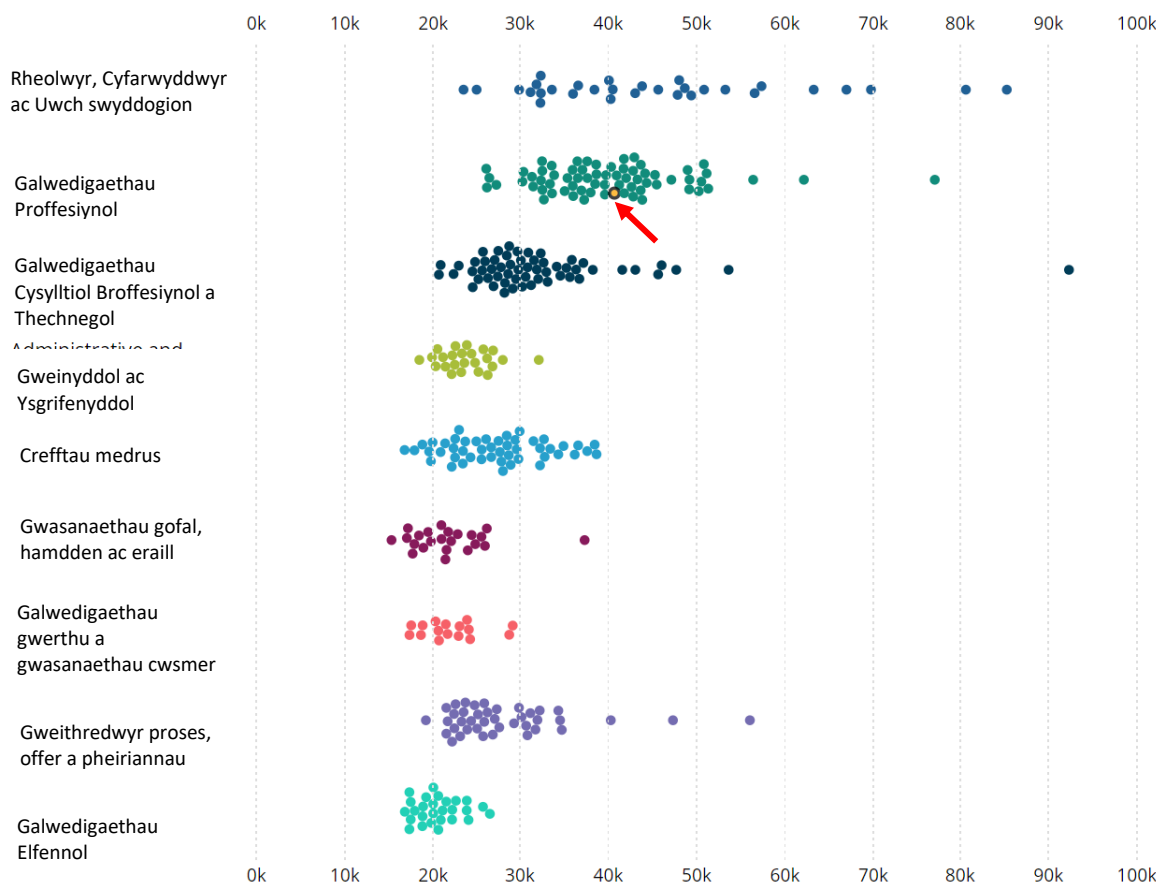
yn 2021 yn nodi y bydd "cyfyngiadau cyflog" yn effeithio ar amseru gweithredu hyn.

Cyflogau canolrifol athrawon o'u cymharu â phroffesiynau eraill i raddedigion a gwledydd eraill

- 4.11 Mae'r paragraffau canlynol yn cymharu cyflogau canolrifol athrawon yn ôl ffynonellau data gwahanol.
- 4.12 O ddata Arolwg Blynyddol Oriau ac Enillion (ASHE) 2020 yr ONS³⁷ mae'n bosibl cymharu cyflog gros amser llawn canolrifol blynyddol yn ôl galwedigaeth yn y DU, fel y gwelir yn Siart 4. Amlygwyd addysg yn y categori proffesiynol (saeth goch) gyda chyflog amser llawn canolrifol blynyddol o £40,881 ar gyfer gweithwyr proffesiynol addysgu yn y sector addysg uwchradd.

Siart 4

Cyflog blynyddol gros amser llawn canolrifol yn ôl Dosbarthiad Galwedigaethol Safonol (SOC) yn y DU



Ffynhonnell: ASHE 2020

³⁷ ONS, *Employee earnings in the UK: 2020*

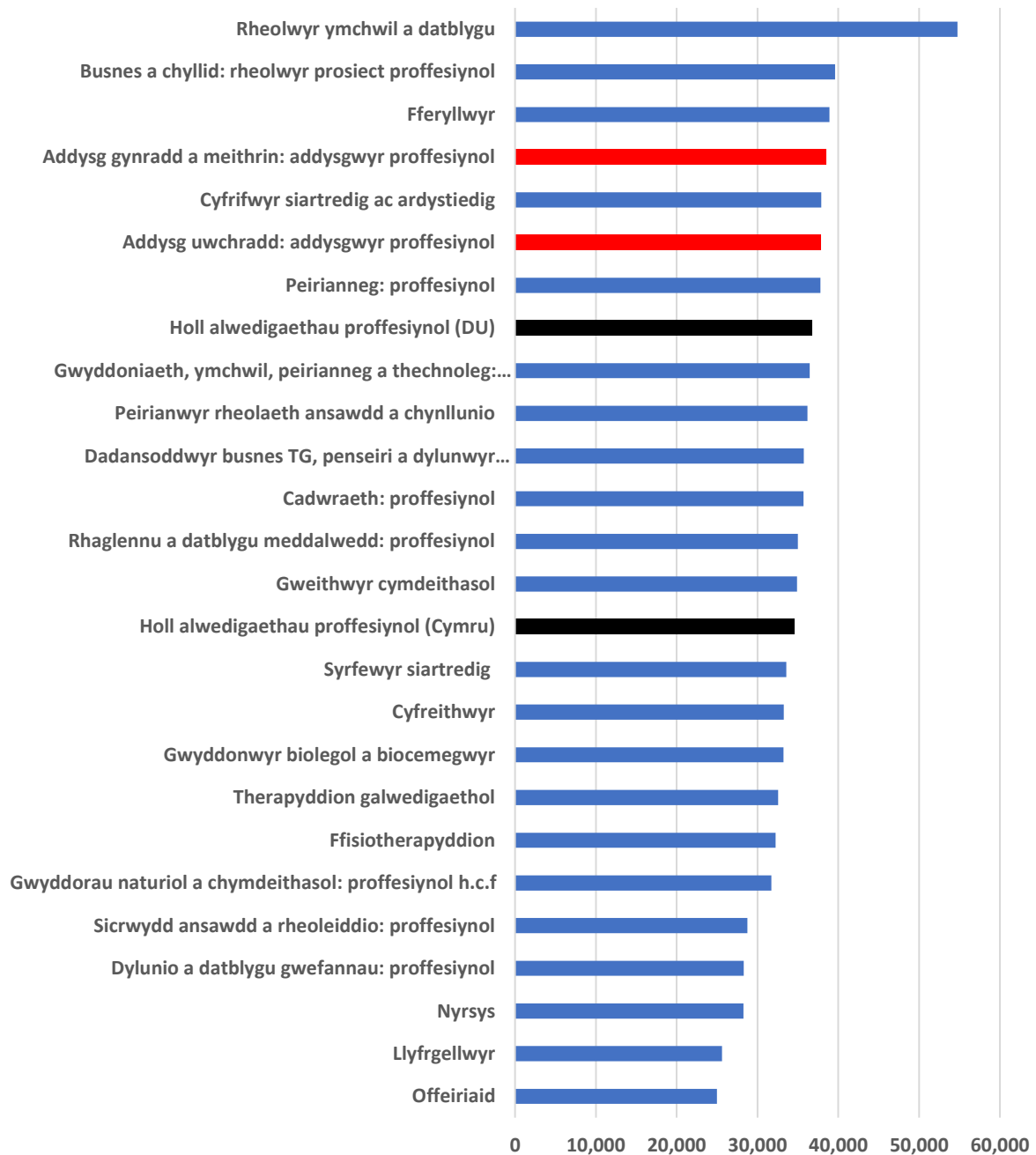
<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/bulletins/annualsurveyofhoursandearnings/2020>

Pennod 4 – Materion ar gyfer argymhellion

4.13 Drwy graffu ymhellach ar y data ASHE yn benodol ar gyfer y categorïau proffesiynol yng Nghymru, gwelir yr ystod cyflog gros canolrifol yn Siart 5 (noder nad oedd y data ar gael ar gyfer yr holl broffesiynau a restrir yn y DU). Mae'r siart hefyd yn dangos y cyflog blynyddol gros canolrifol i'r holl alwedigaethau proffesiynol yng Nghymru a'r DU (bariau du).

Siart 5

Cyflog blynyddol gros canolrifol (£) yng Nghymru ar gyfer y categori proffesiynol



Ffynhonnell: ASHE 2020

Pennod 4 – Materion ar gyfer argymhellion

- 4.14 Yng Nghymru, mae'r cyflogau canolrifol ar gyfer athrawon ysgol uwchradd ac athrawon ysgol gynradd (bariau coch) yn gyfartal â'i gilydd a phroffesiynau fel fferyllwyr, cyfrifwyr siartredig a gweithwyr proffesiynol peirianeg. Mae cyflogau ar gyfer gweithwyr proffesiynol addysg feithrin/cynradd ac uwchradd yn uwch na'r cyflog canolrifol ar gyfer 'pob proffesiwn' yng Nghymru a'r DU gyda'r cyfnod cynradd ychydig yn uwch na'r cyfnod uwchradd.
- 4.15 Yn ôl SWAC 2019, y cyflogau cyfwerth ag amser llawn canolrifol yng Nghymru ar gyfer athrawon dosbarth cynradd ac athrawon dosbarth uwchradd yw £40,482 a £40,490 yn y drefn honno. Mae'r canlyniadau hyn yn debyg i'r rhai a adroddwyd gan ASHE 2020, er bod cyflog y cyfnod uwchradd ychydig yn uwch na'r cynradd.
- 4.16 Gellir cymharu cyflog gros wythnosol canolrifol ar lefel gynradd ac uwchradd ar draws y DU gan ddefnyddio data ASHE 2020, fel y dangosir yn Tabl 9. Mae'r Alban yn dod ar y brig ar gyfer y cyfnodau cynradd ac uwchradd fel ei gilydd ar draws 11 rhanbarth y DU, tra bod y cyfnodau cynradd ac uwchradd yng Nghymru'n ail ac yn seithfed yn y drefn honno.

Tabl 9

Cyflog wythnosol gros canolrifol athrawon ar lefel gynradd ac uwchradd ar draws y DU

Rhanbarth	Uwchradd		Cynradd a Meithrin	
	Cyflog wythnosol canolrifol gros (£)	Safle	Cyflog wythnosol gros canolrifol (£)	Safle
Y DU	741		647	
Dwyrain Lloegr	707	9	595	10
Dwyrain Canolbarth Lloegr	753	4	630	7
Llundain	781	2	657	3
Gogledd Ddwyrain Lloegr	742	6	633	5
Gogledd Orllewin Lloegr	722	8	633	6
Yr Alban	794	1	761	1
De Ddwyrain Lloegr	689	10	621	9
De Orllewin Lloegr	748	5	579	11
Cymru	740	7	752	2
Canolbarth Lloegr	755	3	629	8
Swydd Efrog a'r Hymber	689	11	653	4

Ffynhonnell: ASHE 2020

- 4.17 Mae astudiaeth 2020 yr OECD yn adrodd ar gyflogau gwirioneddol ar gyfer athrawon cynradd ac uwchradd uchaf ar gyfer Cymru a Lloegr at ei gilydd³⁸, ar \$44,157 a \$49,312 yn y drefn honno; mae'r rhain yn cymharu â chyfartaleddau'r OECD o \$43,942 a \$49,778.

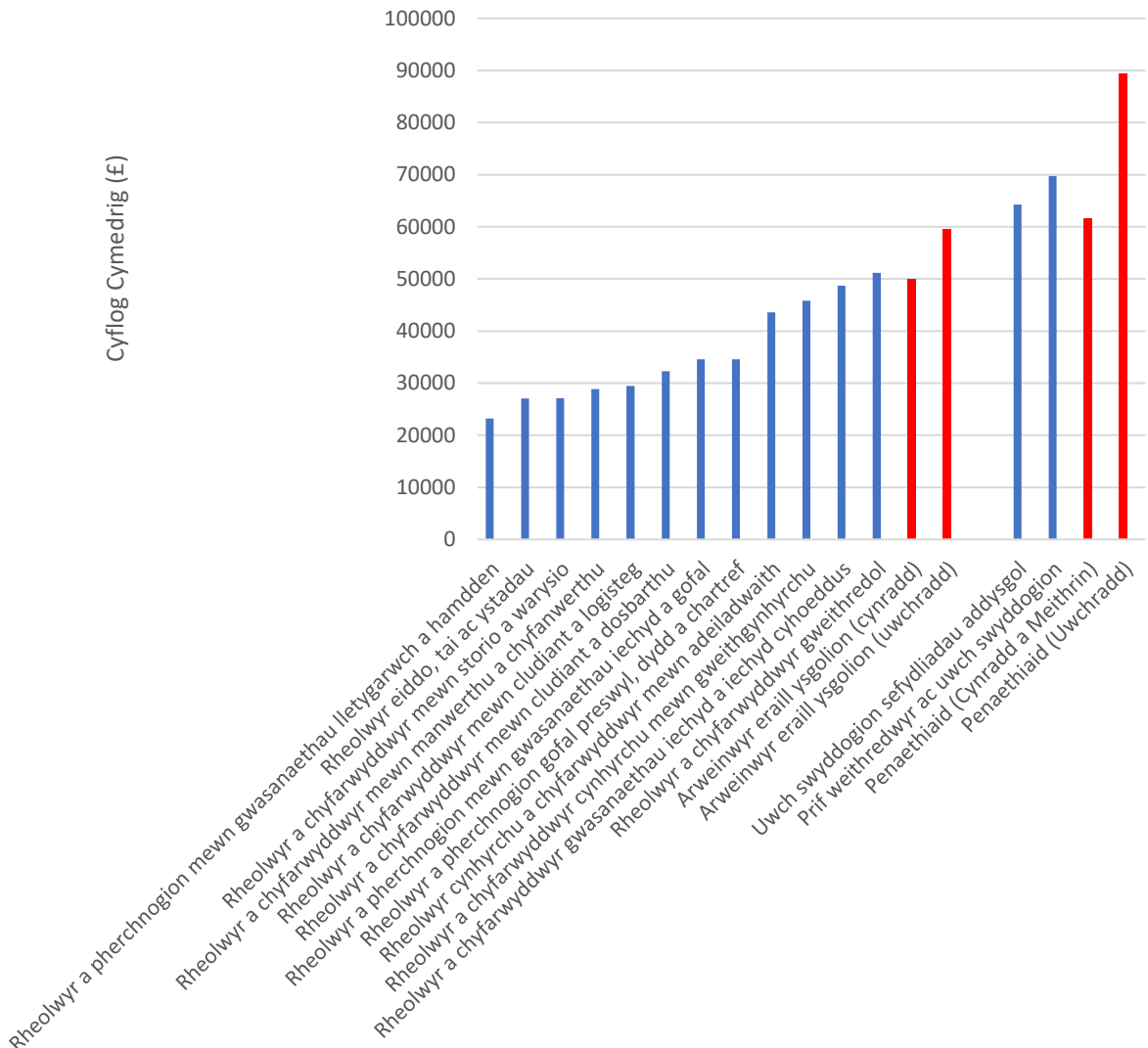
³⁸ Casglwyd y data cyn i'r dyfarniad cyflog i Gymru gael ei weithredu yn 2019

Cyflogau penaethiaid

- 4.18 Yng Nghymru yn 2019, ar sail SWAC 2019, y cyflog cyfwerth ag amser llawn gros canolrifol ar gyfer pawb ar Ystod Cyflog y Grŵp Arweinyddiaeth (YCGA) oedd £53,856 mewn ysgolion cynradd a meithrin a £59,528 mewn ysgolion uwchradd. Mewn ysgolion canol ac arbennig, y ffigyrau oedd £55,202 a £59,528 yn y drefn honno.
- 4.19 Ar gyfer penaethiaid (gan gynnwys penaethiaid gweithredol), roedd y cyflog gros canolrifol yn amrywio o £54,529 a £60,895 ar gyfer ysgolion meithrin a chynradd yn y drefn honno i £87,960 ar gyfer ysgolion uwchradd.
- 4.20 Ar gyfer y sectorau cynradd ac uwchradd fel ei gilydd, mae modd cymharu'r cyflogau cymedrig ar gyfer penaethiaid ac arweinwyr ysgol eraill gyda chyflogau cymedrig rolau rheoli ac arwain ar draws y sectorau preifat a chyhoeddus gan ddefnyddio data SWAC 2019 ac ASHE 2020 yn y drefn honno: gweler Siart 6. Yng Nghymru, mae penaethiaid uwchradd a chynradd (bariau coch) yn cymharu'n ffafriol â phrif weithredwyr ac uwch weithwyr proffesiynol eraill mewn sefydliadau addysg. Mae cyflogau arweinwyr ysgol eraill (bariau gwyrdd) hefyd yn cymharu'n ffafriol â rheolwyr a chyfarwyddwyr ar draws y sectorau eraill.

Siart 6

Cyflog cymedrig ar gyfer rheolwyr ac uwch arweinwyr yng Nghymru (2020)



Ffynhonnell: ASHE 2020

- 4.21 Yn astudiaeth 2020 yr OECD,³⁹ mae cyflogau gwirioneddol cymedrig penaethiaid ar gyfer cyfnodau cynradd ac uwchradd uchaf yn y DU yn \$81,830 a \$116,952 yn y drefn honno, o'u cymharu â chymedrau'r OECD o \$67,365 a \$79,536.
- 4.22 Mae ystodau cyflog penaethiaid yn amrywio ar draws gwledydd cymharol yr OECD fel y nodir yn nau adroddiad blaenorol yr IWPRB. Ar sail yr wybodaeth yn adroddiad yr OECD, yr ystod ar gyfer penaethiaid yng Nghymru a Lloegr at ei gilydd⁴⁰ yw \$58,684 - \$142,285 o'i gymharu â \$54,287 - \$88,322, sef y cymedr ar draws gwledydd yr OECD. Mae'r duedd dros yr ychydig

³⁹ OECD (2020), *Education at a Glance 2020* <https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/>

⁴⁰ Casgliwyd y data cyn i'r dyfarniad cyflog i Gymru gael ei weithredu yn 2019

Pennod 4 – Materion ar gyfer argymhellion

flynyddoedd diwethaf wedi dangos bod yr uchafswm cyflog sydd ar gael i benaethiaid yng Nghymru a Lloegr tua'r brig o'i gymharu â gwledydd eraill.

- 4.23 Mae'r ystodau cyflog ar gyfer penaeithiaid yng Nghymru yn ehangach na'r rhai yn yr Alban. Y raddfa gyflog yn yr Alban ar gyfer penaeithiaid yw £51,207 yn codi i £98,808.
- 4.24 Yng Nghymru, caiff yr ystod cyflog ar gyfer penaeithiaid ei benderfynu yn unol â fformiwla sy'n eu rhoi i mewn i un o wyth grŵp penaeithiaid, gan gymryd i ystyriaeth nifer y disgyblion, eu cyfnod allweddol dysgu ac anghenion ychwanegol. Mae gan y corff llywodraethu yr hyblygrwydd i benodi ar gyflog o fewn ystod y grŵp, gyda'r disgresiwn i dalu hyd at 25% yn uwch nag uchafswm ystod y grŵp penaeithiaid, a mwy o dan amgylchiadau eithriadol.
- 4.25 Drwy gyfuno data CYBLD 2020 a SWAC 2019, (gweler Tabl 10) o'r 1,475 o benaethiaid yng Nghymru, caiff 230 eu talu uwchben uchafswm grŵp eu hysgol (14%); bydd hyn hefyd yn cynnwys rhai sy'n gyfrifol am fwy nag un ysgol. Ar draws yr wyth grŵp cyflog, mae'r cyflog ychwanegol uwchben uchafswm y grŵp ar gyfer y 230 o benaethiaid (gan gynnwys penaeithiaid gweithredol) yn amrywio o £618 i £39,446, gydag ymgodiad cyfartalog o oddeutu £8,846.

Tabl 10
Grwpiau cyflog penaeithiaid

Grŵp Cyflog	Isafswm £	Uchafswm £	Nifer yr ysgolion	Nifer yr ysgolion gyda phenaethiaid uwchben uchafswm y grŵp cyflog	% yr ysgolion gyda phenaethiaid uwchben uchafswm y grŵp cyflog	Ystod swm y cyflog uwchben uchafswm y grŵp cyflog disgwylidig	
						Isafswm £	Uchafswm £
1	46,457	61,808	430	30	7%	618	8,748
2	48,808	66,517	540	75	14%	666	17,240
3	52,643	71,590	240	50	21%	716	14,236
4	56,579	77,048	55	20	36%	770	26,286
5	62,426	84,976	45	10	22%	850	18,358
6	67,183	93,732	95	20	21%	937	39,446
7	72,306	103,334	55	10	18%	1,034	10,726
8	79,748	114,061	10	*	*	*	*
Cyfanswm			1,475	230	14%		

Ffynhonnell: CYBLD 2020 a SWAC, Llywodraeth Cymru (* yn cyfeirio at gyfrif data o lai na 5)

Nodi a chyfrifo tâl arweinyddiaeth penaeithiaid sy'n atebol am fwy nag un ysgol

- 4.26 Caiff rôl a chyfrifoldebau pennaeth eu diffinio yn STPCD(C) 2020 ac arweiniad ar gyflog ac amodau athrawon ysgol.

- 4.27 Gall penaethiaid fod yn gyfrifol ac yn atebol am fwy nag un ysgol. Caiff y term 'pennaeth gweithredol' ei ddefnyddio hefyd i ddisgrifio pennaeth sy'n gyfrifol am fwy nag un ysgol.
- 4.28 Ar sail ffurflen ddata cyflog ac AD SWAC yng Nghymru 2019, mae 80 achos lle mae pennaeth neu bennaeth gweithredol yn gyfrifol am fwy nag un ysgol; mae 15 yn meddu ar y teitl 'pennaeth gweithredol' tra bod 65 yn meddu ar y teitl 'pennaeth'.
- 4.29 Ar hyn o bryd, nid oes diffiniad o rôl pennaeth gweithredol yn yr STPCD(C) ac ni phennir pryd defnyddir y teitl 'pennaeth gweithredol' yn hytrach na'r teitl 'pennaeth' pan fo unigolyn yn gyfrifol ac yn atebol am fwy nag un ysgol.
- 4.30 Nododd ymchwil a gynhaliwyd yn 2017 gan y Sefydliad Cenedlaethol er Ymchwil Addysgol (SCYA), Ambition School Leadership (y Future Leaders Trust cynt) a'r National Governance Association (NGA) yn Lloegr, ddisgrifiad swydd enghreifftiol.⁴¹
- 4.31 Nododd y canfyddiadau a gyhoeddwyd gan SCYA fod pennaeth gweithredol yn derbyn dyletswyddau uwchben rhai pennaeth, ym meysydd meddwl yn strategol, cysondeb a chydweithredu, wynebu am allan a choetsio/datblygu staff, a'r cyfan yn anelu at welliant, ymestyn a phartneriaeth.
- 4.32 Mae lefel o gymhlethdod sy'n dod i'r amlwg drwy fod yn gyfrifol ac yn atebol am sawl ysgol, neu ysgolion y bwriedir eu huno. Gallai hyn gynnwys un neu fwy o'r canlynol:
- darparu nifer o strategaethau
 - gweithio gyda chyrff llywodraethu ar wahân
 - gwella tanberfformiad ysgol
 - arwain ffedereiddiad pan fod ysgolion yn cadw eu hunaniaeth unigol ar wahân
- 4.33 Mae'r STPCD(C) yn nodi "Pan fo'r pennaeth wedi cael ei benodi'n bennaeth ar fwy nag un ysgol ar sail barhaol, rhaid i gorff perthnasol ysgol wreiddiol y pennaeth neu, yn unol â'r Rheoliadau Cydlafurio, y corff sy'n cydlafurio, bennu grŵp y pennaeth drwy gyfuno sgôr unedau'r holl ysgolion y mae'r pennaeth yn gyfrifol amdanynt i gael cyfanswm sgôr unedau, sydd wedyn yn pennu grŵp y pennaeth". Byddai hyn yr un peth i bennaeth gweithredol sy'n gyfrifol am fwy nag un ysgol.
- 4.34 Fel y nodwyd yn 4.24, mae'r STPCD(C) yn caniatáu hyblygrwydd wrth osod cyflog pennaeth (neu bennaeth gweithredol) sy'n gallu bod 25% yn uwch nag uchafswm ystod y grŵp, ac uwchben y trothwy o 25% mewn amgylchiadau eithriadol. Mewn amgylchiadau o'r fath, mae'n rhaid i'r corff llywodraethu geisio cyngor annibynnol cyn darparu cytundeb o'r fath, ac ategu ei benderfyniad gydag achos busnes.

⁴¹ SCYA(2017), *Executive headship* <https://www.nfer.ac.uk/media/1747/exec02.pdf>

Effeithiolrwydd, cysondeb a phriodoldeb trefniadau CAD

Darpariaethau yn yr STPCD(C)

- 4.35 Gellir talu taliad cyfrifoldeb dysgu ac addysgu (CAD) am "ymgymryd â chyfrifoldeb ychwanegol parhaus, er mwyn sicrhau bod addysgu a dysgu o ansawdd uchel yn parhau i gael eu cyflenwi a bod yr athro'n gyfrifol am hyn". Ni ellid dyfarnu CADau i athrawon heb gymhwyso.
- 4.36 Mae tri math o CAD, y pennir eu defnydd yn unol â pholisi cyflog yr ysgol. Mae gwerthoedd isod ar gyfer 2020-2021:
- (i) CAD1, rhwng £8,291 a £14,030
 - (ii) CAD2, rhwng £2,873 a £7,017
 - (iii) CAD3, rhwng £571 a £2,833 – taliad tymor penodedig yw hwn "ar gyfer prosiectau gwella ysgol â chyfyngiad amser clir iddynt neu gyfrifoldebau allanol untro". Mae'n rhaid pennu hyd y tymor penodedig ar y cychwyn.
- 4.37 Wrth ddyfarnu CAD1 neu CAD2, mae'n rhaid i'r ysgol fod yn fodlon bod dyletswyddau'r athro'n cynnwys cyfrifoldeb sylweddol nad yw'n ofynnol o'r holl athrawon dosbarth a'i fod:
- a) yn canolbwyntio ar ddysgu ac addysgu
 - b) yn gofyn i'r athro arddel sgiliau a chrebwyll proffesiynol
 - c) yn gofyn i'r athro arwain, rheoli a datblygu pwnc neu faes cwricwlaid; neu arwain a rheoli datblygiad disgyblion ar draws y Cwricwlwm
 - d) yn cael effaith ar gynnydd addysgol disgyblion heblaw yn nosbarthiadau neu grwpiau o ddisgyblion dynodedig yr athro
 - e) yn cynnwys arwain, datblygu a gwella arfer addysgu staff eraill
- At hynny, cyn dyfarnu CAD1, mae'n rhaid i'r ysgol fod yn fodlon bod y cyfrifoldeb ychwanegol parhaus yn cynnwys cyfrifoldeb rheolaeth llinell dros nifer sylweddol o bobl.
- 4.38 Ni chaiff athro feddu ar CAD1 a CAD2 ar yr un pryd, ond caiff athro sy'n derbyn CAD1 neu CAD2 feddu ar CAD3 ar yr un pryd. Mae taliadau CAD1 a CAD2 yn ddarostyngedig i'r egwyddor pro rata ar gyfer athrawon rhan-amser; Nid yw CAD3 yn ddarostyngedig i'r egwyddor pro rata. Mae darpariaethau'r STPCD(C) yn cynnwys 'diogelu' – yn y bôn, maent yn diogelu talu CADau i athrawon am gyfnod o dair blynedd ar ôl i benderfyniad gael ei wneud gan yr ysgol i roi'r gorau i dalu'r CAD.
- 4.39 Cyfrifoldeb corff llywodraethu'r ysgol yw cytuno CADau. Mae'r rhan fwyaf o ysgolion yn mabwysiadu darpariaethau'r polisïau cyflog enghreifftiol a gyhoeddir gan gonsortia rhanbarthol ac awdurdodau lleol, er bod rhywfaint o amrywio o ran y disgwyliadau a roddir ar gyrf llywodraethu mewn perthynas â dyfarnu a chyhoeddi CADau. Mewn rhai achosion, disgwylir i werth pob CAD unigol gael ei gynnwys ym mholisi cyflog ysgol; mewn achosion eraill, graddfa cyflog a phwyntiau cyflog yr ysgol fydd yn pennu hyn. Mae rhai awdurdodau

Pennod 4 – Materion ar gyfer argymhellion

lleol yn cynnwys graddfa ar gyfer taliadau CAD, tra bod llawer o ysgolion yn defnyddio'r raddfa er nad yw wedi'i chynnwys yn benodol mewn polisïau cyflog.

Mynychder CADau

4.40 At ei gilydd, dyfarnwyd 8,005 CAD i athrawon yng Nghymru (gweler Tabl 11). Yn 2019, roedd 7,670 o athrawon yng Nghymru yn derbyn un neu fwy o daliadau CAD (gweler Tabl 12).

Tabl 11

Taliadau CAD yn ôl math o CAD, rhyw a chyfnod (i'r 5 agosaf)

		Ysgolion Meithrin a Chynradd	Ysgolion Canol	Ysgolion Uwchradd	Ysgolion Arbennig ac Unedau Cyfeirio Unedau	Arall	Cyfanswm
CAD1	Gwrywaidd	*	25	340	5	15	390
	Benywaidd	10	45	575	5	30	665
	Cyfanswm	10	65	915	10	45	1,050
CAD2	Gwrywaidd	0	80	1,030	25	50	1,405
	Benywaidd	1,355	185	2,095	100	205	3,945
	Cyfanswm	1,575	265	3,130	125	255	5,355
CAD3	Gwrywaidd	60	15	130	5	10	220
	Benywaidd	240	15	280	10	20	560
	Cyfanswm	300	30	405	20	30	785
CAD anhysbys	Gwrywaidd	30	25	155	*	0	215
	Benywaidd	205	70	290	15	20	600
	Cyfanswm	235	90	445	20	25	815
Cyfanswm		2,120	455	4,895	175	355	8,005

Ffynhonnell: SWAC, Llywodraeth Cymru

4.41 At ei gilydd, mae 29% o athrawon yn derbyn dyfarniad CAD - mae hyn yn amrywio o 45% yn y sector ysgolion uwchradd i 17% mewn ysgolion meithrin a chynradd.

Pennod 4 – Materion ar gyfer argymhellion

Tabl 12

Canran yr athrawon a dderbyniodd lwfansau CAD yn ôl sector, 2019 (wedi'i thalgrynnu i'r 5 agosaf)⁴²

Sector	Cyfrif y pen	Canran yr athrawon yn y sector sy'n derbyn CAD
Meithrin a Chynradd	2,085	16.7%
Canol	435	35.6%
Uwchradd	4,640	44.7%
Ysgolion Arbennig ac Unedau Cyfeirio Disgyblion (UCD)	170	17.1%
Arall	345	24.1%
Holl ysgolion	7,670	29.0%

Ffynhonnell: SWAC, Llywodraeth Cymru

- 4.42 O ran rhyw, o gyfanswm y dyfarniadau CAD a wneir, caiff 72% eu dyfarnu i athrawon benywaidd a 28% i athrawon gwrywaidd (gweler Tabl 13). Fodd bynnag, mae hyn yn amrywio o 63% o daliadau CAD1 a 74% o daliadau CAD2 i fenywod. Cyfansoddiad cyffredinol y gweithlu addysgu yng Nghymru yw 75.2% benywaidd a 24.8% gwrywaidd⁴³. Rhan o'r esboniad dros yr amrywiaeth yw bod cyfran uwch o fenywod yn y sector cynradd, lle mae dyfarniadau CAD yn llai mynych.

Tabl 13

Canran yr athrawon (cyfrif y pen) yn ôl rhyw a math o CAD

	Benywaidd	Gwrywaidd	Cyfanswm
CAD1	63%	37%	100%
CAD2	74%	26%	100%
CAD3	72%	28%	100%
CAD anhysbys	74%	26%	100%
Cyfanswm	72%	28%	100%

Ffynhonnell: SWAC, Llywodraeth Cymru

- 4.43 Taliad cymedrig CAD yw £4,379 - cymedr CAD1 yw £8,751; cymedr CAD2 yw £3,892; cymedr CAD3 yw £1,624. Mae Tabl 14 yn dangos dosbarthiad a gwerth lwfansau CAD1 a CAD2 yn ôl band CAD a rhyw.

⁴² Ac eithrio Ynys Môn na ddychwelodd ddata CAD

⁴³ SWAC, Llywodraeth Cymru

Pennod 4 – Materion ar gyfer argymhellion

Tabl 14

Staff sy'n derbyn taliad CAD yn ôl band CAD a rhyw (wedi'u talgrynnu i'r 5 agosaf)

	Gwrywaidd	%	Benywaidd	%	Cyfanswm
CAD1					
Hyd at £8,069	150	34	290	66	440
>£8,069 hyd at £9,929	170	39	270	61	440
>£9,929 hyd at £11,789	50	40	80	64	125
>£11,789 hyd at £13,654	15	33	25	56	45
Cyfanswm	390	37	665	63	1,050
CAD2					
Hyd at £2,796	495	20	1,950	80	2,445
>£2,796 hyd at £4,665	385	28	1,010	72	1,400
>£4,665 hyd at £6,829	525	35	980	65	1,505
>£6,829	*		*		*
Cyfanswm	1,405	26	3,945	74	5,355

Noder: nid yw'r ffigyrau bob amser yn cyfansymio, oherwydd talgrynnu

Ffynhonnell: SWAC, Llywodraeth Cymru

Rôl a chydabyddiaeth athrawon heb gymhwyso (AHG)

- 4.44 Mae'r STPCD(C) yn pennu bod yn rhaid i berson feddu ar radd, ac ennill SAC drwy ddilyn rhaglen AGA, neu lwybr ar sail cyflogaeth er mwyn addysgu mewn ysgol a gynhelir yng Nghymru. Mae'n ofynnol i bob athro yng Nghymru gofrestru gyda CGA, ac mae'n ofynnol i athrawon newydd gymhwyso ymgymryd â blwyddyn o sefydlu, lle byddant yn derbyn pecyn o gymorth.⁴⁴
- 4.45 Mae Atodlen 3⁴⁵ o reoliadau 2015 yn nodi y gellir cyflogi person heb gymhwyso sy'n meddu ar gymwysterau arbennig neu brofiad arbennig lle mae'r cyflogwr yn fodlon ynghylch cymwysterau neu brofiad y person neu'r ddau, a lle nad oes athro ysgol sydd wedi'i gymhwyso'n briodol (sy'n meddu ar SAC) ar gael. Dim ond am y cyfnod o amser nad yw'n bosibl penodi athro ysgol sy'n meddu ar SAC y dylid gwneud unrhyw benodiad yn yr amgylchiadau hyn.⁴⁶
- 4.46 Mae gwahaniaeth rhwng y ddau fath o staff a delir ar y raddfa gyflog AHG. Mae'r cyntaf yn athro heb gymhwyso sy'n derbyn cyfrifoldebau llawn athro cymwysedig; mae'r ail yn berson heb SAC nad yw'n derbyn cyfrifoldebau

⁴⁴ Llywodraeth Cymru (2017) Ymsefydlu ar gyfer athrawon newydd gymhwyso yng Nghymru [Llywodraeth Cymru, Ymsefydlu ar gyfer Athrawon Newydd Gymhwyso, diwygiwyd mis Gorffennaf 2017](#)

⁴⁵ Llywodraeth Cymru (2015), Rheoliadau Cyngor y Gweithlu Addysg (Cymru) 2015 <https://www.legislation.gov.uk/wsi/2015/140/schedule/3/made/welsh>

⁴⁶ CGA Arweiniad i Gyflogwyr. Cyflogi Athrawon Ysgol a Gweithwyr Cymorth Dysgu Mewn Ysgolion <https://www.ewc.wales/site/index.php/cy/cofrestru/gwybodaeth-am-gofrestru-ar-gyfer-cyflogwyr.html>

Pennod 4 – Materion ar gyfer argymhellion

llawn athro. Mae enghreifftiau o'r ail fath yn cynnwys hyfforddwyr chwaraeon, athrawon cerddoriaeth peripatetig, cynorthwyyr addysgu lefel uwch (CALU), goruchwylwyr cyflenwi, pobl sy'n cyflenwi ar gyfer amser cynllunio, paratoi ac asesu (CPA), ac athrawon dan hyfforddiant ar gynlluniau cyflogaeth.

- 4.47 Nododd CGA, gan weithio gyda Llywodraeth Cymru, fod oddeutu 65 AHG yn y categori cyntaf. Mae data ystod cyflog SWAC yn dangos bod 335 yn yr ail gategori. Rydym wedi canolbwyntio ar y categori cyntaf am eu bod yn athrawon heb gymhwyso sy'n derbyn cyfrifoldebau llawn athro cymwysedig.
- 4.48 Mae graddfa gyflog chwe phwynt o £18,169-£28,735. Mae brig y raddfa'n uwch nag isafswm y PYC. Mae'n rhaid i rywun ar raddfa gyflog AHG gael ei roi ar un o'r chwe phwynt graddfa disgresiynol a symud i fyny un pwynt ar y raddfa ar ôl cwblhau blwyddyn o gyflogaeth. Dylai fod tybiaeth o blaid dilyniant oni bai i unigolyn gael ei hysbysu bod ei wasanaeth yn anfoddhaol mewn perthynas â'r flwyddyn honno.⁴⁷
- 4.49 Ni ellir dyfarnu CADau i AHG.⁴⁸ Fodd bynnag, maent yn gallu derbyn lwfans arall os ydynt yn derbyn cyfrifoldeb ychwanegol sy'n canolbwyntio ar ddysgu ac addysgu ac sy'n mynnu sgiliau a chrebwyll proffesiynol a/neu feddu ar gymwysterau neu brofiad sy'n ychwanegu gwerth.⁴⁹
- 4.50 Darparodd Estyn, gan dynnu ar ystod o adroddiadau arolygu a thematig, wybodaeth ychwanegol ar gais yr IWPRB mewn perthynas â'r defnydd o AHG. Nodant fod "potensial i ddeilliannau a phrofiadau dysgwyr gael eu heffeithio'n negyddol pan fydd ysgolion yn defnyddio AHG yn rheolaidd neu yn yr hirdymor... ond bod yr effaith ar ddysgwyr yn finimol ar y cyfan pan ddefnyddir AHG fel mesur byrdymor i lenwi absenoldeb dros dro".
- 4.51 Yn Lloegr,⁵⁰ amcangyfrifir bod 21,300 (4.7%) o athrawon heb gymhwyso. Mae isafswm ac uchafswm y raddfa gyflog chwe phwynt yr un peth ag yng Nghymru.
- 4.52 Yn yr Alban, nid oes graddfa gyflog ar gyfer AHG ac ni chaiff ysgolion gyflogi AHG.⁵¹
- 4.53 Yng Ngogledd Iwerddon,⁵² mae pwynt cyflog unigol ar gyfer AHG ar £15,358, tua £8.8k yn is na chyflog athro ar PYC1. Mae cyfradd hefyd o £16.59 yr awr.

⁴⁷ Llywodraeth Cymru (2020), *STPCD(C) para 19d a 19e*

<https://llyw.cymru/sites/default/files/publications/2020-11/dogfen-cyflog-ac-amodau-athrawon-ysgol-cymru-2020.pdf>

⁴⁸ Ibid, para 20.1

⁴⁹ Ibid, para 22.1

⁵⁰ Gov.uk, *School Teachers' Review Body 30th Report: 2020*

<https://www.gov.uk/government/publications/school-teachers-review-body-30th-report-2020>

⁵¹ SCNT (2020), *The National Scheme of Salaries and Conditions of Service for Teachers and Associated Professionals* <https://www.snct.org.uk/>

⁵² Northern Ireland Department of Education (Ebrill 2021), *Circular 2021/11 - Teachers' Pay and Allowances from 1 September 2020*

Rôl a chydabyddiaeth yr ystod ymarferwyr arweiniol (YA)

- 4.54 Athrawon cymwysedig yw YA a'u prif ddiben yw modelu ac arwain gwelliant mewn sgiliau addysgu.⁵³ Gall hyn gynnwys arwain y gwaith o ddatblygu addysgeg a'r cwricwlwm, coetsio a mentora athrawon eraill, a helpu athrawon sy'n wynebu anawsterau.
- 4.55 Mae gan athrawon ar y raddfa gyflog YA yr un cyfrifoldebau proffesiynol, ac maent yn elwa ar yr un hawliau a drosglwyddwyd, â phob athro arall, heblaw'r pennaeth. Fodd bynnag, gallai dyletswyddau ychwanegol i'r rôl o ran modelu ac arwain sgiliau addysgu gael eu cynnwys yn nisgrifiadau swydd unigol athrawon o'r fath.
- 4.56 Yn 2020-2021, roedd yr ystod cyflog i YA yn dechrau ar £42,402 ac yn codi i £62,461. Yn 2019, cyflog gros cymedrig YA oedd £42,093 mewn ysgolion cynradd, a £49,034 mewn ysgolion uwchradd.⁵⁴
- 4.57 Cyfrifoldeb penaeithiaid yw penderfynu a ddylai swyddi o'r fath gynnwys elfen o waith allgymorth ai peidio, fel gweithio gyda chonsortia rhanbarthol i helpu ysgolion eraill i wella. Nid oes gofyniad arnynt i wneud hynny yn yr STPCD(C) presennol.
- 4.58 Yn 2019, roedd 20 o unigolion yn cael eu talu ar y raddfa gyflog YA.⁵⁵ Fodd bynnag, oherwydd amrywiadau yn nehongliad y rôl a'r defnydd o'i theitl, disgrifiwyd 50 o athrawon eraill yn YA gan ysgolion, er eu bod yn cael eu talu ar raddfeydd cyflog eraill.⁵⁶ I roi cyd-destun i hyn, mae 21,876 o athrawon dosbarth cymwysedig yng Nghymru. Mae pum awdurdod lleol yng Nghymru nad oes ganddynt athrawon ar raddfa gyflog YA ac nad ydynt ychwaith yn disgrifio athrawon ar raddfeydd eraill fel YA.

<https://www.education-ni.gov.uk/publications/circular-202111-teachers-pay-and-allowances-1-september-2020>

⁵³ Llywodraeth Cymru (2020), *STPCD(C) para 16 ac Atodiad 2*

<https://llyw.cymru/sites/default/files/publications/2020-11/dogfen-cyflog-ac-amodau-athrawon-ysgol-cymru-2020.pdf>

⁵⁴ Llywodraeth Cymru, *Dyfarniad cyflog athrawon Awdurdodau Lleol 2019* [tystiolaeth-i-gorff-adolygu-cyflogau-annibynnol-cymru.pdf \(llyw.cymru\)](https://llyw.cymru/sites/default/files/publications/2020-11/dogfen-cyflog-ac-amodau-athrawon-ysgol-cymru-2020.pdf)

⁵⁵ Llywodraeth Cymru (AD SWAC), *Athrawon yn ôl ystod tâl yn ôl awdurdod lleol* :

<https://statscymru.llyw.cymru/Catalogue/Education-and-Skills/Schools-and-Teachers/teachers-and-support-staff/school-workforce-annual-census/teachers-pay/teacherpayrange-by-localauthority>

⁵⁶ Llywodraeth Cymru (Ysgolion SWAC), *Athrawon yn ôl awdurdod lleol a chategori staff*

<https://statscymru.llyw.cymru/Catalogue/Education-and-Skills/Schools-and-Teachers/teachers-and-support-staff/school-workforce-annual-census/teachers/teachers-by-localauthority-staffcategory>

Hygludedd cyflog

- 4.59 Hyd at 2012, roedd yn rhaid i bwyntiau cyflog a ddyfarnwyd i athrawon unigol fod yn barhaol, "p'un a yw'r athro dosbarth yn parhau yn yr un swydd neu'n symud i swydd newydd".⁵⁷ Fodd bynnag, nid yw hygludedd cyflog wedi'i gynnwys yn y Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (STPCD) ers 2013, pan ddilewyd unrhyw rwymedigaeth ar ysgolion wrth recriwtio i gyflogi ar gyflog cyfatebol blaenorol neu bresennol athro, naill ai ar y prif ystod cyflog (PYC), yr ystod cyflog uwch (YCU) neu'r ystod cyflog athrawon heb gymhwyso.⁵⁸ Nodwyd ar y pryd bod hyn er mwyn "rhoi mwy o ryddid i ysgolion bennu cyflogau cychwynnol athrawon sy'n newydd i'r ysgol".
- 4.60 Er nad yw wedi'i gynnwys yn yr STPCD(C), rydym ar ddeall bod hygludedd cyflog yn dal i gael ei ddefnyddio gan gyrff cyflogwyr ar draws Cymru. Yn nodweddiadol, trafodir hyn yn y polisïau cyflog enghreifftiol a argymhellir i gyrff llywodraethu ysgolion gan gonsortia rhanbarthol ac awdurdodau lleol, er bod dehongliadau gwahanol iddynt. Yn fyr, mae dau ddull gwahanol wedi'u mabwysiadu ar draws y sector:
- Mae ymrwymiad cyffredinol y caiff egwyddorion hygludedd cyflog eu gweithredu ar gyfer penodiadau parhaol a rhai tymor penodedig, ond ni phennir beth ydyn nhw (er enghraifft ym mholisi cyflog consortiwm Ein Rhanbarth ar Waith (ERW))
 - Yn fwy cyffredin, nodir set o drefniadau ynghylch sut i bennu cyflog adeg penodi unigolyn. Mae'r geiriad ar gyfer y trefniadau hyn yn debyg ar draws y consortia rhanbarthol/awdurdodau lleol, gan dynnu ar yr STPCD cyn 2013. Mae'r rhan fwyaf o bolisïau'n cyfeirio'n benodol at "gefnogi'r egwyddor o hygludedd cyflog (neu defnyddir y term cludadwyedd weithiau)" (er enghraifft Consortiwm Canolbarth y De (CSC) a Sir Ddinbych)⁵⁹
- 4.61 Mae trefniadau o'r fath, yn nodweddiadol, yn nodi y caiff unrhyw hawl gyflog ar y PYC neu'r YCU yn dilyn cyflogaeth flaenorol mewn ysgolion a gynhelir gan awdurdodau lleol ysgolion yng Nghymru a Lloegr ei chynnal, ynghyd ag unrhyw ddilyniant cyflog y byddai'r athro wedi'i dderbyn petai wedi aros yn ei swydd flaenorol. Mae darpariaethau hefyd ynghylch sut i gymesuro profiad addysgu perthnasol mewn sectorau addysg eraill, neu yrfa y tu allan i addysg,

⁵⁷ DfE (2012), *School Teachers' Pay and Conditions Document 2012 and Guidance on School Teachers' Pay and Conditions* <https://www.local.gov.uk/sites/default/files/documents/School%20Teachers%E2%80%99%20Pay%20and%20Conditions%20Document%202012.pdf>

⁵⁸ DfE (2013), *School Teachers' Pay and Conditions Document 2013 and Guidance on School Teachers' Pay and Conditions* http://leadershipupdate.rbwm.org.uk/Content/Sidebar/FOV1-00125D62/FOV1-0012704F/S133D073B.1/Pay%20conditions%20document_final%20%281%29.pdf

⁵⁹ Cyngor Sir Ddinbych, *Cyflog Athrawon Enghreifftiol 2019/20* <https://www.denbighshire.gov.uk/cy/dogfennau/polisiau-ad-ysgolion/cyflog-athrawon-enghreifftiol-2020-21.pdf>

gyda blynyddoedd tybiannol o wasanaeth, at ddiben pennu cyflog cychwynnol pan wneir penodiad newydd.

- 4.62 Ym mholisiau cyflog sawl consortiwm ac awdurdod lleol, byddai profiad addysgu mewn lleoliad addysg a reoleiddir (fel SAB neu SAU) yn cael ei gymhathu i un pwynt graddfa bob blwyddyn, tra gellid ystyried bod profiad mewn sectorau nad ydynt yn sectorau addysg, ond y tybir ei fod yn berthnasol i'r maes pwnc, yn werth un pwynt graddfa am bob tair blynedd a weithiwyd yn y sector hwnnw. Er enghraifft, mae polisi Gwynedd yn disgrifio'r cwmmpas ar gyfer cyfwerthedd o'r fath "gan gynnwys hyfforddiant diwydiannol neu fasnachol, amser a dreuliwyd yn gweithio mewn galwedigaeth sy'n berthnasol i waith yr athro yn yr ysgol, a phrofiad gyda phlant/pobl ifanc".⁶⁰
- 4.63 Fodd bynnag, mae'r geiriad yn amrywio, gyda rhai polisïau'n pennu y caiff pwyntiau graddfa "eu dyrannu"⁶¹ ar y sail honno, lle mae eraill⁶² yn nodi y bydd y cyflogwr "yn ystyried" cymesuro profiad perthnasol nad yw'n brofiad addysgu neu nid oes sôn am y mater⁶³.
- 4.64 Mewn rhai polisïau cyflog, mae cydnabyddiaeth y dylai hygludedd cyflog rychwantu cyfnodau o seibiant mewn gwasanaeth, "os yw'r ymgeisydd llwyddiannus yn athro sydd wedi cymryd cyfnod o seibiant yn ei wasanaeth, yna gallai'r corff llywodraethu bennu eu pwynt graddfa ar sail eu cyflog terfynol blaenorol a dalwyd o dan ofynion y ddogfen".⁶⁴
- 4.65 Dangosodd ymgysylltiad yr IWPRB ag ymgynghoreion yn 2020 fod awydd cadarn i hygludedd cyflog gael ei ailgyflwyno ac argymhellwyd y dylid ailgyflwyno darpariaethau hygludedd cyflog fel gofyniad statudol yng Nghymru o fis Medi 2021. Cafodd yr argymhelliad hwn ei dderbyn gan y Gweinidog Addysg a'i gynnwys yn Llythyr Cylch Gwaith 2021 yr IWPRB.

Materion rheoli amser

- 4.66 Ystyrir effaith materion rheoli amser yn gyntaf, gan gyfeirio at y fframwaith cytundebol i athrawon, fel y nodir yn yr STPCD(C).⁶⁵
- 4.67 Caiff dyletswyddau i athrawon heblaw'r pennaeth eu disgrifio ym mharagraff 49 o'r STPCD(C). Caiff amser gwaith ei ddisgrifio ym mharagraff 50. Caiff y pwyntiau allweddol eu crynhoi yn y paragraffau isod, gyda nodyn o rybudd mai crynodeb yn unig a geir yma.

⁶⁰ Cyngor Gwynedd, *Polisi Cyflog Athrawon Enghreifftiol 2020-21*

⁶¹ Cyngor Wrecsam (2020) *Fframwaith Enghreifftiol i ysgolion sefydlu eu polisi cyflog*

⁶² Consortiwm Canolbarth y De

⁶³ Sir y Fflint, *Polisiau Enghreifftiol Ysgolion, Polisi Cyflog 2020-2021*

⁶⁴ Consortiwm Canolbarth y De

⁶⁵ Llywodraeth Cymru, *STPCD(C) 2020 tud41* <https://llyw.cymru/sites/default/files/publications/2020-11/dogfen-cyflog-ac-amodau-athrawon-ysgol-cymru-2020.pdf>

Pennod 4 – Materion ar gyfer argymhellion

- 4.68 **Diwrnodau gwaith:** Mae'n rhaid i athro a gaiff ei gyflogi ar sail amser llawn fod ar gael i weithio am 195 diwrnod bob blwyddyn, a nodir y canlynol:
- a. rhaid i 190 o ddiwrnodau fod yn ddiwrnodau pan fydd yn ofynnol i'r athro addysgu disgyblion a chyflawni dyletswyddau eraill"
 - b. rhaid i bum diwrnod fod yn ddiwrnodau pan fydd yn ofynnol i'r athro "gyflawni dyletswyddau eraill"
- 4.69 Caiff y diwrnodau eu pennu gan y cyflogwr neu'r pennaeth. Nid yw'r trefniadau ar gyfer diwrnodau gwaith yn berthynol i athrawon a gyflogir ar sail amser llawn yn gyfan gwbl neu'n bennaf er mwyn addysgu mewn sefydliadau preswyl.
- 4.70 **Oriau gwaith:** Rhaid i athro a gyflogir ar sail amser llawn fod ar gael i gyflawni "dyletswyddau o'r fath"⁶⁶ am 1,265 awr y flwyddyn. Dylai'r oriau gael eu dyrannu mewn ffordd resymol drwy gydol y diwrnodau hynny yn ystod y flwyddyn ysgol pan fydd gofyn i'r athro fod ar gael i weithio. Mae'n rhaid i'r ffordd mae hyn yn berthnasol i athrawon rhan-amser fod yn gyfwerth â chyfran o'r 1,265 awr sy'n cyfateb i gyfran o gyfanswm y gydnabyddiaeth y mae gan yr athro hawl i'w derbyn.
- 4.71 At hynny, mae'n rhaid i athro weithio'r "cyfryw oriau ychwanegol rhesymol ag y bydd angen eu gweithio o bosibl er mwyn galluogi'r athro i gyflawn ei ddyletswyddau proffesiynol, gan gynnwys cynllunio a pharatoi cyrsiau a gwersi; ac asesu, monitro, cofnodi ac adrodd am anghenion dysgu, cynnydd a chyflawniad disgyblion a neilltuwyd". Ni chaiff y cyflogwr bennu faint o'r oriau ychwanegol y mae'n rhaid eu gweithio na phryd y mae'n rhaid gweithio'r oriau hynny.
- 4.72 Cyfeirir at agweddau penodol ar reoli amser yn yr STPCD(C), gyda lefelau amrywiol o ragnodi. Amlinellir y rhain isod.
- 4.73 **Amser CPA wedi'i warantu:** Mae gan bob athro yr hawl i gael cyfnodau rhesymol o amser CPA yn rhan o'r 1,265, neu gyfwerth pro rata. Rhaid i amser CPA:
- a. gael ei ddarparu mewn unedau heb fod yn llai na hanner awr yn ystod wythnos amserlen addysgu'r wythnos, a
 - b. pheidio â bod yn llai na 10% o amser addysgu a amserlennir yr athro
- 4.74 **Amser rheoli:**⁶⁷ Mae gan athro sydd â chyfrifoldebau arwain neu reoli, cyhyd ag sy'n ymarferol bosibl, yr hawl i gael amser rhesymol yn ystod sesiynau ysgol at ddiben cyflawni'r cyfrifoldebau hynny.
- 4.75 Mae SWAC 2019 yn nodi, yn ogystal â'r 26,882 o athrawon ysgol sydd wedi'u cyflogi yn y sector ysgolion a gynhelir (21,876 o athrawon dosbarth

⁶⁶ Llywodraeth Cymru, STPCD(C) 2020

⁶⁷ Llywodraeth Cymru, STPCD(C) 2020 tud49 <https://llyw.cymru/sites/default/files/publications/2020-11/dogfen-cyflog-ac-amodau-athrawon-ysgol-cymru-2020.pdf>

cymwysedig, ac eithrio rolau arwain), bod 1,816 o gynorthwywyr addysgu lefel uwch (CALU), a 14,341 o gynorthwywyr addysgu (CA), sy'n cael eu rheoli ar y cyfan gan athrawon dosbarth.

- 4.76 Cynhaliodd y CGA Arolwg o'r Gweithlu yn 2017.⁶⁸ Mae'r canlyniadau'n dangos bod athrawon amser llawn yn adrodd eu bod yn gweithio 50.7 awr yr wythnos ar gyfartaledd (mae cafeatau i'r cyfrifiadau yn Adroddiad CGA). Mae'r oriau cymedrig yn amrywio rhwng cyfnodau ysgol, o 46.1 awr mewn ysgolion arbennig, i 52.0 awr mewn ysgolion meithrin. Roedd 88.3% o athrawon yn anghytuno neu'n anghytuno'n gryf y gallent reoli eu llwyth gwaith o fewn yr oriau gwaith cytunedig.
- 4.77 Mae'r arolwg yn dangos pa gyfran o gyfanswm yr amser gwaith yr adroddodd athrawon eu bod yn ei threulio ar amrywiol weithgareddau. Mae'n adrodd bod athro amser llawn yn treulio, ar gyfartaledd:
- 21.4 awr/wythnos yn addysgu (42.1% o gyfanswm yr amser – h.y. o 50.7 awr)
 - 7.6 awr/wythnos ar gynllunio a pharatoi (15.1%)
 - 8.2 awr/wythnos ar asesu a marcio (16.2%)
 - dyletswyddau gweinyddol eraill (26.6%)
- 4.78 Adroddir mai'r gyfran o gyfanswm yr wythnos waith a roddir i CPA yw 31.3%. Mae hyn yn amrywio rhwng cyfnodau ysgol, o gyfartaledd o 32.5% mewn ysgolion uwchradd i 22.9% mewn 'eraill' yn y sector a gynhelir, gan gynnwys UCD ac ysgolion arbennig.
- 4.79 Mae'r paragraffau canlynol yn darparu data mewn perthynas ag amser gwaith o amrywiol ffynonellau. Mae'r data hwn wedi'i gynnwys er gwybodaeth ac, am ei fod o wahanol ffynonellau, nid oes modd tynnu cymariaethau rhyngddynt.
- 4.80 Mae cyhoeddiad yr OECD, 'Education at a Glance', yn cynnwys gwybodaeth am oriau addysgu mewn amrywiol wledydd. At ei gilydd, mae oriau addysgu yn amrywio ar draws cyfnodau oedran, gydag oriau cyswllt blynyddol cymedrig o 933 ar gyfer cyn-cynradd, 778 ar gyfer cynradd, 712 ar gyfer uwchradd isaf a 680 ar gyfer uwchradd uchaf.
- 4.81 Yn y 25 gwlad ac economi yn yr OECD sydd â data am oriau gwaith addysgu a chyfanswm oriau gwaith, caiff 44% o amser gwaith athrawon ei dreulio ar addysgu ar lefel uwchradd isaf, yn amrywio o 35% neu lai mewn pum gwlad i o leiaf 50% mewn chwe gwlad.⁶⁹
- 4.82 Mae'r OECD yn nodi bod "y ffordd caiff cyfanswm amser gwaith athrawon ei rannu rhwng gweithgareddau addysgu a gweithgareddau nad ydynt yn rhai addysgu, a dosbarthiad oriau gwaith yn yr ysgol, yn amrywio'n helaeth...

⁶⁸ CGA (2017), *Adroddiad Ymchwil Arolwg o'r Gweithlu Addysg Cenedlaethol Arolwg o'r gweithlu addysg cenedlaethol* (ewc.wales)

⁶⁹ OECD (2020), *Education at a Glance 2020* <https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/>

Pennod 4 – Materion ar gyfer argymhellion

mewn nifer fawr o wledydd, mae athrawon yn treulio'r rhan fwyaf o'u hamser gwaith ar weithgareddau heblaw addysgu...".⁷⁰

- 4.83 Mae'r sefyllfa i athrawon yn Lloegr yn parhau i fod yr un peth ag y mae i athrawon yng Nghymru mewn perthynas ag amser dan gyfarwyddyd.
- 4.84 Mae llawlyfr y Scottish Negotiating Committee for Teachers (SNCT)⁷¹ yn nodi'r cyflog a'r amodau gwasanaeth i athrawon a gweithwyr proffesiynol addysg eraill. Mae ei atodiadau'n cynnwys codau ymarfer ar drefniadau amser gwaith i athrawon,⁷² oriau gwaith, wythnosau gwaith,⁷³ a chytundebau amser gwaith - rheoli llwyth gwaith athrawon.⁷⁴
- 4.85 Mae meini prawf a gytunwyd yn genedlaethol yn yr Alban yn nodi'r canlynol:
- yr uchafswm amser cyswllt gyda dosbarthiadau yw 25 awr yr wythnos, yn ddarostyngedig i gymedr o 22.5 awr dros y cyfnod amrywio cytunedig
 - cymedr yr wythnos waith yw 35 awr
 - dyrennir isafswm o draean o amser gyda dosbarthiadau ar gyfer paratoi a marcio (cywiriad)
 - dyrennir yr amser sy'n weddill ar gyfer gweithgareddau golegaid
- 4.86 Yng Ngogledd Iwerddon, mae'r Cytundeb Cyflog a Llwyth Gwaith diweddar 2020⁷⁵ yn cyflwyno lwfans o 10% ar gyfer amser CPA - sef 126.5 awr y flwyddyn.

Lwfansau AAA: eu defnydd a'u priodoldeb

- 4.87 Mae gwybodaeth mewn perthynas â lwfansau anghenion addysgol arbennig (AAA) wedi'i chynnwys ym mharagraff 21 o'r STPCD(C). Caiff lwfansau AAA eu dyfarnu i athro dosbarth:
- mewn unrhyw swydd AAA sy'n gofyn am gymhwyster AAA gorfodol ac sy'n cynnwys addysgu disgyblion sydd ag AAA
 - mewn ysgol arbennig

⁷⁰ OECD (2020), *Education at a Glance 2020* <https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/>

⁷¹ SCNT (2020), *The National Scheme of Salaries and Conditions of Service for Teachers and Associated Professionals* <https://www.snct.org.uk/>

⁷² SNCT (2020) *Code of practice on working time arrangements for teachers* https://www.snct.org.uk/wiki/index.php?title=Appendix_2.7

⁷³ Ibid https://www.snct.org.uk/wiki/index.php?title=Appendix_2.17

⁷⁴ Ibid https://www.snct.org.uk/wiki/index.php?title=Appendix_2.18

⁷⁵ Adran Addysg Gogledd Iwerddon, *Agreement between management and trade union side of the teachers' negotiating committee* <https://www.education-ni.gov.uk/sites/default/files/publications/education/TNC%202020-1%20Agreement%20Between%20Management%20and%20Trade%20Union%20Side%20of%20the%20Teacher%20Negotiating%20Committee.pdf>

Pennod 4 – Materion ar gyfer argymhellion

- c. sy'n addysgu disgyblion mewn un neu fwy o ddosbarthiadau neu unedau arbennig dynodedig mewn ysgol neu, yn achos athro digyswllt, mewn uned neu wasanaeth awdurdod lleol
 - d. mewn unrhyw leoliad nad yw'n ddynodedig (gan gynnwys UCD) sy'n cyfateb i ddosbarth neu uned arbennig ddynodedig, lle bydd y swydd:
 - i. yn cynnwys elfen sylweddol o weithio'n uniongyrchol gyda phlant ag AAA
 - ii. yn ei gwneud yn ofynnol bod athro'n arfer sgiliau a chrebwyll proffesiynol wrth addysgu plant ag AAA
 - iii. yn golygu lefel uwch o gysylltiad wrth addysgu plant ag AAA nag sy'n ofyniad arferol ar athro ar draws yr ysgol
- 4.88 Caiff lwfansau AAA eu nodi yn yr STPCD(C), a phennir isafswm ac uchafswm ystod. Rhaid i'r corff perthnasol bennu gwerth 'sbot' y lwfans, gan gymryd nifer o ffactorau i ystyriaeth. Mae polisïau cyflog yn nodi'r trefniadau ar gyfer gwobrwyo athrawon dosbarth gyda lwfansau AAA.
- 4.89 Mae'r STPCD(C) yn rhoi arweiniad pellach ynghylch sefydlu gwerthoedd ar gyfer lwfansau AAA. Dylid sefydlu gwerthoedd gwahaniaethol i adlewyrchu gwahaniaethau sylweddol yn natur a her y gwaith a wneir. At hynny, mae ar awdurdodau lleol, drwy eu gwasanaethau AAA canolog, gyfrifoldeb i sicrhau bod asesiad gwrthrychol yn cael ei gynnal o natur a her y gwaith AAA a wneir gan athrawon i sefydlu lefelau cymharol priodol ar gyfer lwfansau, rhwng yr isafswm a'r uchafswm gwerthoedd a ddarperir yn y fframwaith cenedlaethol.
- 4.90 Yng nghyfrifiad (CYBLD) Ionawr 2020, roedd ychydig dros 97,500 o ddisgyblion ysgol ag anghenion addysgol arbennig. Mae'r term AAA yn adlewyrchu continwmm o anghenion, a gefnogir mewn gwahanol ffyrdd, gan gynnwys disgyblion â datganiadau, y rhai y mae angen mewnbwn Gweithredu Ysgol arnynt, a'r rhai y mae angen mewnbwn Gweithredu Ysgol a Mwy arnynt. Mae Tabl 15 yn dangos cyfran yr holl ddisgyblion y mae angen cymorth AAA arnynt, yn ôl y math o ysgol lle cânt eu haddysg.

Tabl 15

Canran y disgyblion y dosberthir bod angen cymorth AAA arnynt fel cyfran o gyfanswm y disgyblion AAA yng Nghymru (2019)

Math o Ysgol	Cyfanswm
Meithrin	0.1%
Cynradd	52.8%
Canol	4.4%
Uwchradd	37.5%
Arbennig	5.2%

Ffynhonnell: CYBLD, Llywodraeth Cymru

Pennod 4 – Materion ar gyfer argymhellion

- 4.91 Ar hyn o bryd, mae 1,345 o athrawon dosbarth yng Nghymru yn derbyn lwfans AAA.⁷⁶ Mae ychydig dros 50% o'r rhain wedi'u dyrannu i athrawon dosbarth mewn ysgolion arbennig neu UCD.

Tabl 16

Athrawon dosbarth yng Nghymru sy'n derbyn lwfans AAA 2019 (wedi'u talgrynnu i'r 5 agosaf)

Math o Ysgol	Cyfanswm nifer y lwfansau AAA a ddyrannwyd	% o gyfanswm y lwfansau a ddyrannwyd
Meithrin/Cynradd	435	32.3%
Canol	30	2.2%
Uwchradd	195	14.5%
Arbennig	685	50.9%
Cyfanswm	1,345	*

Ffynhonnell: SWAC, Llywodraeth Cymru

- 4.92 Caiff y mwyafrif o athrawon (55.4%) lwfans rhwng £2,000 a £2,500. Mae dros 20% o athrawon sy'n derbyn lwfans AAA yn derbyn rhwng £4,000 a £4,500, tra bod 17.% o athrawon yn derbyn £2,000 neu lai.
- 4.93 Mae 325 o athrawon sy'n derbyn lwfans AAA yn ogystal â lwfans CAD. O'r rhain, mae 110 mewn ysgolion arbennig, 85 mewn ysgolion uwchradd a 65 mewn ysgolion meithrin a chynradd.
- 4.94 Caiff 1,540 o athrawon eu hystyried yn gydlynwyr AAA. Y cyflog cymedrig i gydlynwyr AAA yw £43,826. Caiff cydlynwyr AAA eu talu ar sawl ystod cyflog, fel y nodir isod:

Tabl 17

Cyflog cydlynwyr AAA yn ôl ystod cyflog 2019 (wedi'i dalgrynnu i'r 5 agosaf)

Ystod cyflog	Niferoedd
PYC	125
YCU	875
Cyflog arweinwyr	510
Arall	35
Cyfanswm	1,540*

* Nid yw'r ffigyrau'n cyfansymio, oherwydd talgrynnu

Ffynhonnell: SWAC, Llywodraeth Cymru

- 4.95 Mae'r Ddeddf Anghenion Dysgu Ychwanegol a'r Tribiwnlys Addysg (Cymru) (Deddf ADY a'r Tribiwnlys Addysg (Cymru) 2018 yn gwneud darpariaeth am

⁷⁶ Llywodraeth Cymru, *Cyfrifiad Gweithlu Ysgolion: ym mis Tachwedd 2019* [Canlyniadau Cyfrifiad Gweithlu Ysgolion: ym mis Tachwedd 2019 \(Diwygiedig\) | LLYW.CYMRU](#) Noder mai dim ond 19 o'r 22 awdurdod lleol a ddarparodd ddata)

fframwaith statudol newydd ar gyfer cefnogi plant a phobl ifanc ag anghenion dysgu ychwanegol (ADY). Mae hyn yn disodli deddfwriaeth sy'n bodoli eisoes mewn perthynas ag AAA ac asesu plant a phobl ifanc ag anawsterau a/neu anabledau dysgu (AAD) ym maes addysg a hyfforddiant ôl-16. Mae Deddf ADY a'r Tribiwnlys Addysg (Cymru) hefyd yn parhau bodolaeth Tribiwnlys Anghenion Addysgol Arbennig Cymru, sy'n gwneud darpariaeth i blant, eu rhieni a phobl ifanc allu apelio yn erbyn penderfyniadau a wneir gan yr awdurdod lleol mewn perthynas â'u ADY nhw neu ADY eu plentyn, ond rhoddir enw newydd iddo, sef Tribiwnlys Addysg Cymru.

4.96 Mae Deddf AAA a'r Tribiwnlys Addysg (Cymru) yn creu:

- fframwaith deddfwriaethol unedig i gefnogi pob plentyn o oedran ysgol gorfodol neu'n iau ag ADY, a phobl ifanc ag ADY mewn ysgolion neu SAB
- proses integredig a chydweithredol o asesu, cynllunio a monitro sy'n hwyluso ymyriadau cynnar, amserol ac effeithiol
- system deg a thryloyw ar gyfer darparu gwybodaeth a chynghor, ac ar gyfer datrys pryderon ac apeliadau

4.97 O fis Medi 2021, caiff pob dysgwr sydd newydd gael ei nodi yn un y dyfennir bod ganddo ADY gefnogaeth drwy'r system newydd o Gynlluniau Datblygu Unigol (CDU). Bydd disgyblion sydd eisoes yn y system AAA yn trosglwyddo i'r system ADY newydd dros gyfnod o dair blynedd, gan ddechrau gyda'r rhai y mae ganddynt anghenion isel i gymedrol. Bydd y rhai y mae ganddynt anghenion mwy difrifol neu gymhleth (y mae ganddynt ddatganiadau AAA ar hyn o bryd) yn symud i'r system newydd yn ddiweddarach yn y cyfnod tair blynedd. Bydd yr amseru hefyd yn dibynnu pa grŵp blwyddyn mae disgybl ynddo.

4.98 Mae Deddf ADY a'r Tribiwnlys Addysg (Cymru) hefyd yn creu'r rôl statudol ym mhob ysgol ar gyfer Cydlynnydd ADY, y rhagnodir ei rôl mewn rheoliadau. Daeth rôl y Cydlynnydd ADY (CADY) i rym ym mis Ionawr 2021 er mwyn i ysgolion baratoi ar gyfer gweithredu Cod Anghenion Dysgu Ychwanegol Cymru 2021⁷⁷ (Cod ADY). Mae paragraff 8.5 o'r Cod ADY yn nodi "ei bod yn hanfodol bod gan y CADY amser ac adnoddau digonol i gyflawni ei ddyletswyddau yn effeithiol, gan gynnwys amser wedi'i neilltuo y tu allan i'r ystafell ddosbarth. Dylai pennaeth y lleoliad addysg sicrhau bod y CADY yn cael cefnogaeth yn hyn o beth". At hynny, mae'r Cod ADY yn disgrifio'r rôl fel un strategol a dylai, felly, fod naill ai'n rhan o'r uwch dîm arwain neu feddu ar linell gyfathrebu glir i'r uwch dim arwain. Nid oes arweiniad ar gael ar hyn o bryd ynghylch graddfa gyflog i rôl y CADY.

⁷⁷ Llywodraeth Cymru, *Cod Anghenion Dysgu Ychwanegol Cymru 2021*

<https://llyw.cymru/sites/default/files/publications/2021-03/210326-cod-anghenion-dysgu-ychwanegol-cymru-2021.pdf>

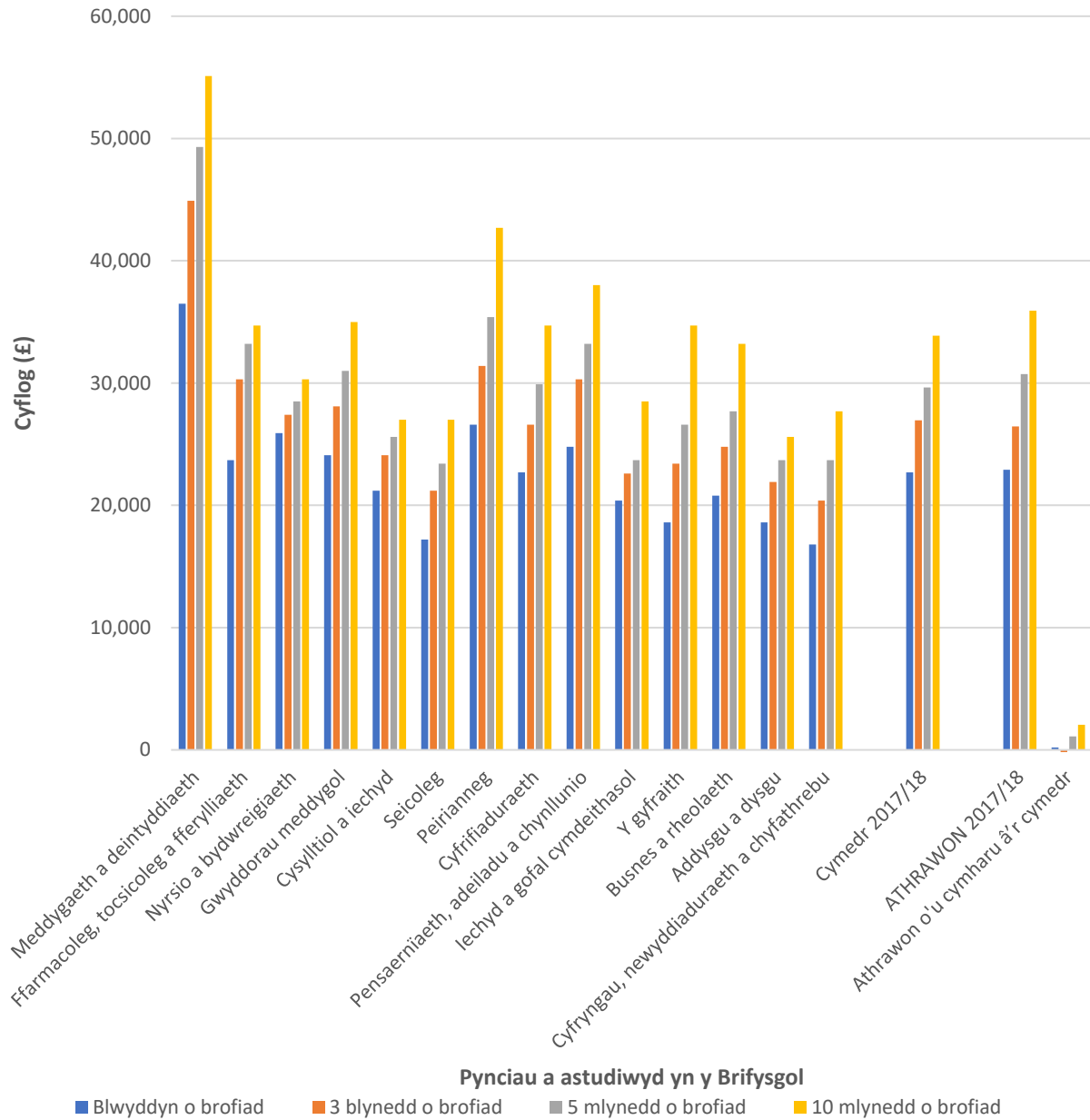
Cymhariaeth rhwng athrawon profiadol a phroffesiynau eraill i raddedigion yng Nghymru

- 4.99 Nid oes un ffynhonnell unigol i gymharu'n gywir ddilyniant cyflog rhwng gwahanol broffesiynau ar sail blynyddoedd o wasanaeth. Yn yr un modd, ychydig o wybodaeth a data sydd ar gael yng Nghymru i allu cymharu cyflogau. Fodd bynnag, mae rhai ffynonellau y gellir eu defnyddio fel procsis i ddarparu tueddiadau dangosol.
- 4.100 Mae'r astudiaeth 'longitudinal education outcomes' (LEO) yn tynnu ynghyd ddata addysg uwch gan yr Adran Addysg (DfE), gwybodaeth cyflogaeth, budd-daliadau ac enillion gan yr Adran Gwaith a Phensiynau (DWP) a Chyllid a Thollau Ei Mawrhydi (CThEM). Caiff astudiaeth LEO ei defnyddio i ystyried cyflogaeth ac enillion graddedigion addysg uwch flwyddyn, tair blynedd, pum mlynedd a 10 mlynedd ar ôl graddio. Mae iddi sawl cafeat:
- a. caiff y data ei fapio yn ôl cyrsiau astudio yn y brifysgol ac nid yn uniongyrchol yn ôl proffesiwn
 - b. nid yw'r wybodaeth am gyflogau wedi'i chyfyngu i raddedigion sy'n gweithio mewn "proffesiynau i raddedigion" ac mae'n cynnwys gweithio'n rhan-amser; gallai'r pwyntiau hyn olygu lleihau'r ffigyrau cyflogau gwirioneddol a gasglwyd.
- 4.101 Mae'r data diweddaraf a gyhoeddwyd ym mis Hydref 2020 yn dadansoddi'r cyflogau ym mlwyddyn dreth 2017-2018 ar gyfer graddedigion yn y DU a ddechreuodd weithio flwyddyn, tair blynedd, pum mlynedd a 10 mlynedd yn gynharach. Mae'r pynciau prifysgol sy'n cyd-fynd agosaf â phroffesiynau wedi'u dethol a'u harddangos yn Siart 7. Tynnir gwybodaeth cyflogau gwirioneddol athrawon ar yr adeg honno, ar sail y blynyddoedd o wasanaeth, o'r raddfa gyflog gynghorol a argymhellir i athrawon a ddarparwyd gan WLGA ar gyfer y flwyddyn ysgol 2017-2018. Ni fydd hyn yn cynnwys unrhyw lwfansau fel AAA na CADau.

Pennod 4 – Materion ar gyfer argymhellion

Siart 7

Dilysniant cyflog ar gyfer pynciau a astudiwyd 2017-2018



Ffynhonnell: Graduate outcomes: data LEO, DfE Mawrth 2020

4.102 O gymharu'r gwahaniaeth rhwng y cymedr ar gyfer y pynciau a ddangosir yn Siart 7 a'r cyflog gwirioneddol ar gyfer y proffesiwn addysgu, byddai'n awgrymu bod cyfradd dilysniant cyflog athrawon yn unol â'r gyfradd ar gyfer graddedigion eraill a gyflogwyd mewn proffesiynau eraill yn 2017-2018, os nad rhagori rhywfaint arni. Fodd bynnag, mae'n bwysig ystyried y cafeatau a amlinellir yn 4.100 mewn perthynas â chywirdeb data LEO a nodi hefyd bod y data wedi'i gasglu yn 2017, wrth dynnu cymariaethau.

4.103 Mae data o adroddiad Education at a Glance yr OECD 2020, yn cymharu cyflogau cychwynol, cyflogau ar ôl 15 mlynedd o wasanaeth, a chyflogau ar

Pennod 4 – Materion ar gyfer argymhellion

frig y raddfa i athrawon, ar gyfer y 40 awdurdodaeth yn yr arolwg. Mae'r holl gyflogau wedi'u seilio ar raddfeydd cyflog statudol ac felly nid ydynt yn cynnwys unrhyw daliadau ychwanegol megis CADau. Mae Tabl 18 yn dangos yr wybodaeth hon ar gyfer Cymru a Lloegr at ei gilydd, a chymedr yr OECD ar draws y cyfnodau cynradd ac uwchradd uchaf.

Tabl 18

Dilyniant cyflog ar gyfer ysgolion cynradd ac uwchradd uchaf, adroddiad OECD, 2019 (Doleri'r Unol Daleithiau)

Rhanbarth	cyflogau cynradd (\$)			cyflogau uwchradd uchaf (\$)		
	cychwyn	ar ôl 15 mlynedd	brig y raddfa	cychwyn	ar ôl 15 mlynedd	brig y raddfa
Cymru a Lloegr	31,265	51,520	51,520	31,265	51,520	51,520
Yr Alban	35,921	47,761	47,761	35,921	47,761	47,761
cymedr OECD	33,914	46,801	56,513	36,772	50,701	61,722
% gwahaniaeth Cymru a Lloegr o'u cymharu â chymedr yr OECD	-8	10	-9	-15	2	-17

Ffynhonnell: OECD, Education at a Glance 2020

- 4.104 Mae Tabl 18 yn dangos y gwahaniaeth canrannol ar gyfer dilyniant athrawon yng Nghymru a Lloegr o'u cymharu â chyfartaledd yr OECD. Mae'r cyflogau cychwynnol yn is na chyfartaledd yr OECD yn y cyfnodau cynradd ac uwchradd uchaf fel ei gilydd. Fodd bynnag, fel y nodir yn 4.8, cafodd data i lywio astudiaeth 2020 yr OECD ei gasglu yn 2019, cyn i Lywodraeth Cymru weithredu'r cynnydd cyflog cyntaf, wedi i gyflog ac amodau gael eu datganoli, sydd wedi cynyddu cyflogau cychwynnol ar raddfa gyflymach nag yn Lloegr.
- 4.105 Mae cyflogau ar frig y raddfa hefyd yn is yng Nghymru a Lloegr o'u cymharu â chyfartaledd yr OECD, ac mae'r rhain 9% a 17% yn is ar gyfer y cyfnodau cynradd ac uwchradd yn y drefn honno.
- 4.106 Mae'r data hefyd yn awgrymu bod dilyniant cyflog hyd at 15 mlynedd o wasanaeth yn gyflymach yng Nghymru a Lloegr na chyfartaledd yr OECD, ac yna'n sefydlog yng Nghymru a Lloegr mewn blynyddoedd dilynol, yn groes i gyfartaledd yr OECD.
- 4.107 Yng Nghymru a Lloegr, mae rhai athrawon yn derbyn cydnabyddiaeth ariannol ychwanegol drwy CADau; yng Nghymru, mae 17% o athrawon ysgol feithrin a chynradd a 45% o athrawon ysgol uwchradd yn derbyn dyfarniad o'r fath (gweler 4.41).
- 4.108 Mae data'r OECD yn awgrymu bod dilyniant ar ôl 15 mlynedd wedi'i gyfyngu yng Nghymru a Lloegr ar sail y graddfeydd cyflog presennol. Fodd bynnag, nid yw'r dadansoddiad yn ystyried llwybr yr YA sydd ar gael yng Nghymru a

Pennod 4 – Materion ar gyfer argymhellion

Lloegr. Nid yw'r llwybr hwn yn cael ei ddefnyddio'n helaeth ar hyn o bryd yng Nghymru, ond mae ganddo'r potensial i gynnig dilyniant i athrawon dosbarth.

Pennod 5 – Trosolwg o'r dystiolaeth

Mae Pennod 5 yn crynhoi tystiolaeth a ddarparwyd i'r IWPRB gan yr holl ymgynghoreion, drwy ddatganiadau ysgrifenedig a thystiolaeth lafar, er mwyn darparu tystiolaeth i gyd-fynd â'r materion yn codi o Lythyr Cylch Gwaith y Gweinidog Addysg.

COVID-19

- 5.1 Mae'r pandemig COVID-19 wedi newid y ffordd mae athrawon ac arweinwyr yn gweithio ar draws y sector, ac mae llawer o ymgynghoreion wedi cyfeirio at y llwyth gwaith uwch a welwyd wrth gyflwyno'u tystiolaeth.
- 5.2 Cyfeiriodd NEU Cymru at y llwyth gwaith uwch a welwyd gan bob athro eleni, gan gynnwys paratoi a darparu dysgu o bell a dysgu cyfunol. Roedd o'r farn bod dysgu o bell a dysgu cyfunol wedi creu "cynnydd uwch yn y llwyth gwaith ymhlith aelodau uwchradd, ond bod llesiant bugeiliol yn fwy o sbardun ymhlith aelodau mewn ysgolion cynradd ac arbennig".
- 5.3 Roedd Voice Community Cymru yn pryderu am y cynnydd yn y llwyth gwaith yn y dyfodol ac o'r farn y bydd angen "monitro hyn yn ofalus". Mynegodd bryder hefyd y gallai cyfran hyd yn oed fwy o athrawon adael y proffesiwn oherwydd y straen o weithio ar ôl y pandemig, gyda'r potensial am newid addysgegol tymor hir.
- 5.4 Cynhaliodd NAHT Cymru arolwg o'i aelodau mewn perthynas â goblygiadau'r pandemig, a nododd 96% o'r rhai a ymatebodd i'r arolwg eu bod wedi "gweithio mwy na'u horiau wythnosol cytundebol o ganlyniad i'r ymdrech i ymateb i COVID-19", gyda 35% o'r rhain yn gweithio rhwng 16 a 26 o oriau ychwanegol yr wythnos.
- 5.5 Cyfeiriodd NASUWT at lefelau digynsail o gysylltiad oddi wrth aelodau yng Nghymru yn ystod y pandemig, oherwydd arferion gwaith mewn ysgolion, a llwyth gwaith gormodol oedd un o'r rhesymau mwyaf cyffredin.
- 5.6 Cydnabu rhai ymgynghoreion lwyddiant y ffyrdd amgen o weithio sydd wedi bod ar waith eleni. Roedd UCAC o'r farn bod y rhain wedi "caniatáu i Lywodraeth Cymru, llywodraeth leol a'r undebau llafur gydweithio mewn dulliau newydd o gyfarfod a chyfathrebu sy'n gyfleus ac yn effeithiol". Nododd ASCL Cymru y potensial i'r math hwn o gyfathrebu alluogi mynychu cyfarfodydd o gartref, yn hytrach na'r angen i athrawon aros yn yr ysgol ac i athrawon rhan-amser gyrchu cyfarfodydd wedi'u recordio yn ystod eu horiau gwaith.
- 5.7 Roedd ASCL Cymru hefyd o'r farn bod y dulliau hyn o weithio o bell yn gallu sicrhau y gellid "cyflawni amser CPA yn effeithiol oddi ar y safle" ac y byddai'r hyblygrwydd hwn yn annog rhieni sy'n gweithio i aros yn y proffesiwn.

Y cyd-destun economaidd a cyllid y sector cyhoeddus

Safbwyntiau Llywodraeth Cymru

- 5.8 Cyfeiriodd Llywodraeth Cymru at gynnydd serth yn yr hydref yn lefelau haint COVID-19, a'r camau cysylltiedig o gyflwyno cyfyngiadau newydd ym maes iechyd y cyhoedd. Nododd Llywodraeth Cymru fod "gobaith o adferiad cyflym yn ail hanner [2020]" os bydd y brechlynnau'n effeithiol yn unol ag amserlen Llywodraeth y DU. Nododd Llywodraeth Cymru fod y rhagolygon yn hynod o ansicr at ei gilydd.
- 5.9 Darparodd Llywodraeth Cymru gyd-destun i'r sector cyhoeddus yng Nghymru drwy nodi pwysau ariannol sylweddol o ganlyniad i'r toriadau cyllidebol a osodwyd gan Lywodraeth y DU a'r ymateb i COVID-19, a nododd fod "angen i holl gyrff y sector cyhoeddus ddangos stiwardiaeth o'u hadnoddau i ddarparu gwasanaethau a chefnogi sefydlogrwydd yr economi". Nododd er nad oes polisi cyflog sy'n cwrdd gwasanaethau cyhoeddus datganoledig yng Nghymru yn eu cyfanrwydd, fod arweiniad cyflog yn cael ei gynhyrchu ar gyfer cyrff hyd braich er mwyn sicrhau bod trefniadau cyflog yn gyfartal i bawb, a'u bod yn briodol, yn dryloyw ac yn darparu gwerth am arian ac yn gwobrwyo staff yn deg am y gwaith a wnânt.
- 5.10 Yn ei llythyr dyddiedig 7 Ionawr 2021 a ategodd dystiolaeth Llywodraeth Cymru, cyfeiriodd y Gweinidog Addysg at yr argyfwng COVID-19, a nododd fod "hyn, yn anorfod, yn rhoi straen, nas gwelwyd mo'i debyg o'r blaen, ar gyllidebau'r sector cyhoeddus wrth i ni ailgyfeirio'r cyllidebau sydd eisoes yn bodoli er mwyn gallu cyllido'r mesurau yr ydym angen... ar sail y rhagolygon presennol a'r diffyg eglurder mewn perthynas â chynlluniau gwariant Llywodraeth y Deyrnas Unedig, byddwn yn wynebu llawer o benderfyniadau anodd yn ystod y flwyddyn hon ac wedi hynny". Nododd y Gweinidog Addysg hefyd nad oes unrhyw adnodd ychwanegol ar gael i ariannu codiad cyflog i athrawon yn 2021-2022.
- 5.11 Pwysodd Llywodraeth Cymru y dylai "unrhyw argymhellion barhau i roi sylw llawn i fforddiadwyedd mewn perthynas â chyd-destun ariannol y sector cyhoeddus wrth ystyried y system ysgolion yn ei chyfanrwydd..." Nododd y bydd awdurdodau lleol yn derbyn cynnydd cyllid o 3.8% yn 2021-2022 ar sail gyfatebol o'i chymharu â'r flwyddyn bresennol. Ni ddarparwyd unrhyw ragarwyddion cyllidol gan Lywodraeth San Steffan y tu hwnt i fis Mawrth 2022, ac o ganlyniad, nid yw awdurdodau lleol wedi derbyn unrhyw arwyddion ynghylch cyllid yn y dyfodol. Nododd, yn y tymor byr, fod angen ystyried fforddiadwyedd cyflog athrawon yng Nghymru yng nghyd-destun cyllid cyhoeddus o ganlyniad i COVID-19, blaenoriaethau unigol pob awdurdod lleol a sefyllfa ariannol Llywodraeth leol yn gyffredinol.
- 5.12 Cyfeiriodd llythyr ategol y Gweinidog Addysg hefyd at 'benderfyniad Llywodraeth y Deyrnas Unedig i rewi cyflog yn y sector cyhoeddus', gan nodi "na chafodd Llywodraeth Cymru unrhyw gyllid ychwanegol o dan fformiwla Barnett i ddarparu ar gyfer dyfarniadau cyflog ar draws y sector cyhoeddus yn

2021-2022, ac eithrio'r GIG a'r rheini ar y cyflogau isaf". At hynny, nododd y Gweinidog Addysg y dylai'r IWPRB "ystyried cyd-destun ariannol presennol Cymru, ac, yn anad dim, bod modd cyflawni unrhyw godiadau i gyflogau athrawon heb roi gormod o bwysau ar gyllidebau ysgolion ac awdurdodau lleol".

Safbwyntiau ymgynghoreion

- 5.13 Cydnabu Voice Community Cymru y bydd effaith economaidd y pandemig yn effeithio ar bawb, gan nodi y caiff rhai pobl eu heffeithio'n fwy nag eraill, a bod pobl sy'n derbyn cyflogau isel yn cael eu taro'n arbennig gan COVID-19. Cyfeiriodd at ragfynegiadau'r OECD sef y bydd yr economi fyd-eang yn casglu momentwm dros y ddwy flynedd sydd i ddod, gyda GDP byd-eang ar yr un lefelau ag yr oeddent cyn y pandemig erbyn diwedd 2021. Aeth ymlaen i archwilio "rôl hollbwysig" addysg yn adferiad yr economi, ac y dylid ystyried hyn yng nghyd-destun y gwaith o wneud penderfyniadau ariannol - "mae'n ddyletswydd ar Lywodraeth Cymru i ystyried anghenion y proffesiwn addysgu yn yr hirdymor a pheidio â dibynnu ar ragfynegiad economaidd byrdymor fel sail ei hasesiad wrth benderfynu ar ddyfarniad cyflog ar gyfer 2021-2022".
- 5.14 Gwrthododd mwyafrif yr ymgynghoreion y cysyniad o gynnwys fforddiadwyedd yn y cylch gwaith. Nododd NAHT Cymru mai mater i'r llywodraeth yw gwneud penderfyniad gwleidyddol yng ngoleuni dadansoddiad yr IWPRB ynghylch a yw'n penderfynu cyllido cyflogau ar y lefel a argymhellir: "mae penderfyniadau ynghylch fforddiadwyedd yn perthyn i gyd-destun polisi ehangach nad yw'n rhan o gylch gwaith yr IWPRB".
- 5.15 Mewn perthynas â datganiad Llywodraeth San Steffan i rewi cyflog yn y sector cyhoeddus, gobaith Voice Community Cymru oedd y "byddai anghenion Cymru yn cael eu hasesu ar sail y dystiolaeth i Gymru, ac na fydd y penderfyniad hwn yn Lloegr yn arwain at rwystr anfanteisiol i'r proffesiwn addysgu yng Nghymru".
- 5.16 Roedd ASCL Cymru yn cydnabod ac yn gwerthfawrogi'r pwysau economaidd a grewyd gan y pandemig, ond nid oedd o'r farn bod rhewi cyflog yn y sector cyhoeddus yn ymateb teg na phriodol i hyn. Cyfeiriodd at nifer o adroddiadau a awgrymai y byddai cyflogau mewn sefydliadau yn y sector preifat yn cynyddu dros y flwyddyn nesaf.
- 5.17 Archwiliodd NASUWT Cymru effaith rhewi cyflog ar athrawon mewn ysgolion a gynhelir yng Nghymru yn 2021-2022, a fyddai, petaent yn cael eu rhoi ar waith yng Nghymru, "yn cythruddo ac yn siomi pobl ar draws y proffesiynau addysg", "yn dinistrio cymhelliant a morâl y proffesiwn addysgu yng Nghymru" ac yn niweidiol i'r economi. Honnodd y bydd Llywodraeth Cymru yn derbyn cyllid ar gyfer dyfarniad cyflog athrawon yn 2021-2022, o ystyried goblygiadau fformiwla Barnett. At hynny, gan ddyfynnu ymchwil gan Incomes Data Research (IDR), cwestiynodd y rhesymeg dros rewi cyflog fel oedd yn yr arfaeth, a chyfeiriodd at benderfyniad yr Alban i beidio â rhewi cyflog yn y sector cyhoeddus.

- 5.18 Nododd NEU Cymru y byddai cynigion sydd wedi methu â gwobrwyo gweithwyr allweddol sydd wedi "cynnal adeiledd cymdeithas yn ystod adeg o'r straen mwyaf a achoswyd gan y pandemig yn sarhad ac yn ergyd drom i'r rhai hynny sydd wrth galon y frwydr yn erbyn COVID-19".
- 5.19 Cafwyd sylwadau gan WLGA ar y datganiad gan Lywodraeth San Steffan mewn perthynas â rhewi cyflogau athrawon, heblaw'r rhai hynny sy'n cael eu talu ar lefelau is. Nododd fod y trothwy o £24,000 yn is na'r cyflog i athrawon cymwysedig yng Nghymru "felly bydd yn rhoi Llywodraeth Cymru mewn sefyllfa anodd mewn perthynas ag unrhyw argymhelliad gennych chi fel y corff adolygu cyflogau".
- 5.20 Galwodd pob datganiad a dderbyniwyd gan yr undebau athrawon ac WLGA ar i unrhyw ddyfarniad gael ei gyllido'n llawn gan Lywodraeth Cymru. Honnodd WLGA na ddylai fod unrhyw dybiaeth gan Lywodraeth Cymru y gall awdurdodau lleol neu ysgolion ar wahân gyllido unrhyw elfen rannol o'r dyfarniad cyflog. Nododd ei bod wedi "cyflwyno'r achos yn gyson y dylai cyflogau athrawon gael eu cyllido'n llawn gan Lywodraeth Cymru".

AGA yng Nghymru

Safbwyntiau Llywodraeth Cymru

- 5.21 Nododd Llywodraeth Cymru ei bod o'r farn "bod AGA o ansawdd uchel sy'n ymgysylltu â'r sector addysg ehangach yn hollbwysig i sicrhau cyflenwad o athrawon newydd i'r proffesiwn addysgu".
- 5.22 Yn ei thystiolaeth, cyfeiriodd at y system AGA newydd yng Nghymru, sydd "yn benllanw ar nifer o ddiwygiadau rhyng-gysylltiedig a rhyngddibynnol". Roedd y diwygiadau hyn yn cynnwys adolygu a diwygio'r disgrifyddion SAC, y Cwricwlwm newydd i Gymru, a newidiadau i gyllid myfyrwyr a newidiadau rheoleiddiol eraill.
- 5.23 Credai Llywodraeth Cymru fod y partneriaethau rhwng ysgolion a phrifysgolion "bellach yn aeddfedu", "yn ailbwysleisio ac yn tanlinellu rôl ddiwygiedig a chynyddol ysgolion yn y system AGA yng Nghymru yn y dyfodol". Nododd y bydd "ysgolion sy'n rhan o bartneriaethau AGA Cymru yn dod yn rhan gynyddol bwysig o'r broses o recriwtio myfyrwyr AGA".

Pennod 5 – Trosolwg o'r dystiolaeth

- 5.24 Darparodd Llywodraeth Cymru dystiolaeth nad oedd y darlun cyffredinol o ran recriwtio wedi newid yn sylweddol dros y blynyddoedd diwethaf. Cyngorwyd yr IWPRB bod materion recriwtio mewn pynciau blaenoriaeth yn cael eu targedu drwy amrywiol raglenni polisi a chynlluniau cymhelliant ariannol.

Safbwyntiau ymgynghoreion

- 5.25 Mynegodd llawer o ymgynghoreion bryder am y gostyngiad o ran recriwtio athrawon a'r targedau a fethwyd yn y blynyddoedd diwethaf. Cyfeiriodd NASUWT Cymru a Voice Community Cymru at ddata gan StatsCymru a CGA, sy'n dangos y duedd "serth" a "sylweddol" am i lawr o ran recriwtio.
- 5.26 Dyfynnodd ASCL Cymru ei dystiolaeth ar gyfer ail adroddiad yr IWPRB, lle amlygodd y gostyngiad yn nifer yr athrawon newydd gymhwyso (ANG) o 1,476 ym mis Mawrth 2002, i 1,165 ym mis Mawrth 2019, gan ddefnyddio'r data diweddaraf a oedd ar gael ar y pryd.
- 5.27 Dyfynnodd ASCL Cymru ddata'r Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch (HESA), a ddangosodd fod cwmp graddol wedi bod ers 2015 yn y targedau cynradd ac uwchradd fel ei gilydd er bod y targedau wedi aros yr un peth i raddau helaeth. Pwysleisiodd nad oes "dim wedi cael ei wneud" i fynd i'r afael ag effaith gronol methu'r niferoedd flwyddyn ar ôl blwyddyn er bod y targedau wedi parhau yr un peth i raddau helaeth.
- 5.28 Dyfynnodd Voice Community Cymru Adroddiad y Nuffield Foundation,⁷⁸ a nododd fod "system ysgolion Cymru'n wynebu her sylweddol a chynyddol i sicrhau bod digon o athrawon". Roedd yn pryderu y byddai "unrhyw ostyngiad yn y niferoedd sy'n mynd i AGA ac athreuliad parhaus athrawon yn gwaethygu'r sefyllfa".
- 5.29 Yn ei dystiolaeth, nododd NASUWT Cymru fod "problemau gyda recriwtio i addysgu yn dwysáu ac yn creu rhwystrau sylweddol i sicrhau cyflenwad digonol o athrawon", gan ddisgrifio'r sefyllfa bresennol o ran recriwtio athrawon yn "argyfwng".
- 5.30 Cyfeiriodd NEU Cymru at gydnabyddiaeth Llywodraeth Cymru o'r cwmp mewn niferoedd recriwtio gan gyfeirio at y diffyg ymhlith athrawon ysgol uwchradd. Cred NEU Cymru fod llawer o'r materion yn ymwneud â pholisïau cyflog a llwyth gwaith yn cyfrannu at y methiant i recriwtio niferoedd digonol.
- 5.31 Nododd Voice Community Cymru y cynnydd yn nifer y myfyrwyr AGA sy'n gallu Cymraeg, ond dywedodd nad yw hyn wedi cyfrannu at nifer yr athrawon sy'n gallu addysgu drwy gyfrwng y Gymraeg, a bod y niferoedd hyn wedi parhau'n sefydlog ar gyfer 2019 a 2020.

⁷⁸ Nuffield Foundation (2019), *Annual Report 2109* <https://www.nuffieldfoundation.org/news/2019-annual-report-20-million-committed-charitable-spending>

- 5.32 Cydnabu ASCL Cymru fod y cwmp hwn yn nifer y myfyrwyr AGA sy'n gallu addysgu yn Gymraeg bellach yn ei bumed flwyddyn yn olynol, a disgrifiwyd hyn gan NEU Cymru ac UCAC fel "argyfwng" o ran nifer yr athrawon sy'n gallu addysgu drwy gyfrwng y Gymraeg, a chyfeiriodd UCAC at nodyn briffio Comisiynydd y Gymraeg "Y Gymraeg a'r gweithlu addysg statudol yng Nghymru", sy'n galw am "ymyrraeth sylweddol" er mwyn tanio "cynnydd radical" yn nifer yr athrawon sy'n medru addysgu trwy'r Gymraeg.

Swyddi gwag

Safbwyntiau Llywodraeth Cymru

- 5.33 Cydnabu Llywodraeth Cymru "dystiolaeth anecdotaidd" o bocedi o anhawster o ran recriwtio i rai pynciau uwchradd, mewn rhai lleoliadau daearyddol ar draws Cymru yn ogystal â chyda darpariaeth pynciau Cymraeg penodol.
- 5.34 Nododd, "dros y blynyddoedd diwethaf", fod nifer y ceisiadau fesul swydd mewn ysgolion cyfrwng Cymraeg a Saesneg wedi gostwng yn gyffredinol, a'r cafeat yw bod ceisiadau am swyddi cyfrwng Saesneg rhwng 2018 a 2019 yn y sector cynradd wedi cynyddu 7.6%, a bod ceisiadau am swyddi cyfrwng Saesneg mewn ysgolion canol wedi symud o 226 i 653 ar yr un pryd.
- 5.35 Nododd fod hysbysebion am swyddi cyfrwng Cymraeg wedi gostwng ers 2016, gyda swyddi gwag mewn ysgolion cyfrwng Saesneg yn gostwng ers 2017. Aeth ymlaen i esbonio bod nifer y swyddi a hysbysebir mewn ysgolion cynradd wedi gostwng ers 2017, a bod nifer y swyddi a hysbysebir mewn ysgolion uwchradd a chanol yn gostwng ers eu brig yn 2013.
- 5.36 Cyfeiriodd Llywodraeth Cymru at yr angen i unrhyw un sy'n dymuno symud ymlaen i swydd pennaeth yng Nghymru fod wedi cyflawni'r Cymhwyster Proffesiynol Cenedlaethol ar gyfer Prifathrawiaeth (CPCP). Darparodd Llywodraeth Cymru ddata CYBLD a ddangosodd, yn dilyn cynnydd yn 2017, fod nifer y swyddi pennaeth wedi cwmpo'n sylweddol.

Safbwyntiau ymgynghoreion

- 5.37 Lleisiodd pob un o'r undebau athrawon eu pryder am y gostyngiad yn nifer y ceisiadau a dderbyniwyd fesul swydd a hysbysebwyd. Tynnodd ASCL Cymru ar ddata CYBLD i ddangos, ym mis Rhagfyr 2019, bod nifer y ceisiadau a dderbyniwyd ar gyfer pob swydd a hysbysebwyd yn dal yr un peth ar ôl gostwng am y pum mlynedd diwethaf. Esboniodd hefyd, ar gyfer y cyfnod un flwyddyn a ddaeth i ben ym mis Rhagfyr 2019, fod nifer y ceisiadau fesul swydd ar gyfer ysgolion at ei gilydd wedi gostwng o 11.1 yn 2018 i 10.8, gyda chynnydd o un cais fesul swydd yn y sector cynradd a gostyngiad o un cais fesul swydd yn y sector uwchradd.

Pennod 5 – Trosolwg o'r dystiolaeth

- 5.38 Roedd Voice Community Cymru "wedi'i syfrdanu" gan ddatganiad Llywodraeth Cymru "nad yw cyfraddau recriwtio a chadw staff yng Nghymru gyfan yn destun pryder mawr...". Roedd yn pryderu, oherwydd cyflenwad presennol athrawon a chyllid, fod "ysgolion eisoes yn cael trafferth cyflogi nifer yr athrawon sydd eu hangen arnynt". Nododd yng Nghymru ar hyn o bryd, fod 47% o'r holl swyddi gwag yn cael eu llenwi gan athrawon cyflenwi a bod llawer o ANG ar contractau o'r fath. Cyfeiriodd hefyd at 13% o athrawon mewn ysgolion a gynhelir yng Nghymru sy'n cael eu cyflogi drwy asiantaethau. Roedd NEU Cymru yn cytuno, gan ddweud bod defnyddio athrawon cyflenwi, sy'n cael eu talu fwyfwy islaw P1, yn beth cyffredin.
- 5.39 Croesawodd Voice Community Cymru ddiwygiadau Llywodraeth Cymru i'r system AGA yng Nghymru, ond mynegodd bryder ynghylch nifer yr athrawon sy'n "addysgu pwnc nad oes ganddynt gymwysterau academiaidd ynddynt".
- 5.40 Cyfeiriodd NAHT Cymru at yr "argyfwng recriwtio a chadw arweinwyr" a galwodd am adolygiad strategol llawn, wedi'i seilio ar dystiolaeth o'r strwythur cyflog.
- 5.41 Nododd ASCL Cymru fod cyfran y swyddi gwag a lenwyd mewn ysgolion cyfrwng Cymraeg wedi cynyddu ym mis Rhagfyr 2019, gyda chynnydd yn y sector uwchradd, ac ychydig o ostyngiad yn y sector cynradd. Aeth ymlaen i nodi, am y cyfnod blwyddyn a ddaeth i ben ym mis Rhagfyr 2019, bod 93.7% o swyddi gwag at ei gilydd wedi'u llenwi, gan gynrychioli 96% yn y sector cynradd a 90.5% yn y sector uwchradd.

Cadw athrawon ac arweinwyr

Safbwyntiau Llywodraeth Cymru

- 5.42 Gan ddefnyddio data CYBLD, nododd Llywodraeth Cymru fod canran yr athrawon a adawodd y proffesiwn wedi cynyddu rhwng 2012-2013 a 2016-2017, gan gyrraedd 3.1% ar ei brig. Fodd bynnag, ers 2016-2017, mae'r gyfran wedi gostwng, gan gwmpo i 2.4% yn 2019-2020.
- 5.43 Cydnabu Llywodraeth Cymru fod amrywiadau blynyddol yn nifer yr athrawon sy'n gadael y proffesiwn. Darparodd ddata CYBLD gan nodi bod y duedd gliriaf ar gyfer y rhai â 31+ o flynyddoedd o brofiad, gyda gostyngiad graddol yn nifer yr athrawon yn y categori hwn yn gadael y proffesiwn. Cymharodd y ddwy flynedd diweddaraf (2018-2019 a 2019-2020) a daeth i'r casgliad bod cynnydd wedi bod yn nifer yr athrawon â 0-10 mlynedd o brofiad yn gadael y proffesiwn a gostyngiad yn y rhai ag 11 neu fwy o flynyddoedd o brofiad yn gadael y proffesiwn.
- 5.44 Mewn perthynas â chadw ANG, nododd fod nifer yr ymadawyr â 0-5 mlynedd o brofiad wedi amrywio'n sylweddol yn y pum mlynedd diwethaf, yn amrywio o 89 yn 2014 i 160 yn 2016, a bod nifer yr athrawon â 0-5 mlynedd o brofiad yn gadael y proffesiwn wedi dangos cynnydd blynyddol o 26.3% (o 118 yn 2018 i

149 yn 2019). Nododd "nad yw'n ymddangos bod tueddiadau dros y blynyddoedd diwethaf yn datgelu unrhyw newid sylweddol yng nghyfraddau ANG sy'n aros yn y proffesiwn".

Safbwyntiau ymgynghoreion

- 5.45 Mynegodd ASCL Cymru ei bryder bod "cadw yn parhau'n broblem ar draws y sector" a bod "y sefyllfa gadw hyd yn oed yn waeth yma [yng Nghymru] nag yn Lloegr". Cwestiynodd y datganiad yn llythyr ategol y Gweinidog Addysg i dystiolaeth Llywodraeth Cymru, a oedd yn nodi, "...fod y sefyllfa gyffredinol... o ran cadw ymarferwyr profiadol yma yng Nghymru yn gymharol gadarn."
- 5.46 Cafwyd sylwadau hefyd gan Voice Community Cymru am ddatganiad Llywodraeth Cymru "...nad yw cyfraddau recriwtio a chadw staff yng Nghymru gyfan yn destun pryder mawr...". Dyfynnodd ASCL Cymru a Voice Community Cymru o ystadegau 2020 CGA, sy'n dangos bod gostyngiad wedi bod yn niferoedd yr athrawon yng Nghymru, gan ostwng o flwyddyn i flwyddyn ers 2010. Cyfeiriodd Voice Community Cymru hefyd at nifer gostyngol yr athrawon sydd wedi'u cofrestru gyda CGA o 2013 i 2019.
- 5.47 Cyfeiriodd Voice Community Cymru at adroddiad blynyddol 2020 SCYA,⁷⁹ sy'n cyfeirio at "her sylweddol a chynyddol" mewn perthynas â recriwtio a chadw mewn pynciau prin mewn ysgolion uwchradd, mewn ysgolion cyfrwng Cymraeg, ysgolion gwledig ac ysgolion difreintiedig.

MATERION AR GYFER ARGYMHELLION:

Lefelau graddfeydd cyflog cenedlaethol o 2021

Safbwyntiau Llywodraeth Cymru

- 5.48 Yn ei llythyr ategol, nododd y Gweinidog Addysg unwaith eto yr ymrwymiad i "ddim anfantais" i gyflog athrawon ac arweinwyr ysgol yng Nghymru o'u cymharu â'r rhai yn Lloegr.
- 5.49 Darparodd Llywodraeth Cymru ddadansoddiad o gyflog canolrifol athrawon o ASHE, gan ddangos bod:
- cyflog athrawon yn dod yn ail o 11 rhanbarth yn y DU yn ei chyfanrwydd ar gyfer ysgolion meithrin a chynradd
 - bod cyflog athrawon yn dod yn chweched o 10 rhanbarth yn y DU yn ei chyfanrwydd ar gyfer ysgolion uwchradd

⁷⁹ NFER (2020), *Teacher Labour Market in England Annual Report 2020* <https://www.nfer.ac.uk/teacher-labour-market-in-england-annual-report-2020/>

Pennod 5 – Trosolwg o'r dystiolaeth

- 5.50 Cymharodd Llywodraeth Cymru gyflog wythnosol canolrifol gweithwyr proffesiynol addysg â swyddi yr ystyrir eu bod yn broffesiynau i raddedigion, a rhai sy'n gyffredinol yn swyddi sector cyhoeddus yng Nghymru. Yn y gymhariaeth hon, nododd Llywodraeth Cymru fod uwch weithwyr proffesiynol ar gyfer sefydliadau addysgol yn dod ar y brig o 13 proffesiwn y mae data ar gael ar eu cyfer, gan nodi y byddai'r data hwn yn cynnwys gweithwyr proffesiynol o ysgolion, colegau a SABau. Daeth gweithwyr proffesiynol addysg feithrin a chynradd yn drydydd, a gweithwyr proffesiynol addysg uwchradd yn seithfed.
- 5.51 Nododd Llywodraeth Cymru amcangyfrif o gostau ar gyfer sawl cynnydd canrannol gwahanol i gyfanswm costau cyflogau athrawon, ar sail tair senario yn amrywio o 1% i 3.2%.
- 5.52 Nododd fod gofyniad yn yr STPCD(C) bod pob corff perthnasol yn mabwysiadu polisi cyflog, gan nodi sut bydd yr ysgol yn ystyried newidiadau i gyflog ac amodau statudol wrth wneud dyfarniadau cyflog. Dealltwriaeth Llywodraeth Cymru oedd, yn ymarferol, "bod y rhan fwyaf o ysgolion yng Nghymru (os nad pob un ohonynt) wedi mabwysiadu polisi enghreifftiol a ddarparwyd gan eu consortia rhanbarthol".

Safbwyntiau ymgynghoreion

- 5.53 Roedd yr holl ddatganiadau a dderbyniwyd gan yr undebau athrawon a'r WLGA am weld dull diwahaniaeth yn 2021 wrth roi unrhyw ddyfarniad cyflog ar waith, a pheidio â chael cyflog wedi'i dargedu, gydag ymgodiadau canrannol gwahanol o fewn ystodau, na rhyngddynt.
- 5.54 Cyfeiriodd NAHT Cymru at ei arolwg aelodau a gynhaliwyd yn 2020, lle nododd 88% o'r ymatebwyr fod dyfarniadau cyflog wedi'u gwahaniaethu wedi cael effaith negyddol neu negyddol iawn ar forâl arweinwyr ysgol.
- 5.55 Galwodd ASCL Cymru a NAHT Cymru am gynnydd "sylweddol" i bob graddfa gyflog. Ategwyd hyn gan NEU Cymru a argymhellodd sefydlu amserlen i osod "codiadau cyflog athrawon uwchben lefel chwyddiant y tu hwnt i 2021" ac i sefydlu strategaeth hirdymor ar gyfer cyflog athrawon. Nododd NEU Cymru y byddai "cynnydd cychwynnol o 7% yn cyfateb i'r cynnydd yng nghyflog athrawon mewn rhannau eraill o'r DU ac yn arbennig yn yr Alban".
- 5.56 Galwodd Voice Community Cymru am gynnydd unffurf o 2.75%⁸⁰ ac i lefelau cyflog cynaliadwy a phriodol gael eu sefydlu yn yr hirdymor. Galwodd UCAC am sicrwydd o gynnydd cyflog cyson a theg i bawb, sy'n sylweddol uwch na'r gyfradd chwyddiant. Gofynnodd NASUWT Cymru am "ymgodiad cyflog i holl bwyntiau cyflog athrawon ac arweinwyr, sy'n adeiladu ar argymhellion adroddiad cyntaf ac ail adroddiad yr IWPRB, ac sy'n parhau i unioni effaith cyni cyflog Llywodraeth San Steffan ar athrawon".

⁸⁰ Nododd Voice Community Cymru 2.75% a 2.7% mewn mannau gwahanol yn eu hadroddiad.

- 5.57 Roedd WLGA am weld cynnydd yng nghyflog athrawon sy'n "adlewyrchu, yn fras, elfen o gostau byw, sy'n gymesur i'r hyn a geir mewn cyrff sector cyhoeddus eraill".
- 5.58 Darparodd NASUWT Cymru ffigyrau a ddangosodd i ba raddau mae cyflogau athrawon wedi gostwng mewn termau real, fel y mesurir gan RPI ers 2010, a nododd fod gwerthoedd cyflog athrawon ar y PYC rhwng 4.4% a 12.7% yn is yn 2020-2021; mae hyn yn is nag y byddent petai cyflogau athrawon wedi cynyddu ar gyfradd gyfwerth â chwyddiant RPI. Darparwyd ffigyrau yn yr un modd ar gyfer yr YCU a'r YCGA. At hynny, dangosodd NASUWT Cymru effaith andwyol cyfraniadau pensiwn ychwanegol ar gyflog athrawon "ar ôl didyniadau" o 2010 ymlaen.
- 5.59 Nododd NAHT Cymru erydiad yr elfennau gwahaniaethol rhwng uchafswm yr YCU ac isafswm yr YCGA, yn gostwng o 18.7% yn 2014 i 13.1% yn 2020. Cyfeiriodd at raddfa'r colledion i gyflogau arweinwyr ysgol mewn termau real fel rhai "yr un mor echrydus". Nododd petai CPI neu RPI wedi'i gynnwys ers 2010, byddai'r cyflog cychwynnol ar yr YCGA wedi bod yn £45,891 neu'n £49,371 yn y drefn honno (2018), o'i gymharu â ffigur gwirioneddol o £42,229 yn 2020. Dywedodd NEU Cymru fod y toriadau mewn termau real i gyflog athrawon wedi golygu ei fod wedi syrthio ymhellach tu ôl i gyflog proffesiynau eraill i raddedigion.
- 5.60 Ailnododd Voice Community Cymru ei farn bod codiadau cyflog wedi parhau'n annigonol i ateb y colledion mewn termau real a wynebwyd gan athrawon dros y 10 mlynedd diwethaf, a'i "bod hyd yn oed yn fwy hanfodol ar yr adeg hon bod athrawon yn cael eu gwerthfawrogi o ran eu cyflog a'u hamodau fel ei gilydd, pan fo'r proffesiwn wedi mynd gam ymhellach na'r hyn y gellid disgwyl ohono, ac wedi dangos ymrwymiad a'r proffesiynoldeb eithaf...".
- 5.61 Cyfeiriodd ASCL Cymru at ddata ASHE o 2019, sy'n dangos trefn cyflog wythnosol gros athrawon a chyflog wythnosol gros gweithwyr proffesiynol graddedig eraill nad ydynt ym maes addysg, gan ddangos bod athrawon uwchradd yn y seithfed safle allan o 10, ac athrawon cynradd yn nawfed allan o 10. Nododd fod toriadau mewn termau real o oddeutu 12% wedi bod ers 2010. Aeth ymlaen i ddyfynnu o amrywiol adroddiadau sy'n awgrymu y bydd cyflogau'n codi yn 2021, yn y DU ac yn Ewrop.
- 5.62 Cydnabu ASCL Cymru, er bod cyflog yn ffactor pwysig i athrawon, fod ystyriaethau pwysig eraill wrth gymharu proffesiynau eraill i raddedigion, a bod gweithio hyblyg yn enghraifft dda o hyn. Nododd ei bod yn ymddangos mai yn anaml mae gweithio hyblyg yn cael ei gynnig fel mater o drefn mewn ysgolion, ond nododd yr ymateb i'r pandemig a'r angen i symud i weithio o bell fel tystiolaeth bod staff yn gallu cyflawni eu gwaith o gartref. Galwodd NEU Cymru i ystyriaethau tebyg i'r rhai yn strategaeth recriwtio a chadw'r DfE fod yn berthnasol yng Nghymru. Nododd NEU Cymru y gallai gweithio hyblyg fod yn ffordd o gadw athrawon profiadol.

Pennod 5 – Trosolwg o'r dystiolaeth

- 5.63 Cododd UCAC y mater o ymestyn y PYC, fel ei fod yn cynnwys yr YCU mewn un raddfa ddi-dor. Credai y byddai hyn yn darparu trosolwg eglur o'r llwybr cyflog a oedd ar gael i athro o'r cyfnod dechrau yn yr yrfa, ac yn osgoi unrhyw amwysedd o ran "croesi'r trothwy".
- 5.64 Roedd NAHT Cymru o'r farn bod cyfeiriadau yn natganiad Llywodraeth Cymru yn ymwneud ag ymgodiadau penodol yn "peri pryder". Nododd ASCL Cymru fod y senarios ag iddynt gostau'n rhoi'r argraff eu bod yn opsiynau i'r IWPRB ddewis o'u plith, "ond nid fel hyn y dylai'r broses weithio". Cafwyd sylwadau gan Voice Community Cymru nad yw codiadau cyflog cymedrol yn effeithio ar lefelau cadw, ac y dylai modelu gynnwys lefelau er mwyn mynd i'r afael â materion cyfrannol eraill fel llwyth gwaith a chymorth.
- 5.65 Tynnodd NASUWT Cymru sylw at yr angen am arweiniad statudol eglur ar delerau ac amodau athrawon. Dangosodd ei arolwg ym mis Ionawr 2021 nad oedd llawer o athrawon wedi derbyn gwybodaeth hanfodol am "ddiwygiadau buddiol i'w cyflog a'u hamodau", gan eu harwain at y farn bod angen ymgrych wybodaeth i athrawon ac ysgolion. Yn ei arolwg:
- nid yw 39% o athrawon yn gwybod a yw dilyniant cyflog yn awtomatig neu wedi'i gysylltu â pherfformiad
 - mae 64% o'r rheiny a ddylai fod wedi derbyn dilyniant cynyddrannol heb ei dderbyn
 - nid yw 25% wedi derbyn cadarnhad a fyddant yn derbyn dyfarniad cyflog
- 5.66 Cyfeiriodd WLGA at dystiolaeth roeddent wedi'i gweld a oedd wedi'i chyflwyno i'r Bwrdd Ymgynghorol Recriwtio a Chadw Athrawon (TRRAB) ynghylch cyflogau graddeigion, gan awgrymu bod y gymhariaeth yn "ffafriol" rhwng athrawon a phroffesiynau eraill.

Nodi a chyfrifo tâl arweinyddiaeth penaethiaid sy'n atebol am fwy nag un ysgol

Safbwyntiau Llywodraeth Cymru

- 5.67 Yn ei datganiad ysgrifenedig, nododd Llywodraeth Cymru y gallai cyrff llywodraethu ysgolion ffedereiddiedig ddewis penodi pennaeth gweithredol. Nid oes diffiniad safonol o bennaeth gweithredol, ac am y gall ffedereiddiadau fod rhwng dwy a chwe ysgol, mae'r rôl o'i hanfod yn wahanol ar draws ysgolion.

Safbwyntiau ymgynghoreion

- 5.68 Nododd NASUWT Cymru fod y darpariaethau yn yr STPCD(C) yn ddigonol ar gyfer cydnabod yn ariannol penaethiaid sy'n atebol am fwy nag un ysgol. Yn yr un modd, roedd ASCL Cymru yn credu bod darpariaethau presennol yr

STPCD(C) yn ddigonol, er eu bod o'r farn y gallai fod angen mwy o arweiniad ar gyflogwyr ynghylch cydnabyddiaeth ariannol.

- 5.69 Roedd WLGA o'r farn nad yw'r dull a amlinellir ar hyn o bryd yn yr STPCD(C) o reidrwydd yn darparu cwrmpas i gynnig lefel briodol o gydnabyddiaeth ariannol i benaethiaid ysgolion ffedereiddiedig. Credai fod angen cymryd ffactorau ychwanegol i ystyriaeth, gan gynnwys cyflogau presennol penaeithiaid, ble mae'r cyflog hwn yn eistedd yn y grŵp cyflog penaeithiaid, a'r ffaith y gallai cynnydd mewn niferoedd disgyblion o bosibl beidio ag arwain at newid grŵp cyflog. Cwestiynodd ymhellach a yw'r trefniadau presennol ar gyfer wyth grŵp cyflog penaeithiaid yn parhau'n addas at y diben.
- 5.70 Nododd NAHT Cymru fod "yr STPCD(C) wedi methu ag adlewyrchu'r rolau arwain newydd sydd wedi dod i'r amlwg", a bod penaeithiaid gweithredol a phenaethiaid ysgol yn enghreifftiau o hyn. Credir oherwydd nad oes arweiniad yn cael ei ddarparu yn yr STPCD(C), nad oes llwybr clir i gyrff llywodraethu ei ddilyn, a bod hyn wedi arwain at "anghydraddoldeb anferth ar draws Cymru". Argymhellodd fodel ar gyfer cyfrifo cyflog, ar sail sawl maen prawf, gan gynnwys: niferoedd disgyblion; cymhlethdod a her bod atebol am fwy nag un ysgol, a thros fwy nag un safle ysgol; a materion yn ymwneud â safonau. Cafwyd safbwynt tebyg gan UCAC, a alwodd hefyd am ddull mwy fformiwläig.
- 5.71 Nododd NAHT Cymru hefyd fod diffyg eglurder mewn swydd-ddisgrifiadau ar gyfer penaeithiaid gweithredol a phenaethiaid sy'n arwain mwy nag un ysgol a galwodd i'r goblygiadau ar gyfer uwch dimau arwain gael eu hystyried.

Effeithiolrwydd, cysondeb a phriodoldeb trefniadau CAD

Safbwyntiau Llywodraeth Cymru

- 5.72 Esboniodd Llywodraeth Cymru y ffordd caiff taliadau CAD eu dyfarnu a bod y taliadau'n gallu cyfrif am "gyfran sylweddol o gyflog athro". Esboniodd, ar gyfer pob math o daliad CAD, fod mwy o ddefnydd yn cael ei wneud o'r rhain mewn ysgolion uwchradd nag mewn ysgolion cynradd.
- 5.73 Roedd o'r farn bod mantais ar lefel ysgol bod hyblygrwydd yn y ffordd y caiff y taliadau hyn eu dyfarnu, ac y gallai "dull rhagnodedig" beri anawsterau anrhagweladwy i ysgolion.
- 5.74 Nododd Llywodraeth Cymru nad yw'r dyfarniadau hyn yn "daliad bonws" a'u bod yn gydnabyddiaeth o "ychwanegiad i'ch wythnos arferol o ddydd i ddydd". Nododd fod taliad pro rata ar gyfer athrawon rhan-amser yn briodol fel arfer, ond mewn sylwadau pellach nododd petai'r athro a'r ysgol yn cytuno bod y CAD yn un a oedd yn mynnu cyfrifoldeb wythnos gyfan, yna dylid caniatáu'r hyblygrwydd hwn ar lefel ysgol.

Safbwyntiau ymgynghoreion

- 5.75 Roedd yr holl ymgynghoreion o'r farn bod lwfansau CAD yn rhan annatod o gyflog ac amodau ac y dylid eu cadw. Roedd y rhan fwyaf o ymgynghoreion, tra'n gwerthfawrogi bwriad y system, o blaid adolygu'r fframwaith presennol, er mwyn cyflwyno dull cydradd o ddyfarnu'r taliadau hyn.
- 5.76 Fodd bynnag, roedd ASCL Cymru yn dymuno cadw'r "elfennau o hyblygrwydd a gynigir gan y strwythur presennol" ac na fyddai'n cefnogi symud tuag at raddfa benodedig genedlaethol ar gyfer CADau. Nododd nad oedd wedi gweld unrhyw dystiolaeth i awgrymu nad yw'r trefniadau CAD presennol yn gweithio'n effeithiol.
- 5.77 Nid oedd yr ymgynghoreion eraill yn cefnogi'r farn hon. Cwestiynodd NAHT Cymru degwch sefyllfa lle mae rhai athrawon â CADau a lwfansau eraill yn derbyn cyflogau "ar ôl didyniadau" o ychydig gannoedd yn unig yn llai na'u penaethiaid. Dyfynnodd o'i gyflwyniad yn 2020 i'r IWPRB, pan nododd fod y trefniadau presennol ar gyfer taliadau CAD yng Nghymru wedi dyddio, a honnodd "fod lle i adolygu'r trefniadau CAD presennol i hyrwyddo cysondeb a thegwch ar draws Cymru". Argymhellodd NAHT Cymru hefyd y dylid cynnal adolygiad o'r fframwaith cenedlaethol a chysylltiadau posibl â safonau proffesiynol.
- 5.78 Credai NASUWT Cymru fod y trefniadau CAD yn parhau'n "elfen ganolog o fframwaith cyflog ac amodau athrawon". Roedd cefnogaeth i'r farn hon gan UCAC a NAHT Cymru, a alwodd hefyd i arferion presennol gael eu hadolygu, gyda golwg ar ddychwelyd i fframwaith cenedlaethol yn hytrach na dehongliad lleol wrth ddyfarnu CADau.
- 5.79 Roedd Voice Community Cymru hefyd yn pryderu am anghysondebau yn y dyfarniad, a galwodd am "lefel uwch o eglurder" yn y ffordd y caiff CADau eu hysbysebu mewn ysgolion a'r hyn sy'n ofynnol o ran cyfrifoldebau ychwanegol. Roedd UCAC hefyd o'r farn bod angen ailystyried y diffiniad o lefelau cyfrifoldeb mewn ysgolion.
- 5.80 Nid oedd WLGA yn cefnogi cyflwyno graddfa genedlaethol ar gyfer CADau. Nododd fod "dyrannu taliadau CAD yn fater i gyrff llywodraethu" "ar sail cyddestun eu hysgolion unigol eu hunain a'r strwythurau sefydliadol yn yr ysgolion hyn", a nododd y gallai hyn arwain at anghysondebau wrth gymharu CADau ar draws ysgolion. Cytunwyd y byddai rhagor o arweiniad i lywodraethwyr ar y mater hwn o gymorth.
- 5.81 Roedd NASUWT yn pryderu am y diffyg tryloywder o ran "meini prawf sy'n berthnasol wrth eu dyrannu, ac i'r swm a delir", ac o'r farn y byddai graddfa genedlaethol yn helpu i fynd i'r afael â'r anghysondebau hyn, a "sicrhau bod diben bwriadedig CADau yn cael ei adfer ar draws y system". Roedd NEU Cymru yn cytuno y byddai graddfa genedlaethol yn sicrhau "cyflog cyfartal am waith o werth cyfartal".

- 5.82 Cwblhaodd NASUWT Cymru ei arolwg i gyflog athrawon yng Nghymru ym mis Ionawr 2021. Gan ddefnyddio canlyniadau'r arolwg hwn, daeth i'r casgliad, er bod y darpariaethau ar gyfer taliadau CAD yn yr STPCD(C) yn "ddigonol ac yn gwneud y tro", nad oes "digon o gyfarwyddyd ynghylch sut dylai canolfannau ysgol ddylunio a gweithredu CADau", ac mai canlyniad hyn yw diffyg cysondeb wrth weithredu'r darpariaethau. Awgrymwyd egluro'r darpariaethau drwy ymestyn y darpariaethau presennol i gynnwys arweiniad Adran 3.
- 5.83 Adroddodd canlyniadau arolwg cyflog NASUWT Cymru mai dim ond traean o athrawon sy'n cael digon o amser rheoli i gyflawni eu dyletswyddau. Nododd yr adroddiad hefyd nad yw 30% o athrawon yn cael unrhyw amser rheoli ar gyfer eu dyletswyddau CAD, ac nad yw 22% o athrawon yn cael amser arwain ar gyfer dyletswyddau arweinwyr ysgol.
- 5.84 Mynegodd llawer o ymgynghoreion bryder am yr anghydraddoldebau yn y system taliadau CAD. Dyfynnodd NASUWT Cymru ddata sy'n dangos bod 45% o athrawon gwrywaidd yn derbyn taliadau CAD a bod 34% o athrawon benywaidd yn derbyn CADau er bod bron i ddwy ran o dair o'r gweithlu addysgu'n fenywaidd. Darparodd dystiolaeth hefyd fod dynion yn fwy tebygol o dderbyn taliadau CAD o werth uwch.
- 5.85 Mynegodd NEU Cymru ei bryder nad yw taliadau CAD yn bodloni egwyddor graidd Llywodraeth Cymru bod cydraddoldeb yn "nodwedd ganolog mewn systemau cyflog". Darparodd ddata i ddangos bod 47% o athrawon mewn ysgolion uwchradd yn derbyn CADau, tra mai 17% yn unig mewn ysgolion cynradd sy'n eu derbyn. Dadleuodd fod cyfran sylweddol o athrawon mewn ysgolion cynradd yn fenywod, a bod y dyraniad hwn o CADau yn cyfrannu at gyflog annheg o ran rhyw. Ailadroddodd Voice Community Cymru yr un pryderon ag a fynegwyd yn 2020, am ddyraniad CADau, pan nododd "fod anghydbwysedd yn gallu digwydd rhwng y rhywiau mewn meysydd lle mae disgrisiwn ar waith". Argymhellodd Voice Community Cymru ac UCAC y dylid cynnal asesiadau pellach o effaith ar gydraddoldeb ar bolisiâu cyflog, "yn arbennig mewn perthynas â dyfarnu CADau a darparu athrawon cyflenwi".
- 5.86 Roedd Voice Community Cymru o'r farn bod dyrannu CADau, ochr yn ochr â lwfansau eraill, yn caniatáu ar gyfer "dull hyblyg o fynd i'r afael ag anghenion ysgol o ran darparu addysg o ansawdd uchel, sy'n gallu gwireddu gwelliannau o flwyddyn i flwyddyn, a manteisio ar sgiliau'r gweithlu".
- 5.87 Mewn perthynas â thalu CADau i staff rhan-amser, nododd NASUWT Cymru fod disgwyl yn aml i staff sy'n derbyn taliad pro rata gyflawni dyletswyddau aelod amser llawn o'r staff, er y dylai olygu gostyngiad yn y dyletswyddau CAD. Nid oedd Voice Community Cymru o blaid "safbwynt diofyn" o ran taliadau pro rata i athrawon. Dywedodd UCAC, yn achos dyfarnu CADau i athrawon rhan-amser, y byddai ganddynt yr un cyfrifoldebau a llwyth gwaith ag oedd gan athro amser llawn, ac felly y dylent dderbyn y taliad llawn.
- 5.88 Os dyfernir CAD i athro rhan-amser, yna er mwyn sicrhau bod y rôl yn cael ei gwasanaethu drwy gydol yr wythnos, roedd NAHT Cymru o blaid cyflwyno

Pennod 5 – Trosolwg o'r dystiolaeth

sefyllfa o rannu'r cyfrifoldebau a'r taliad CAD, ac y dylai'r penderfyniad hwn gael ei wneud ar lefel ysgol.

Rôl a chydabyddiaeth athrawon heb gymhwyso

Safbwyntiau Llywodraeth Cymru

- 5.89 Mynegodd Llywodraeth Cymru ei barn bod nifer o sefyllfaoedd lle mae'n dderbyniol defnyddio athro heb gymhwyso mewn ysgolion a gynhelir, er bod y penodiadau hyn fel arfer am gyfnod cyfyngedig, er mwyn addysgu techneg neu sgîl penodol. Nododd Llywodraeth Cymru mai'r cyfeiriad polisi oedd i leihau niferoedd AHG ac annog AHG i ennill statws SAC. Fel egwyddor sylfaenol, byddai'n dymuno i gynifer o athrawon â phosibl feddu ar SAC, gyda diffiniadau tynn i unrhyw eithriadau. Petai AHG yn dymuno mynd i gyflogaeth barhaol, yna dylai'r unigolyn hwnnw gyflawni statws SAC. Nododd y byddai'r angen am AHG yn lleihau wrth i niferoedd yr athrawon cymwysedig dyfu.
- 5.90 Nododd tystiolaeth Llywodraeth Cymru fod myfyrwyr TAR cyflogedig yn cael eu cyflogi gan ysgolion am y dylai "athrawon heb gymhwyso" dderbyn y cyflog cysylltiedig yn unol â'r model cyflog cenedlaethol. Er mwyn cynorthwyo recriwtio, mae gofyn i ysgolion â swyddi addysgu gwag gymryd rhan yn y bartneriaeth a chyflogi'r athro dan hyfforddiant ar gyfer y rhaglen AGA gyfan. Dim ond pynciau uwchradd sy'n flaenoriaeth genedlaethol sydd ar gael ar y rhaglen TAR gyflogedig yn ystod blwyddyn academaidd 2020-2021.
- 5.91 Esboniodd Llywodraeth Cymru y bydd yn parhau i archwilio rhwystrau a wyneba ysgolion rhag derbyn myfyriwr TAR cyflogedig, er gwaethaf y ffaith bod swyddi addysgu gwag yn yr ysgolion hynny.
- 5.92 Mae Llywodraeth Cymru yn ystyried symud tuag at alinio'r trefniadau rhwng gofynion y sector AB a'r sectorau ysgol, fel bod rhywfaint o gludadwyedd yn y pen draw ar draws y ddau sector.

Safbwyntiau ymgynghoreion

- 5.93 Cydnabu'r rhan fwyaf o ymgynghoreion rôl yr AHG ac ni chynigiwyd unrhyw newidiadau i rôl a chydabyddiaeth ariannol AHG. Nododd ASCL Cymru nad ydynt wedi gweld unrhyw dystiolaeth i awgrymu bod angen newid. Awgrymodd UCAC symud i raddfa tri phwynt er mwyn atgyfnerthu ei bwynt am AHG yn cael eu penodi ar gontractau tymor penodedig.
- 5.94 Nododd y rhan fwyaf o ymgynghoreion y dylid trin AHG yn yr un modd ag athrawon prif radd mewn perthynas â pheidio â chysylltu cyflog â pherfformiad. Nododd NAHT y byddai AHG yn cael eu rheoli o ran eu perfformiad yn yr un modd ag athrawon eraill ac na fyddai hyn yn gysylltiedig â chyflog.

- 5.95 Gofynnodd ASCL Cymru am gydnabyddiaeth bod AHG yn meddu ar gymwysterau proffesiynol neu brofiad addysgu. Credai y gallai rhai athrawon heb gymhwyso feddu ar lefel uchel o gymwysterau a phrofiad mewn pynciau fel gwyddoniaeth a thechnoleg, ac y gallai'r defnydd hwn o AHG fod yn ddefnyddiol iawn yng ngoleuni'r problemau o ran recriwtio i bynciau gwyddoniaeth, technoleg, peirianeg a mathemateg (STEM) mewn ysgolion uwchradd.
- 5.96 Pwysleisiodd NASUWT Cymru bwysigrwydd AHG a'r hyn maent yn gallu "ei gyfrannu at rai rhannau o'r Cwricwlwm". Cynigiodd y dylai ysgolion ac awdurdodau lleol adrodd yn flynyddol ar nifer yr AHG ac y dylai gweithdrefnau gael eu rhoi ar waith i sicrhau bod pob disgybl yn cael ei addysgu gan athro sy'n meddu ar SAC ac mai'r nod ddylai fod i "bob dosbarth gael ei addysgu gan athro cymwysedig". Ategwyd y farn hon gan UCAC, a oedd yn credu y dylai disgyblion gael eu haddysgu'n bennaf gan "athrawon proffesiynol sydd wedi'u hyfforddi'n briodol". Awgrymodd lle nad oedd yn bosibl llenwi swydd wag gydag athro cymwysedig, yna y dylid cynnig contract tymor penodedig o 12 mis ar y mwyaf i'r AHG, ac ailhysbysebu'r swydd "ar y cyfle cynharaf".
- 5.97 Roedd sawl ymgynghorai o'r farn mai dim ond pan nad oes athro cymwysedig ar gael i lenwi swydd wag y dylid penodi AHG. Nododd WLGA mai dim ond pan fo corff llywodraethu wedi methu â recriwtio athro cymwysedig yn y lle cyntaf y dylai fod angen gwneud penodiadau o'r fath.
- 5.98 Roedd sawl ymgynghorai o'r farn y dylid cynnig cyfle i AHG weithio tuag at ennill SAC. Awgrymodd UCAC os caiff AHG ei gyflogi am "gyfnod estynedig", yna dylai cynlluniau gael eu rhoi yn eu lle iddynt dderbyn SAC. Nododd ASCL Cymru y dylai AHG, lle maent yn cael eu cyflogi mewn ysgolion, fod yn gweithio tuag at ddod yn athrawon cymwysedig, gyda chymorth llawn yr ysgol. Gofynnodd hefyd am gydnabyddiaeth o'r gwerth y gall AHG ei gynnig i'w hysgol ac na ddylid diystyru hyn.
- 5.99 Roedd y rhan fwyaf o ymgynghoreion yn cytuno y dylai cymorth gael ei ddarparu gan ysgolion ac y gellid darparu mwy o arweiniad yn hyn o beth i ysgolion.
- 5.100 Esboniodd NAHT Cymru mai cyrff llywodraethu, ar hyn o bryd, sy'n gwneud y penderfyniad ynghylch a delir myfyrwyr AGA ar y llwybr cyflogaeth ar y graddfeydd cyflog athrawon heb gymhwyso neu'r graddfeydd athrawon cymwysedig. Byddai NAHT Cymru yn cefnogi talu'r myfyrwyr hynny sy'n dilyn y llwybr cyflogaeth i addysgu adeg ennill SAC. Nododd UCAC nad yw'r cyfle hwn ar gael i ddarlithwyr SAB sy'n meddu ar TAR (AB), ac y bydd angen i'r darlithwyr hyn sy'n dymuno trosglwyddo i addysgu mewn ysgol naill ai ailgymhwyso, neu dderbyn swydd ar raddfa gyflog AHG.

Rôl a chydabyddiaeth yr ystod ymarferwyr arweiniol

Safbwyntiau Llywodraeth Cymru

5.101 Darparodd Llywodraeth Cymru ddata graddfeydd cyflog a chadarnhau fod llai na 0.1% o'r gweithlu addysgu yn YA.

Safbwyntiau ymgynghoreion

5.102 Roedd bron bob un o'r ymgynghoreion o'r farn y dylid cadw YA yn yr STPCD(C). Awgrymodd ASCL Cymru fod y trefniadau presennol yn yr STPCD(C) yn "addas at y diben" a bod y raddfa gyflog yn caniatáu i gyflogwyr benodi ar y cyflog mwyaf priodol i faint a chyd-destun eu hysgol.

5.103 Roedd WLGA yn cytuno gyda'r darpariaethau presennol yn yr STPCD(C), sef y dylai cyflog YA gael ei asesu ac yna dylid eu dyrannu i bwynt graddfa priodol ar eu priod raddfeydd cyflog, fel y disgrifir ym mholisi cyflog y corff perthnasol. Roedd o'r farn y gallai symud i raddfa gyflog genedlaethol yn y dyfodol gynnwys yr ystod YA presennol. Roedd NASUWT Cymru yn cytuno gyda'r farn hon.

5.104 Roedd Voice Community Cymru o'r farn y gellid ymestyn penodiadau YA, i ddarparu rôl gryfach ar gyfer athrawon profiadol ac i arwain ar welliannau ysgol. Byddai o blaid creu cymhwyster YA i roi awdurdod i'r rôl, ac i annog ceisiadau. Nodwyd hefyd yn y cyd-destun hwn "ei bod yn hollbwysig... i unrhyw waith cynllunio dilyniant ein bod yn gallu cadw ein hathrawon arbenigol, sydd nid yn unig yn arbenigwyr yn eu maes eu hunain, ond sydd hefyd yn athrawon arbenigol".

5.105 Nododd NASUWT Cymru fod nifer o rolau yng Nghymru sy'n debyg i rôl YA, e.e. athrawon ymgynghorol a mentoriaid. Roedd yn pryderu bod y rolau hyn, mewn rhai achosion, yn cael eu cyflawni gan athrawon ar secondiad yn ennill eu cyflog parhaol a ffafriwyd y dylid cadw YA yng Nghymru a'u penodi i raddfa gyflog pwyntiau penodedig sy'n deillio o'r golofn gyflog ar gyfer arweinyddiaeth. Nodwyd ei fod "o'r farn y dylai rôl yr ymarferydd arweiniol fod yn elfen hanfodol wrth sicrhau nad oes rhaid i athrawon dosbarth profiadol a medrus gamu y tu allan i'r ystafell ddosbarth a chymryd y cyfrifoldebau rheoli hynny er mwyn cyflawni cyflog uwch".

5.106 Galwodd NASUWT Cymru i raddfeydd statudol gael eu cyflwyno ar gyfer YA.

5.107 Roedd ASCL Cymru o'r farn bod rôl yr YA yn caniatáu i ysgolion wobrwyo athrawon sy'n arbenigwyr mewn addysgu yn yr ystafell ddosbarth, ond nad ydynt yn dymuno cymryd rôl arwain. Mynegodd bryder, fodd bynnag, bod tanddefnydd mawr o'r ddarpariaeth hon.

5.108 Roedd NEU Cymru o'r farn bod y rôl yn "ateb gorgymhleth i fater y gellid ei ddatrys yn llawer haws". Credai mai'r mater go iawn yw datblygu system sy'n cefnogi ysgolion sy'n dymuno meddu ar gyfleuster i ddatblygu arbenigedd

addysgu'n fewnol drwy ymarferwyr arbenigol sy'n coetsio ac yn rhannu arfer da yn yr ysgol.

Cyflwyno diffiniad o hygludedd cyflog o fis Medi 2021

Safbwyntiau Llywodraeth Cymru

- 5.109 Amlinellodd Llywodraeth Cymru y meysydd y mae'n ystyried y mae angen eu hegluro ynghylch yr hawl i gael hygludedd cyflog, a chynigiodd nifer o faterion i'w hystyried.
- 5.110 Roedd Llywodraeth Cymru yn glir nad yw'n disgwyl i gyflog mewn perthynas â graddfeydd cyflog arweinwyr ac ymarferwyr arweiniol fod yn briodol ar gyfer hygludedd cyflog; hefyd, ni fyddai lwfansau megis CADau yn rhan o hyn. Teimlai "y dylai athrawon wybod i beth mae ganddynt yr hawl i'w dderbyn wrth symud rhwng ysgolion".

Safbwyntiau ymgynghoreion

- 5.111 Roedd pob un o'r datganiadau a dderbyniwyd gan yr undebau athrawon o blaid ailgyflwyno strwythur hygludedd cyflog ffurfiol cenedlaethol. Credai Voice Community Cymru, UCAC ac NEU Cymru y byddai strwythur o'r fath yn mynd i'r afael â materion cydraddoldeb posib fel dychwelyd i'r gwaith yn dilyn cyfnod o salwch neu seibiant gyrfa.
- 5.112 Roedd WLGA o'r farn bod yn rhaid i ddilyniant cynyddrannol blynyddol yn y graddfeydd cyflog cenedlaethol fod yn barhaol, "gan gynnwys pan fo athro'n derbyn swydd newydd yn yr un ysgol neu mewn ysgol arall yng Nghymru". Roedd ASCL Cymru a NAHT Cymru yn cytuno gyda'r farn hon.
- 5.113 Tra'n cefnogi ailgyflwyno hygludedd cyflog, roedd NAHT Cymru ac NASUWT yn credu bod angen ailymweld â'r rheoliadau presennol ar gyfer cyrff llywodraethu a chynnig "arweiniad pendant". Barn NEU Cymru oedd bod yn rhaid i'r sail statudol "efelychu darpariaethau'r STPCD a fodolai cyn 2013".
- 5.114 Roedd ASCL Cymru o'r farn bod angen i drefniadau sy'n cael eu gweithredu sicrhau cysondeb yn eu dull. Nododd, er mwyn i ysgolion yng Nghymru allu recriwtio a chadw'r staff gorau posibl, yna mae'n rhaid i'r egwyddorion hygludedd cyflog a ailgyflwynwyd i'r STPCD(C) sicrhau eu bod yn gallu gwneud hyn, a pheidio â gosod rhwystrau pellach yn eu ffordd.
- 5.115 Tynnodd WLGA sylw at faterion cytgordio oherwydd graddfeydd cyflog gwahanol rhwng Cymru a Lloegr. Nododd WLGA, a rhanddeiliaid eraill, fod rhoi gwerth i brofiad gyrfaol arall (y tu allan i addysgu) yn fater o anghenraid i ddisgresiwn cyflogwyr.
- 5.116 Gofynnodd NASUWT Cymru i'r IWPRB argymhell sefydlu grŵp gorchwyl a gorffen i ystyried goblygiadau ailgyflwyno hyn, a phennu diffiniad o'i ddefnydd.

Cyflwynwyd barn debyg gan WLGA, a ofynnodd am gysondeb defnydd ar draws awdurdodau lleol, gan gyfeirio'n arbennig at ddilyniant cynyddrannol blynyddol. Gofynnodd UCAC i drafodaethau i gytuno ar fanylion a diffiniadau gael eu cynnal "mewn da bryd i'w rhoi ar waith o fis Medi 2021".

Materion rheoli amser

Safbwyntiau Llywodraeth Cymru

- 5.117 Cadarnhaodd Llywodraeth Cymru y gofynion amser dan gyfarwyddyd ar gyfer athrawon a nododd fod gofynion pellach ar athrawon unigol y tu allan i amser dan gyfarwyddyd. Awgrymwyd y gellid ystyried nifer o agweddau.

Safbwyntiau ymgynghoreion

- 5.118 Mewn perthynas â materion rheoli amser, gofynnodd ASCL Cymru i lwyth gwaith uwch arweinwyr gael ei ystyried, a chredai y dylid cyflwyno asesiadau o effaith ar lwyth gwaith ar gyfer mentrau newydd. Ategodd NAHT Cymru yr angen i ystyried y mater hwn, gan gyfeirio'n benodol at amser arwain ar gyfer dirprwy benaethiaid a phenaethiaid cynorthwyol. Nododd er bod darpariaeth yn yr STPCD(C) ar gyfer amser arwain, "mai'r realiti yw mai prin mae hyn yn bosibl". Cyfeiriodd at y Siarter Llwyth Gwaith sy'n cael ei datblygu rhwng yr undebau athrawon a'r cyflogwyr, ac awgrymodd os oes ymrwymiad i edrych ar lwyth gwaith, fod angen cynnal adolygiad o swyddogaethau arweinwyr ysgol. Nododd rhai ymgynghoreion hefyd fod gostyngiadau amser addysgu ar gyfer athrawon â CADau yn anghyson, a'u bod yn dibynnu ar yr ysgol a'i hamgylchiadau.
- 5.119 Mewn perthynas â'r enghraifft benodol o CPA a nodwyd yn y llythyr cylch gwaith, cyfeiriodd ASCL Cymru at ddarpariaethau'r STPCD(C), gan gyfeirio at y "cyfryw oriau ychwanegol rhesymol ag y bydd angen eu gweithio o bosibl er mwyn galluogi'r athro i gyflawni ei ddyletswyddau proffesiynol mewn ffordd effeithiol". Byddai ASCL Cymru yn annog cyflogwyr i hwyluso'r gallu i athrawon gymryd eu hamser CPA oddi ar y safle lle bo hynny'n bosibl. Nododd NAHT Cymru nad oes darpariaeth ar gyfer cyfrifoldeb rheoli na dyletswyddau rhesymol eraill er bod gofyn i athrawon gael 10% o'u hamser addysgu dan gyfarwyddyd ar gyfer CPA. Galwodd i amser arwain ar gyfer dirprwy benaethiaid a phenaethiaid cynorthwyol gael ei ddiogelu.
- 5.120 Nododd NASUWT Cymru fod athrawon ac arweinwyr yng Nghymru yn dal i wynebu "beichiau llwyth gwaith" a bod y beichiau hyn yn golygu bod y dyraniad presennol o amser CPA yn annigonol i ganiatáu iddynt gyflawni'r disgwyliadau sydd arnynt. Teimlwyd y dylid cynyddu CPA i 20% o oriau'r amserlen. Nododd NASUWT Cymru hefyd fod "pwysau aruthrol" wedi bod ar amser CPA oherwydd trefniadau gweithredu ysgolion yn gysylltiedig â'r

pandemig. Cefnogodd Voice Community Cymru hefyd gynnydd i 20% tra bod UCAC yn cynnig cynyddu amser CPA.

- 5.121 Cyfeiriodd Voice Community Cymru at "ddiffyg eglurder" ynghylch faint o amser nad yw'n amser dan gyfarwyddyd sy'n briodol neu'n ddisgwyliedig. Cyfeiriodd at ddadansoddiad 2020 yr OECD o amser a dreulir ar addysgu, gan nodi mai 44% o amser sy'n cael ei dreulio'n addysgu mewn gwirionedd mewn ysgolion uwchradd isaf mewn 25 o wledydd.
- 5.122 Teimlai WLGA y dylid diogelu amser CPA statudol, ac na ddylai gynnwys unrhyw weithgareddau nad ydynt yn gysylltiedig â chynllunio, paratoi ac asesu yn yr ystafell ddosbarth.
- 5.123 Nododd ASCL Cymru, er ei fod yn gweld manteision cynnig i gynyddu amser CPA o ran egwyddor, na fyddai modd gweithredu hyn mewn unrhyw ffordd heb fuddsoddiad sylweddol gan Lywodraeth Cymru i ysgolion gyflogi athrawon ychwanegol i'w hwyluso.
- 5.124 Cyfeiriodd NASUWT Cymru at athrawon â CADau, y mae ganddynt hawl i gael amser rheoli ac arwain, a nododd fod hyn yn aml wedi'i dynnu i ffwrdd yn ystod y pandemig. Cyfeiriodd at ei arolwg cyflog a gynhaliwyd ym mis Ionawr 2021 a nododd mai dim ond traean o athrawon sy'n cael digon o amser rheoli i gyflawni eu dyletswyddau. Nid yw 30% o athrawon yn cael unrhyw amser rheoli o gwbl ar gyfer eu dyletswyddau CAD, ac nid yw 22% o athrawon yn cael amser arwain at gyfer dyletswyddau arweinwyr ysgol.

Lwfansau AAA: eu defnydd a'u priodoldeb

Safbwyntiau Llywodraeth Cymru

- 5.125 Nododd Llywodraeth Cymru fod 7.5% o athrawon dosbarth yn derbyn lwfansau AAA. Roedd hyn yn amrywio o 93.8% o staff mewn ysgolion arbennig ac UCD, i 2.3% o staff mewn ysgolion uwchradd. Dywedodd nad yw'r rheoliadau'n llywio lwfansau sy'n daladwy yn uniongyrchol, a bod rheoliadau ynghylch cyflog athrawon hefyd yn darparu ar gyfer lwfans blynyddol ychwanegol ar gyfer cyfrifoldebau Cydlynnydd AAA.
- 5.126 Disgrifiodd Llywodraeth Cymru sut roedd gan rai Cydlynwyr AAA yr hawl i dderbyn lwfansau am ymgymryd â chyfrifoldebau AAA. Nododd fod y rheoliadau ynghylch cyflog athrawon yn darparu ar gyfer lwfans ychwanegol ar gyfer cyfrifoldebau Cydlynnydd AAA (o fewn meini prawf penodedig), drwy "CAD perthnasol". Nododd y dylai hyn barhau i fod yn berthnasol o dan y Ddeddf newydd.
- 5.127 Nid yw Llywodraeth Cymru o'r farn y bydd rôl yr athro dosbarth yn newid o dan Ddeddf ADY (Cymru).

Safbwyntiau ymgynghoreion

- 5.128 Cyfeiriodd UCAC at nifer y disgyblion â rhyw fath o AAA mewn ysgolion, a nododd y byddai'n deg dod i'r casgliad bod pob athro dosbarth yn addysgu disgyblion ag AAA, ond mewn ysgolion prif ffrwd, bod swyddi sy'n gofyn am gymhwyster AAA rhagnodedig yn "brin". Felly, dadleuodd UCAC nad yw'r amodau cymhwysra presennol ar AAA yn cyd-fynd â'r gwirionedd mewn ysgolion bellach, a'u bod yn arwain at anghysondebau difrifol yn y ffordd y caiff y lwfans AAA ei ddyfarnu.
- 5.129 Nododd fod rhai ysgolion yn talu lwfans AAA i'w Cydlynnydd AAA, bod eraill yn talu CAD, tra bod rhai ysgolion nad ydynt yn gwneud unrhyw ddyfarniad o gwbl. Cyfeiriodd at ei arolwg a gynhaliwyd ym mis Rhagfyr 2020 ymhlith "cydlynwyr ADY" lle nad oedd 56% o'r ymatebwyr yn derbyn unrhyw lwfans a'r gweddill yn derbyn lwfans AAA neu CAD. Roedd UCAC yn teimlo bod angen i'r STPCD(C) gydnabod rôl y CADY, gyda chydabyddiaeth ariannol ac amser digyswllt.
- 5.130 Roedd NASUWT Cymru yn pryderu "bod y lwfans AAA yn cael ei ddefnyddio'n amhriodol yn y ffordd mae'n cael ei ddefnyddio mewn rhai ysgolion, fel dyfarniad i CADY yr ysgol". Credai y bydd Deddf ADY (Cymru) yn "creu beichiau aruthrol" i CADY ac athrawon.
- 5.131 Cyfeiriodd ASCL Cymru at rôl statudol y CADY, ac awgrymodd nad yw'r trefniadau AAA presennol yn yr STPCD(C) yn gwbl addas o bosibl ar gyfer y rôl newydd hon. Cyfeiriodd at yr asesiad effaith rheoleiddiol ar gyfer Deddf 2018, mewn perthynas â chostau presennol ar gyfer CADY, a lwfansau AAA, gan awgrymu y bydd darpariaethau presennol yr STPCD(C) yn berthnasol i rolau CADY. Ei sylw terfynol oedd y byddai'n fwy buddiol i adolygiad gael ei gynnal unwaith i'r rôl gael ei sefydlu a phan fydd y data ar gael.
- 5.132 Barn NAHT Cymru oedd nad oedd digon wedi'i wneud i ystyried taliadau CADY cyn i'r rôl newydd ddod yn orfodol eleni, ac nad oes dull ar hyn o bryd o wobrwyo'r rôl yn iawn. Honnodd fod y lwfans AAA ar gyfer athrawon dosbarth, ac nid ar gyfer rôl benodol Cydlynnydd AAA sydd, i raddau helaeth, wedi'i ddatrys yn ei farn ef drwy daliadau CAD.
- 5.133 Credai WLGA y gallai fod yn fater y byddai angen ei archwilio ymhellach er mwyn pennu a yw'r lwfans presennol yn briodol.

Cymhariaeth rhwng cyflogau athrawon profiadol o'u cymharu â phroffesiynau eraill i raddedigion yng Nghymru

Safbwyntiau Llywodraeth Cymru

- 5.134 Cymharodd Llywodraeth Cymru y cyflog wythnosol gros canolrifol i athrawon â swyddi yr ystyriwyd eu bod yn broffesiynau i raddedigion, a rhai sy'n

nodweddiadol yn swyddi sector cyhoeddus. Daeth uwch weithwyr proffesiynol sefydliadau addysg ar y brig o 13 o broffesiynau y mae data ar gael ar eu cyfer, ond nododd y byddai hyn yn cynnwys ysgolion, colegau a SAB. Daeth proffesiynau addysg gynradd a meithrin yn drydydd, a phroffesiynau addysg uwchradd yn bedwerydd.

Safbwyntiau ymgynghoreion

- 5.135 Croesawodd NAHT Cymru fod y mater wedi'i gynnwys yn y cylch gwaith, a nododd fod strwythur sy'n darparu cyflog cystadleuol, dilyniant cyflog clir ac amodau gwaith deniadol yn ofyniad canolog. Nododd hefyd "fod dilyniant naturiol petaech yn dymuno symud i arweinyddiaeth, ond nid oes gwobr benodol... na chydabyddiaeth am barhau i fod yn athro".
- 5.136 Nododd Voice Community Cymru "nad yw'n ddigon bod â chyflogau cychwynnol deniadol, oni bai bod gobeithion datblygiad gyrfaol yr un mor ddeniadol yn dilyn hyn". Mynegodd bryder am erydiad elfennau gwahaniaethol o fewn graddfeydd cyflog a rhyngddynt, a ffafriodd na ddylai'r rhain gael eu herydu ymhellach, gan nodi bod hon yn elfen allweddol wrth gadw athrawon profiadol.
- 5.137 Cyfeiriodd Voice Community Cymru hefyd at ddata'r OECD ar gymariaethau cyflog ar gyfer athrawon a galwedigaethau trydyddol eraill. Gan ddefnyddio cymariaethau cyflog amser llawn, mae athrawon cynradd yn ennill 85% o'r cyflog meincnod, mae athrawon uwchradd isaf yn derbyn 89% ac mae athrawon uwchradd uchaf yn derbyn 94%. Casgliad Voice Community Cymru oedd bod elfen wahaniaethol o 3% a 6% o'u cymharu ag athrawon profiadol a phroffesiynau amgen eraill, yn sgil y ffynonellau data hyn.
- 5.138 Cyfeiriodd NASUWT Cymru at yr adroddiad a gomisiynwyd ganddynt gydag IDR, Big Question Survey 2020, a ganfu:
- fod 81% o'r farn nad yw eu cyflogau'n gystadleuol o'i gymharu â phroffesiynau eraill
 - nad oedd 73% o athrawon o'r farn eu bod yn cael eu talu ar lefel sy'n gymesur â'u sgiliau a'u profiad
- 5.139 Archwiliodd yr adroddiad hwn gan IDR gyflogau yn y proffesiwn addysgu o'u cymharu â phroffesiynau eraill wedi'u cyfuno. Nododd fod enillion gros cymedrig ar gyfer proffesiynau cymharol nad oeddent ym maes addysgu 3.5% uwchben y cymedr ar gyfer athrawon uwchradd a 4.1% yn uwch ar gyfer athrawon cynradd a meithrin. Disgrifiodd fod y bwch enillion ar gyfer athrawon uwchradd wedi culhau dros y blynyddoedd diwethaf.
- 5.140 O'u mesur yn ôl enillion gros cymedrig, mae athrawon uwchradd a chynradd yn dod yn y pumed a'r seithfed safle mewn grŵp o un ar ddeg o broffesiynau cymharol yn y DU. O'u mesur yn ôl enillion gross canolrifol, mae'r ddau grŵp yn dod yn drydydd o 10 o broffesiynau.

Pennod 5 – Trosolwg o'r dystiolaeth

- 5.141 O gymharu'r gwahanol wledydd, roedd yr enillion gros cymedrig ar gyfer athrawon uwchradd yng Nghymru yn is na'r symiau cyfatebol ar gyfer Lloegr a'r Alban. Yn gyferbyniad i hyn, roedd y ffigur enillion gros cymedrig ar gyfer athrawon cynradd a meithrin yng Nghymru yn uwch nag yr oedd yn Lloegr ond yn is nag yr oedd yn yr Alban. Wrth gymharu cyflog addysgu yng Nghymru â ffigur enillion gros cymedrig agregedig ar gyfer gweithwyr proffesiynol nad ydynt ym maes addysgu ym mhob un o'r tair gwlad, Cymru oedd yr isaf o'r tri ffigur. Roedd yr elfen wahaniaethol ar gyfer y ffigur yng Nghymru ar gyfer proffesiynau nad ydynt ym maes addysgu yn fach, ond drwy archwilio'r cyfleoedd cyflog y tu hwnt i'r ffin, gwelir bod potensial i ennill llawer mwy yn Lloegr a'r Alban y tu allan i'r maes addysgu.
- 5.142 Hefyd, bu i adroddiad yr IDR echdynnu cyflogau o arolwg ar gyflogau graddedigion yr oedd wedi'i gynnal, a ddangosodd y byddai athrawon ysgol, ar ôl cwblhau eu hyfforddiant, a fyddai'n cymryd dwy flynedd ym marn yr IDR, yn ennill £29,188, tra mai'r canolrif ar gyfer proffesiynau eraill fyddai £40,375 a'r cymedr yn £37,223.

Materion tymor hwy

Mae'r adrannau sy'n dilyn yn trafod tystiolaeth a ddarparwyd gan ymgynghoreion mewn perthynas â dull posibl o ymdrin â materion tymor hwy ac y gellid mynd i'r afael â nhw drwy gylchoedd gwaith aml-flwyddyn a/neu gylchoedd gwaith annibynnol ychwanegol sy'n rhoi sylw i faterion penodol mewn perthynas â thelerau ac amodau.

A yw'r strwythur presennol ar gyfer cyflogau, telerau ac amodau athrawon yn deg ac yn briodol ar gyfer pob athro ac arweinydd ysgol yng Nghymru gan gynnwys athrawon cyflenwi o fewn cwrdd y Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (STPCD Cymru)

Safbwyntiau ymgynghoreion

- 5.143 Dadleuodd ASCL Cymru fod y strwythur presennol yn briodol, ond bod cyflogwyr yn amharod i ddefnyddio'r elfennau o hyblygrwydd mae'n eu cynnig. Nododd NAHT Cymru fod tipyn i'w gymeradwyo yn y fframwaith presennol, ond awgrymodd fod meysydd y gellid eu gwella yn yr STPCD(C). Credai ei aelodau fod dealltwriaeth dda o'r fframwaith graddfeydd cyflog presennol a bod lwfansau ychwanegol o bosibl o gymorth mawr. Yng nghyd-destun newid ac esblygu sylweddol yng Nghymru yn ein system addysg, eu cred oedd y gallai ceisio gwneud rhywbeth tra gwahanol i'r STPCD(C) olygu tynnu sylw oddi ar bethau eraill.

- 5.144 Galwodd NEU Cymru i strategaeth hirdymor gael ei sefydlu ar gyflog athrawon, gyda chyfranogiad llawn yr undebau, gan gynnwys monitro lefelau cyflog a dilyniant cyflog yn erbyn proffesiynau eraill i raddedigion. Nododd fod yr IWPRB, yn ei adroddiad cyntaf, wedi argymhell "...adolygiad sylfaenol o gyflog ac amodau gwasanaeth yng Nghymru i ategu'r agenda diwygio addysg" a gofynnodd i'r farn hon gael ei hatgyfnerthu.
- 5.145 Credai UCAC y byddai'n werth archwilio un raddfa gyflog integredig rhwng PYC ac YCU.
- 5.146 Galwodd nifer o ymgynghoreion i gyflog ac amodau athrawon cyflenwi gael eu harchwilio. Gofynnodd NASUWT Cymru am waith brys ar y mater hwn, ac i amlygu anghydraddoldeb, cyfeiriodd at y driniaeth wahanol sydd i athrawon cyflenwi gan asiantaethau, awdurdodau lleol ac ysgolion yn ystod y pandemig COVID-19. Galwodd UCAC ac ASCL Cymru am waith pellach, gydag UCAC yn nodi nad yw'n credu bod cyflog ac amodau athrawon cyflenwi wedi'u diogelu'n ddigonol, ac y dylent fod yn rhan o'r STPCD(C).

Y berthynas rhwng cyfrifoldebau, llwyth gwaith a chyflog ac amodau

Safbwyntiau ymgynghoreion

- 5.147 Nododd NAHT Cymru mai llwyth gwaith gormodol yw'r bygythiad mwyaf i allu ysgolion yng Nghymru i gyflawni gweledigaeth Llywodraeth Cymru ar gyfer addysg. Nododd fod mwy o ddirprwy benaethiaid a phenaethiaid cynorthwyl yn wynebu ymrwymadau addysgu cynyddol drwm, gan ei gwneud yn amhosibl iddynt gyflawni eu rôl arwain heb lwyth gwaith afresymol. Cyfeiriodd ASCL Cymru at bryderon am lwyth gwaith gormodol i arweinwyr ysgol. Cyfeiriodd hefyd at lwyth gwaith trymach, cynnydd i faint dosbarthiadau, a chynnydd i gymarebau disgyblion i athrawon, sy'n golygu bod llai o amser ar gael i'w ddyrannu i gyfrifoldebau ychwanegol, naill ai gan ddefnyddio CADau neu amser arwain a rheoli.
- 5.148 Cyfeiriodd NEU Cymru at "ffactorau achosol parhaus ar gyfer llwyth gwaith gormodol (e.e. cynllunio, asesu a rheoli data)" ac at hynny nododd fod llwyth gwaith athrawon yn parhau'n anghynaliadwy. Nododd fod "yn rhaid i'r her o amgylch llwyth gwaith barhau i fod yn destun gweithredu fel mater o frys", gan alw ar yr IWPRB i ofyn am gylch gwaith i adolygu materion yn ymwneud â llwyth gwaith.
- 5.149 Cyfeiriodd Voice Community Cymru at ddiffyg eglurder ynghylch faint o amser nad yw'n amser dan gyfarwyddyd sy'n briodol neu'n ddisgwyliedig, gan ei gwneud yn fwy anodd i athrawon herio llwyth gwaith uchel. Cyfeiriodd at nifer o adroddiadau sy'n nodi bod llwyth gwaith yn fater difrifol o ran straen a chadw unigolion, a galwodd i gefnu ar y "patrwm o ddibynnu ar athrawon cyflenwi".

Pennod 5 – Trosolwg o'r dystiolaeth

5.150 Nododd NASUWT mai ychydig o ddiogelwch cytundebol a gafwyd yn erbyn oriau afresymol oherwydd "natur benagored y contract".

5.151 Cyfeiriodd UCAC at yr anawsterau o gymharu lwfansau CAD ar draws ysgolion, oherwydd gwahanol strwythurau rheoli, a'r amser a ddiogelir i athrawon sy'n cyflawni cyfrifoldebau ychwanegol. Nododd ei bod yn ymddangos yn fwy anodd i athrawon gynnal cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith nag yr oedd i broffesiynau eraill.

Cynnig amlinellol o raglenni ymchwil pellach posibl a argymhellir i'r IWPRB

5.152 Mae'r canlynol yn crynhoi materion yr awgrymodd ymgynghoreion y dylid ymchwilio iddynt ymhellach:

- adolygiad i oblygiadau llwyth gwaith i athrawon a llwyth gwaith, cyfrifoldebau ac atebolrwydd penaethiaid ac uwch arweinwyr (NAHT Cymru, UCAC ac NEU Cymru)
- adolygiad o'r strwythur gwobrwyo a chyflogau yng Nghymru, gan gyfeirio'n benodol at broffesiynau cymaradwy, lwfansau ar gyfer ysgolion eithriadol o heriol a dilyniant gyrfaol i bobl â nodweddion gwarchodedig (ASCL Cymru, NAHT Cymru ac NASUWT Cymru)
- gwaith pellach i nodi materion recriwtio a chadw arweinwyr ysgol (ASCL Cymru)
- ymchwil i rôl yr YA, a dyfarnu CADau (Voice Community Cymru)
- strategaeth genedlaethol a fydd yn sicrhau bod ysgolion yn mabwysiadu polisi llesiant a iechyd meddwl (UCAC)
- arolwg o'r cymorth sydd ar gael i lywodraethwyr (UCAC)
- polisi Llywodraeth Cymru ar ddarpariaeth athrawon cyflenwi a'u strwythur cyflog (NASUWT Cymru ac UCAC).

Materion ar gyfer argymhellion i'w rhoi ar waith o fis Medi 2021

Lefelau graddfeydd cyflog cenedlaethol o 2021

- 6.1 Mae'r 15 mis diwethaf wedi bod yn gyfnod digynsail, ac mae COVID-19 wedi cael effeithiau sylweddol ar iechyd, addysg, economïau a gwariant cyhoeddus ym mhob cwr o'r byd. Ar adeg ysgrifennu'r adroddiad hwn, mae ansicrwydd aruthrol am gyflymder yr adferiad a'r effeithiau tymor hwy mae'r pandemig wedi esgor arnynt.
- 6.2 Yn 2020, gwelodd y DU ei chwymp mwyaf erioed i GDP mewn un flwyddyn, ac mae cyfraddau diweithdra yng Nghymru ac mewn mannau eraill wedi cynyddu. Nid yw'n syndod, felly, y gwelwyd newidiadau i sefyllfa cyflogaeth athrawon, ac mae tueddiadau hirdymor blaenorol yn gwrthdroi.
- 6.3 Yn ein hadroddiadau blaenorol, tynnom sylw at y diffyg yn niferoedd y myfyrwyr yn dilyn cyrsiau AGA o'u cymharu â'r targedau a osodwyd gan Lywodraeth Cymru. Ar gyfer 2020-2021, fodd bynnag, mae ystadegau dros dro yn awgrymu cryn gynnydd yn nifer yr ymrestreion newydd ar gyfer rhaglenni AGA cynradd ac uwchradd fel ei gilydd. Mae ceisiadau UCAS ar gyfer rhaglenni sy'n dechrau ym mis Medi 2021 yn dangos cynnydd ym mis Ebrill 2021.
- 6.4 Mae cyfraddau cadw yn y sector cynradd a'r sector uwchradd yn sefydlog.
- 6.5 Cwmpodd nifer y swyddi addysgu gwag mewn ysgolion cynradd yn ystod 2019-2020, ond gwelwyd cynnydd bach yn y sector uwchradd. Cynyddodd niferoedd yr ymgeiswyr ar gyfer pob swydd yn y sector cynradd, ond gostwng a wnaethant yn y sector uwchradd.
- 6.6 Mae'n anochel bod oedi yn y data a rhyw elfen o amseru amdano sy'n ei wneud felly'n ddata dros dro. Fodd bynnag, mae rhai arwyddion cadarnhaol yn dod i'r amlwg o ffigyrau ymrestriadau AGA ar gyfer 2020-2021, ceisiadau am raglenni UCAS sy'n dechrau ym mis Medi 2021 ac yn y ffigyrau cadw. Yr hyn sy'n llai sicr yw a fydd y tueddiadau hyn yn parhau pan fydd yr economi'n ymadfer a phan fydd y farchnad lafur yn dod yn fwy cystadleuol.
- 6.7 Mae'r penderfyniadau a wnaed gan y Gweinidog Addysg ar gyfer dyfarniadau cyflog 2019 a 2020 wedi cynyddu cyflog cychwynnol ANG yng Nghymru, i'r graddau bod y cyflog cychwynnol i ANG erbyn hyn yn gymaradwy i raddau helaeth gyda phroffesiynau eraill i raddedigion yng Nghymru. Bydd angen i'r cymharedd hwn barhau i gael ei adolygu wrth i'r economi wella. Mae'r cyflog cychwynnol i athrawon yn y sector a gynhelir yn uwch erbyn hyn yng Nghymru nag y mae yn Lloegr, er nad yw mor uchel â'r hyn a delir yn yr Alban.

Pennod 6 – Ein casgliadau a'n hargymhellion

- 6.8 Rydym yn dod i'r casgliad bod cyflog canolrifol athrawon ac arweinwyr yn weddol agos i broffesiynau tebyg eraill yng Nghymru. Gallai hyn newid dros y blynyddoedd nesaf a bydd angen cadw llygad ar y sefyllfa unwaith eto.
- 6.9 Barn ddiymwad yr ymgynghoreion eleni oedd y dylai fod dyfarniad cyflog diwahaniaeth ar draws yr holl raddfeydd cyflog addysgu ac arwain. Ar sail tystiolaeth eleni, mae'r IWPRB yn cyd-fynd â'r farn hon.
- 6.10 Yn eu tystiolaeth i ni, galwodd yr undebau athrawon am ddyfarniad cyflog uwchben chwyddiant, i fynd i'r afael â'r dirywiad mewn termau real i gyflog athrawon ac arweinwyr dros y deng mlynedd diwethaf. Gofynnodd WLGA am godiad cyflog i bob athro a oedd yn adlewyrchu elfen 'costau byw' sy'n gymesur i weithwyr eraill yn y sector cyhoeddus. Gofynnodd bron bob ymgynghorai i'r dyfarniad cyflog gael ei gyllido'n llawn gan Lywodraeth Cymru er mwyn gwarchod lefelau cyllid ysgolion.
- 6.11 Yn ei llythyr at yr IWPRB yn ategu tystiolaeth Llywodraeth Cymru, gofynnodd y Gweinidog Addysg i'r IWPRB "ystyried cyd-destun ariannol presennol Cymru ac, yn anad dim, bod modd cyflawni unrhyw godiadau i gyflogau athrawon heb roi gormod o bwysau ar gyllidebau ysgolion ac awdurdodau lleol".
- 6.12 Wrth i'r economi ymadfer, mae'n debygol y bydd cyfradd chwyddiant yn cynyddu, er bod ansicrwydd ynghylch cyflymder a maint yr adferiad. Ym mis Mawrth 2021, cyfradd flynyddol CPIH oedd 1%, cyfradd CPI oedd 0.7% a chyfradd RPI oedd 1.5%. Y rhagamcanion economaidd yw y bydd cyfraddau chwyddiant uwch yn ystod ail hanner y flwyddyn, er bod Banc Lloegr yn amlinellu cyfnewidioldeb y sefyllfa bresennol. Mae Banc Lloegr yn rhagamcanu y bydd cyfradd chwyddiant CPI yn cynyddu dros dro i 2.5% yn ystod Ch4 2021, cyn dychwelyd i oddeutu 2% yn y tymor canolig. Mae rhagamcanion chwyddiant yr OBR ar gyfer 2021 a 2022 ychydig yn is na rhagamcanion Banc Lloegr.
- 6.13 Yn y ddwy flynedd ers datganoli cyflog ac amodau athrawon ac arweinwyr i Gymru, mae'r Gweinidog Addysg wedi cynyddu graddfeydd cyflog a lwfansau uwchben cyfradd chwyddiant CPI. Credwn ar gyfer 2021-2022 y dylid cynnal cyflog athrawon ac arweinwyr mewn termau real er mwyn parhau i wneud addysgu'n broffesiwn deniadol sy'n cael ei wobrwyo'n deg. Wrth gyflwyno'i argymhelliad, mae'r IWPRB wedi cymryd cyfraddau chwyddiant cyfredol a rhagamcanol CPI i ystyriaeth.

ARGYMHELLIAD 1

Argymhellwn y dylid cynyddu pob pwynt graddfa statudol ar bob graddfa gyflog, a phob lwfans, 1.75% yng nghyd-destun chwyddiant cyfredol a rhagamcanol CPI.

- 6.14 Amcangyfrifir mai cost yr argymhelliad hwn yw £25.49 miliwn ar gyfer 2021-2022.

Nodi a chyfrifo tâl arweinyddiaeth penaethiaid sy'n atebol am fwy nag un ysgol

- 6.15 Caiff rolau a chyfrifoldebau pennaeth eu diffinio yn yr STPCD(C). Ar draws y sector ysgolion, caiff y teitlau 'pennaeth gweithredol' a 'pennaeth' eu defnyddio i ddisgrifio pennaeth sy'n gyfrifol ac yn atebol am fwy nag un ysgol. Mae 80 o benaethiaid yng Nghymru sy'n atebol am fwy nag un ysgol⁸¹.
- 6.16 Mae'r cyfuniad ysgolion yn amrywio'n helaeth, fel mae'r uwch dîm arwain a'r strwythur sy'n gwasanaethu'r ysgolion. Mae graddfa a chymhlethdod y strwythur yn dibynnu ar nifer o ffactorau, fel nifer yr ysgolion yn y bartneriaeth neu'r ffederasiwn, y cyfnodau sy'n bresennol a nifer y disgyblion a staff.
- 6.17 Nid yw cymhlethdod sefyllfa o fod yn atebol ac yn gyfrifol am fwy nag un ysgol yn cael ei adlewyrchu o reidrwydd yn y dull fformiwlâig o osod cyflog, ar sail niferoedd disgyblion yn bennaf, yn yr STPCD(C). Mae gan y corff llywodraethu hyblygrwydd i benodi pennaeth ar gyflog o hyd at 25% uwchben yr uchafswm ar gyfer y grŵp penaethiaid, ac ymhellach mewn amgylchiadau eithriadol.
- 6.18 Mae'r amgylchiadau lle daw pennaeth yn gyfrifol am fwy nag un ysgol yn amrywio a gallai gynnwys yr angen i ddarparu llw o strategaethau, gweithio gyda chyrff llywodraethu ar wahân, mynd i'r afael â thanberfformiad ysgol, a rheoli ffedereiddiad lle cedwir hunaniaeth unigol ysgolion ar wahân.
- 6.19 Gofynnodd rhai ymgynghoreion am ddull oedd wedi'i seilio i raddau helaethach ar feini prawf, neu arweiniad pellach ar gyfer cyrff llywodraethu ynghylch gosod cyflog penaethiaid sy'n atebol am fwy nag un ysgol.
- 6.20 Rydym yn dod i'r casgliad, o ystyried amgylchiadau amrywiol penodi pennaeth neu bennaeth gweithredol dros fwy nag un ysgol, nad oes modd i ddull ar sail meini prawf adlewyrchu'n ddigonol yr amrywiaeth o ran cyfrifoldebau ac atebolrwydd.
- 6.21 Mae'r STPCD(C) yn caniatáu hyblygrwydd drwy'r gallu i dalu'n uwch nag uchafswm y grŵp penaethiaid wrth bennu cyflog pennaeth (neu bennaeth gweithredol) i ystyried materion fel cyd-destun a chymhlethdod y sefydliad. Rydym yn dod i'r casgliad bod yr hyblygrwydd hwn, os caiff ei ddefnyddio i'w botensial llawn, yn ddigonol i gydnabod y cymhlethdod hwn wrth bennu cyflog swyddi o'r fath.

⁸¹ SWAC, Llywodraeth Cymru

Pennod 6 – Ein casgliadau a'n hargymhellion

ARGYMHELLIAD 2

Argymhellwn y dylai Llywodraeth Cymru egluro'r gwahaniaeth rhwng pennaeth gweithredol a phennaeth yn yr STPCD(C).

ARGYMHELLIAD 3

Argymhellwn y dylai Llywodraeth Cymru gynghori cyrff llywodraethu ysgolion i roi ystyriaeth lawn i gyd-destun a chymhlethdod eu sefydliad wrth osod y cyflog ar gyfer penaethiaid sy'n atebol am fwy nag un ysgol, gan ddefnyddio'r pwerau disgrisiynol sydd ar gael iddynt yn yr STPCD(C).

Effeithiolrwydd, cysondeb a phriodoldeb trefniadau CAD

- 6.22 Mae lwfansau CAD yn rhan annatod o gyflog ac amodau athrawon ysgol ac roedd cefnogaeth gyffredinol ymysg ymgynghoreion i'w cadw. Yn arbennig, roedd ysgolion yn croesawu'r hyblygrwydd a gynigir ganddynt i ateb cyfrifoldebau ychwanegol, a'r ffaith bod dealltwriaeth dda ohonynt yn y system addysg.
- 6.23 Mynegodd ymgynghoreion nifer o bryderon am y ffordd y câi CADau eu gweithredu. Roedd y rhain yn cynnwys:
- diffyg cysondeb rhwng dyfarnu CADau a derbyn unigolion i'r raddfa YCU a symud i fyny arni
 - y defnydd amhriodol o CADau, e.e. at ddibenion cadw neu recriwtio, yn hytrach nag ar gyfer cyfrifoldebau ychwanegol
 - y diffyg tryloywder wrth ddyfarnu CADau ar lefel ysgol i swyddi penodol
 - effaith CADau o ran cydraddoldeb
- 6.24 O ganlyniad i'r pryderon hyn, a chan fyfyrion ar yr holl wybodaeth a ddarparwyd i ni, rydym wedi nodi pedair set o faterion sy'n haeddu ystyriaeth bellach - tryloywder a chysondeb; graddfeydd statudol ar gyfer CADau; sefyllfa athrawon rhan-amser; a materion cydraddoldeb.

Tryloywder a chysondeb

- 6.25 Tynnodd sawl ymgynghorai ein sylw at y diffyg tryloywder a thegwch wrth hysbysebu, dyfarnu a monitro CADau mewn ysgolion, a diffyg cysondeb yn y

ffordd y câi taliadau eu dyfarnu gan gyrff llywodraethu ysgolion; er enghraifft, dyfarnu CADau fel taliadau cymhelliant i recriwtio neu gadw unigolion. Roedd rhai ymgynghoreion o blaid gweld arweiniad pellach ar hysbysebu, dyfarnu a monitro CADau, a gellid cyflawni hyn drwy atgyfnerthu rhannau statudol presennol yr STPCD(C).

- 6.26 Mae'r polisïau cyflog enghreifftiol a gyhoeddir gan awdurdodau lleol yn glir ynghylch yr angen i gyrff llywodraethu gytuno strwythurau staffio bob blwyddyn sy'n nodi i ba swyddi y dyfernir taliadau CAD, a lefel y lwfans a ganiateir i bob swydd, ac i rannu'r wybodaeth hon gyda staff. Fodd bynnag, ni welsom dystiolaeth bod pob ysgol (na hyd yn oed mwyafrif o ysgolion) yn cyflawni'r gofyniad hwn. Credwn y byddai rhywfaint o atgyfnerthu i adrannau statudol yr STPCD(C) yn helpu i atgoffa gyrff llywodraethu am y sail y dylid cynnig taliadau CAD arni.

ARGYMHELLIAD 4

Argymhellwn y dylai Llywodraeth Cymru atgoffa gyrff llywodraethu ysgolion o'u cyfrifoldeb statudol i gytuno polisi cyflog blynyddol i'w hysgol, sy'n cynnwys datganiad am strwythur staffio'r ysgol a'r swyddi sy'n denu taliadau CAD ac i ymgynghori â'r staff ynghylch y polisi cyflog hwn, a'i rannu gyda nhw.

Graddfeydd statudol

- 6.27 Ar wahân i'r uchafswm a'r isafswm, nid oes graddfa gyflog statudol ar hyn o bryd ar gyfer lwfansau CAD. Yn ymarferol, deallwn fod y rhan fwyaf o daliadau CAD1 a CAD2 yn cael eu talu yn ôl y pwyntiau cynghorol sydd wedi'u cynnwys mewn graddfeydd cyflog tri phwynt hanesyddol. Mae rhai awdurdodau lleol yn cynnwys y graddfeydd hyn yn eu polisïau cyflog enghreifftiol.
- 6.28 Roedd mwyafrif yr ymgynghoreion yn cefnogi cyhoeddi graddfa gyflog CAD statudol a chredant y byddai'r pwyntiau cynghorol presennol a ddefnyddir gan rai ysgolion yn darparu sail ar gyfer graddfa o'r fath. Roedd y rhan fwyaf o ymgynghoreion o'r farn bod angen ymgynghori pellach ynghylch cynnig i gyflwyno graddfa statudol, gan gynnwys darparu arweiniad statudol ychwanegol ar y meini prawf.
- 6.29 Credwn y byddai'n fuddiol ystyried graddfa statudol ar gyfer taliadau CAD1 a CAD2 er mwyn gwella cysondeb a thryloywder. Fodd bynnag, yn hytrach na gweithredu unrhyw gynnig o'r fath ar yr adeg hon, credwn y byddai'n ddoeth ystyried newid o'r fath, ynghyd ag unrhyw newid i'r arweiniad statudol ar gyfer dyfarnu taliadau CAD y cyfeirir atynt ym mharagraff 6.25, ochr yn ochr ag adolygiad cynhwysfawr o'r system cyflog ac amodau fel y nodir yn Argymhelliad 8.

Pennod 6 – Ein casgliadau a'n hargymhellion

Sefyllfa athrawon rhan-amser

- 6.30 O dan yr STPCD(C), mae athrawon rhan-amser sy'n derbyn taliadau CAD1 a CAD2 yn ddarostyngedig i'r egwyddor 'pro rata'; nid yw'r egwyddor pro rata yn berthnasol i daliadau CAD3.
- 6.31 Roedd mwyafrif yr ymgynghoreion o blaid dileu'r egwyddor hon, a chredant mai ar lefel ysgol y dylid penderfynu a ddylid talu taliadau CAD i athrawon rhan-amser ar sail 'pro rata' ai peidio. Tynnodd sawl ymgynghorai ein sylw at effaith bosibl yr egwyddor pro rata o ran cydraddoldeb (er enghraifft pan fydd athrawon yn dychwelyd ar ôl cyfnod mamolaeth ac yn dymuno gweithio'n rhan-amser). Gallai fod achosion, er enghraifft, lle byddai unigolyn yn cytuno i dderbyn rhychwant llawn cyfrifoldebau CAD tra'n gweithio'n rhan-amser.
- 6.32 Roedd y rhan fwyaf o ymgynghoreion o'r farn bod angen ymgynghori pellach ynghylch newid i ddileu'r egwyddor pro rata o daliadau CAD i athrawon rhan-amser.
- 6.33 Credwn fod achos cadarn dros ddileu'r egwyddor pro rata ar gyfer talu lwfansau CAD1 a CAD2 i athrawon rhan-amser, a chaniatáu disgrisiwn i hyn gael ei benderfynu ar lefel ysgol. Credwn hefyd y bydd angen arweiniad pellach yn yr STPCD(C) i sicrhau eglurder a chysondeb.

ARGYMHELLIAD 5

Argymhellwn y dylai Llywodraeth Cymru ymgynghori ar newid yn y ddarpariaeth yn yr STPCD(C) i ganiatáu i athrawon rhan-amser dderbyn taliadau CAD1 a CAD2 amser llawn, gan gynnwys y gallu i ysgolion ddefnyddio'u disgrisiwn eu hunain wrth wneud dyfarniadau o'r fath.

Cydraddoldeb

- 6.34 Nododd sawl ymgynghorai ddosbarthiad anghyfartal amlwg taliadau CAD rhwng dynion a menywod. Er bod 75.2% o'r gweithlu addysgu yn fenywod, dim ond 63% o'r rhai y dyfernir CAD1 iddynt sy'n fenywod.
- 6.35 Cydnabu rhai ymgynghoreion fod newidiadau a wnaed i'r STPCD(C) yn dilyn argymhellion blaenorol yr IWPRB wedi mynd i'r afael â nifer o faterion yn arwain at anghydraddoldeb, megis cyflwyno graddfa gyflog statudol a dileu'r cysylltiad rhwng perfformiad a dilyniant cyflog.
- 6.36 Er bod nifer o ffactorau tu cefn i'r gwahaniaethau yng nghyfrannau'r menywod a'r dynion sy'n derbyn taliadau CAD o'u cymharu â chydbwysedd cyffredinol y gweithlu addysg, rydym yn pryderu am yr anghydraddoldeb amlwg hwn o ran deilliant. Yn arbennig, rydym yn pryderu mai ychydig o ymdrech a wneir gan awdurdodau lleol ac ysgolion i fonitro ac adrodd ar effaith taliadau CAD ar

gydraddoldeb ar draws y rhywiau a nodweddion gwarchodedig eraill. Cynigiwn sylwadau pellach ac argymhelliad ar gydraddoldeb ym Mhennod 7.

Rôl a chydabyddiaeth athrawon heb gymhwyso

- 6.37 Gellir rhannu AHG i (i) y rhai sy'n derbyn cyfrifoldebau llawn athro a (ii) y rhai sy'n ymgymryd â dyletswyddau penodol nad ydynt yn cyfateb yn llwyr i ystod llawn dyletswyddau athro. Caiff y ddau gategori eu talu ar y raddfa gyflog AHG. Mae'r sylwadau canlynol yn canolbwyntio ar y categori cyntaf.
- 6.38 Mae'r wybodaeth sydd ar gael ar hyn o bryd yn awgrymu bod oddeutu 65 AHG yng Nghymru. Mae mwyafrif yr ymgynghoreion yn cydnabod yr angen i gyflogi AHG am gyfnodau amrywiol o amser. Mae Estyn wedi adrodd bod potensial i ddeilliannau a phrofiadau dysgwyr gael eu heffeithio'n negyddol pan fydd ysgolion yn defnyddio AHG yn rheolaidd neu yn yr hirdymor, ond bod yr effaith ar ddysgwyr yn finimaidd ar y cyfan pan ddefnyddir AHG fel mesur byrdymor i lenwi absenoldeb dros dro
- 6.39 Rydym yn dod i'r casgliad y dylai ysgolion barhau i wneud defnydd pwylllog o AHG lle maent yn derbyn cyfrifoldebau addysgu llawn ar sail tymor penodedig, fel y nodir yn Rheoliadau 2015. Mae'r raddfa gyflog chwe phwynt i AHG yn briodol mewn perthynas â'r PYC a dilyniant i fyny'r raddfa gyflog hon, a dylai rheoliadau ar lwfansau barhau'n ddigyfnewid.
- 6.40 Cefnogwn y gwaith sy'n cael ei wneud gan Lywodraeth Cymru a CGA i fynd i'r afael ag anomaledau wrth gyflogi AHG i sicrhau bod deddfwriaeth yn cael ei defnyddio'n gywir.

Rôl a chydabyddiaeth yr ystod ymarferwyr arweiniol

- 6.41 Mae'r STPCD(C) yn diffinio YA fel athro a'u prif ddiben yw modelu ac arwain gwelliant mewn sgiliau addysgu.
- 6.42 Ar hyn o bryd, nid yw'r rôl hon yn gweithio fel y bwriadwyd gan y polisi, a thystiolaeth o hyn yw'r ffaith mai eithriadol o brin yw defnydd ysgolion ohoni. Mae 20 o athrawon sy'n cael eu talu ar y gyfradd gyflog YA. Mae 50 o athrawon ychwanegol sy'n cyflawni rolau YA sy'n cael eu talu yn ôl graddfeydd cyflog amgen. I roi cyd-destun i hyn, mae 21,876 o athrawon dosbarth cymwysedig yng Nghymru.⁸²
- 6.43 Mae bron bob un o'r ymgynghoreion yn cytuno bod angen rôl a fydd yn helpu i gadw a datblygu'r ymarferwyr mwyaf profiadol yn yr ystafell ddosbarth. Dylent arwain ar addysgeg a rhannu eu harbenigedd ynddi, drwy hyfforddiant a darparu cymorth yn y dosbarth, mentora athrawon newydd gymhwyso ac, yn

⁸² SWAC, Llywodraeth Cymru

Pennod 6 – Ein casgliadau a'n hargymhellion

ehangach, cyfrannu at system ysgol sy'n hunanwella yn eu hysgol eu hunain ac mewn ysgolion eraill.

- 6.44 Rydym yn cytuno gyda mwyafrif yr ymgynghoreion y dylid archwilio'r rôl a'r gydnabyddiaeth ariannol, er mwyn pennu sut orau i gynnig llwybr gyrfaol blaengar ar gyfer athrawon dosbarth nad ydynt am symud i swydd reoli, ond sy'n dymuno parhau i hyrwyddo ac arwain rhagoriaeth mewn ymarfer yn y dosbarth.
- 6.45 Rydym yn dod i'r casgliad bod gweithredu'r Cwricwlwm newydd i Gymru a diwygiadau addysg ehangach yn cynnig cyfleoedd i ailystyried rôl a chydabyddiaeth ariannol YA fel rhan bwysig o lwybr gyrfaol newydd yn gysylltiedig ag addysgeg ar gyfer athrawon mewn ysgolion neu ar draws ysgolion. Dylai'r rôl hon gael ei datblygu mewn partneriaeth ag awdurdodau lleol/consortia rhanbarthol.
- 6.46 Credwn y byddai'n ddoeth ystyried newid o'r fath ochr yn ochr ag adolygiad mwy cynhwysfawr o'r system cyflog ac amodau fel y nodir yn Argymhelliad 8.

Cyflwyno diffiniad o hygludedd cyflog o fis Medi 2021

- 6.47 Cefnogwyd yr egwyddor o hygludedd cyflog yn adroddiad 2020 yr IWPRB, gyda'r holl ymgynghoreion yn mynegi cytundeb gyda'r syniad posibl o'i ailgyflwyno oherwydd ystyriaethau'n gysylltiedig â chydaddoldeb a deniadoldeb y proffesiwn addysgu. Derbyniodd y Gweinidog Addysg yr argymhelliad hwn.
- 6.48 Cadarnhawyd y consensws hwn o blaid adfer hygludedd cyflog unwaith eto yn ein hymgylltiad ag ymgynghoreion yn y rownd hon.
- 6.49 Mae'n amlwg o dystiolaeth ymgynghoreion, yn ogystal ag o bolisiau cyflog y consortia, bod hygludedd cyflog wedi bod yn arfer parhaus, gyda meini prawf wedi'u dogfennu ar gyfer ei ddefnydd, er bod amrywiadau wedi codi o ran ei eiriad a'r dehongliad a fabwysiadwyd ers dileu hygludedd cyflog fel hawl statudol o dan yr STPCD yn 2013.
- 6.50 Mae ailgyflwyno hygludedd cyflog yn statudol o fis Medi 2021 yn mynnu diffiniad, ac rydym wedi clywed ac ystyried adborth gan ymgynghoreion ynghylch diffiniad a argymhellir.
- 6.51 Rydym yn dod i'r casgliad y byddai dychwelyd i ddull cwbl ragnodol ar gyfer hygludedd cyflog yn cyfyngu ar yr hyblygrwydd sydd ar gael ar hyn o bryd i gyrff llywodraethu ysgolion. Credwn felly y dylai fod set o egwyddorion ar waith, y gallai rhai ohonynt fod yn orfodol, ac eraill yn ddisgresiynol.

ARGYMHELLIAD 6

Argymhellwn i Lywodraeth Cymru y dylid cynnwys y diffiniad o hygludedd cyflog mewn set o egwyddorion gorfodol a disgresiynol i'w hymgorffori yn yr STPCD(C) o fis Medi 2021.

Egwyddorion gorfodol

- Mae'n rhaid i drefniadau hygludedd cyflog gynnwys pob symudiad a wnaiff athrawon rhwng swyddi addysgu yng Nghymru (yn berthnasol i swyddi ar y PYC neu'r YCU).
- Mae'n rhaid i hygludedd cyflog fod yn gysylltiedig â'r safle mae athro wedi'i gyrraedd ar y PYC neu'r YCU, gan gynnwys cyn iddo/iddi symud i rôl arwain; nid yw'n gysylltiedig ag unrhyw lwfansau, na'r safle a gyrhaeddwyd ar raddfeydd arwain, er y gallai profiad a gafwyd o rolau o'r fath fod yn berthnasol i benderfyniad y cyflogwr newydd o ran cyflog.
- Pan fydd hygludedd cyflog yn berthnasol, mae'n rhaid i'r cyflog a gynigir gan y cyflogwr newydd fod o leiaf gyfwerth â'r pwynt cyflog a gyrhaeddwyd eisoes gan yr athro yn eu swydd addysgu ddiweddaraf; dylai hefyd gynnwys unrhyw gynyddran y byddai'r athro wedi disgwyl ei derbyn petai wedi aros yn eu swydd addysgu bresennol ar yr adeg y mae'r newid cyflogaeth yn digwydd.
- Mae'n rhaid cymhwyso hygludedd cyflog ar sail "pro rata" pan fydd athro'n symud i/o swydd addysgu ran-amser.
- Mae'n rhaid i hygludedd cyflog rychwantu cyfnod o seibiant o addysgu am resymau iechyd a chymdeithasol megis mamolaeth/tadolaeth, rhesymau meddygol neu ofal teuluol. Mewn sefyllfa lle mae'r cyflogwr newydd yn cynnig mabwysiadu safbwynt gwahanol, mae'n rhaid i'r sail dros wneud hynny beidio â bod yn wahaniaethol mewn perthynas â deddfwriaeth cydraddoldeb a deddfwriaeth berthnasol arall.
- Am fod strwythurau graddfeydd cyflog, yn ogystal â lefelau cyflog, yn gallu newid dros amser (yn ogystal ag amrywio rhwng awdurdodaethau), mae'n rhaid i lefel y cyflog at ddibenion hygludedd cyflog gael ei phennu fel yr hyn y byddai'r athro wedi ei gyrraedd ar y graddfeydd cyflog perthnasol yng Nghymru ar adeg derbyn swydd newydd, pe bai eu blynyddoedd o wasanaeth blaenorol wedi'u cydnabod yn ariannol gan ddefnyddio'r graddfeydd cyflog cyfoes hynny.

Egwyddorion disgresiynol

Yn unol â disgresiwn y corff llywodraethu, gellir cymhwyso hygludedd cyflog mewn sefyllfaoedd penodol nad yw'r egwyddorion gorfodol yn ymdrin â nhw. Gallai profiad

Pennod 6 – Ein casgliadau a'n hargymhellion

perthnasol gyfrannu'n ddilys at y penderfyniad ar y pwynt cyflog ar gyfer penodiad addysgu yn yr achosion canlynol:

- Pan fydd athro cymwysedig yn symud i ysgol a gynhelir gan awdurdod lleol yng Nghymru o rôl addysgu mewn sector arall yng Nghymru neu mewn awdurdodaeth arall.
- Pan fydd athro cymwysedig yn dychwelyd i addysgu yn dilyn cyfnod o gyflogaeth mewn sector perthnasol y tu allan i addysgu.

Materion rheoli amser

- 6.52 Gofynnodd y Llythyr Cylch Gwaith i'r IWPRB roi sylw i effaith materion rheoli amser, ac mae'n rhoi enghraifft o'r rhaniad rhwng amser CPA statudol a gyflawnir yn ystod amser dan gyfarwyddyd a'r hyn y mae'n ofynnol i athrawon ei wneud y tu allan i'r oriau penodol hyn.
- 6.53 Cyfeiriodd bron bob ymgynghorai at bryderon am lwyth gwaith, fel effeithiau andwyol ar straen a chadw ac anawsterau sicrhau cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith. Adroddodd arolwg CGA yn 2017 fod athrawon yn gweithio 50.7 awr yr wythnos ar gyfartaledd.
- 6.54 Rydym wedi adnabod tri maes penodol yn ymwneud â rheoli amser y dylid eu hystyried. Y rhain yw:
- amser CPA i athrawon dosbarth
 - amser arwain a rheoli i'r rhai hynny ar yr YCGA a allai fod â dyletswyddau addysgu ar ben hynny
 - amser i gyflawni dyletswyddau ar gyfer cyfrifoldebau yn gysylltiedig â CADau
- 6.55 **Amser CPA:** Galwodd llawer o ymgynghoreion am ddyraniad uwch o amser CPA. Awgrymodd arolwg CGA yn 2017 fod amser CPA yn cyfrif am oddeutu 30% o amser wythnos addysgu. Fodd bynnag, nid ydym wedi gweld tystiolaeth i bennu pa ganran o'r amser addysgu wedi'i amserlennu y dylid ei neilltuo ar gyfer CPA.
- 6.56 Mae gofynion amser dan gyfarwyddyd i athrawon, ond nid gofynion oriau addysgu, a allai arwain at amrywioldeb yn y cydbwysedd rhwng amser addysgu ac amser nad yw'n cael ei dreulio'n addysgu.
- 6.57 Rydym yn dod i'r casgliad bod angen ymchwil bellach yn hyn o beth ac wedi cynnwys hyn yn Argymhelliad 8.
- 6.58 **Amser Rheoli:** Mewn perthynas ag amser arwain a rheoli i'r rhai hynny ar y raddfa arweinyddiaeth, dadleuodd rhai undebau athrawon er bod darpariaeth

yn yr STPCD(C) ar gyfer amser arwain, nad oes modd dyfarnu'r fath amser yn ymarferol, oherwydd llwyth gwaith.

- 6.59 Oherwydd yr amrywiaeth o ran strwythurau a rolau arwain ar draws ysgolion, rydym yn dod i'r casgliad na fyddai'n ddoeth pennu faint o amser y dylid ei ddyrannu yn yr STPCD(C). Mae strwythurau ysgolion yn amrywio'n helaeth, a chaiff y cyfrifoldebau mae arweinwyr mewn ysgolion yn eu cymryd eu haddasu i gyd-fynd ag anghenion a chyd-destun yr ysgol. Rydym yn dod i'r casgliad y dylai'r cydbwysedd rhwng amser addysgu ac amser nad yw'n cael ei dreulio'n addysgu ar gyfer rolau o'r fath gael ei gytuno ar lefel unigol, a'i ddiwygio fel sy'n briodol ar gyfer newidiadau mewn cyfrifoldebau.
- 6.60 **CADau:** Nododd rhai ymgynghoreion fod gostyngiadau amser addysgu ar gyfer athrawon â CADau yn anghyson, a'u bod yn dibynnu ar yr ysgol a'i chyd-destun. Rydym wedi cynnwys cyfeiriad at hyn yn Argymhelliad 8.

Lwfansau AAA: eu defnydd a'u priodoldeb

- 6.61 Ym mis Mai 2021, nid oedd Deddf Anghenion Dysgu Ychwanegol a'r Tribiwnlys Addysg (Cymru) eto wedi dod i rym, ac eithrio cyflwyno rôl y Cydlynnydd ADY (CADY). Mae ymgynghoreion wedi codi dwy agwedd benodol mewn perthynas â'r mater hwn:
- Y lwfans AAA presennol a ddyfernir i athrawon dosbarth
 - Rôl statudol y CADY sydd newydd gael ei diffinio
- 6.62 Mae meini prawf penodol ar gyfer dyfarnu lwfans AAA i athrawon dosbarth, a nodir yn yr STPCD(C). Mae 1,345 o athrawon yng Nghymru yn derbyn lwfans AAA, a chaiff 50% o'r rhain eu dyrannu i athrawon mewn ysgolion arbennig.
- 6.63 Mae'r STPCD(C) yn gofyn bod yr awdurdodau lleol yn goruchwyllo dyfarnu lwfansau AAA i sicrhau cysondeb. Nid ydym wedi gweld tystiolaeth bod hyn yn digwydd yn ymarferol.
- 6.64 Rydym yn cydsynio gydag ymgynghoreion a gododd bryderon bod anghysondebau yn y ffordd y caiff lwfansau AAA eu dyfarnu i athrawon, a'r diffyg cysondeb mewn perthynas â gwerth y dyfarniad.
- 6.65 Ar yr adeg hon, nid oes gennym dystiolaeth ddigonol i bennu a yw'r dyfarniad yn briodol i adlewyrchu rolau, cyfrifoldebau a llwyth gwaith. Mae angen ymchwilio i'r mater hwn ymhellach er mwyn deall sut mae lwfansau'n cael eu dyrannu mewn ysgolion. Cynigiwn sylwadau pellach yn hyn o beth yn Argymhelliad 8.
- 6.66 Mae safbwyntiau cymysg ynghylch a fydd rôl yr athro dosbarth yn newid o dan y Ddeddf Anghenion Addysgu Ychwanegol (Cymru) newydd, gyda mwyafrif yr ymgynghoreion yn nodi y bydd yn golygu mwy o ddyletswyddau a

Pennod 6 – Ein casgliadau a'n hargymhellion

chyfrifoldebau ynghlwm. Bydd angen parhau i gadw llygad ar hyn pan gaiff Deddf AAA a'r Tribiwnlys Addysg (Cymru) ei gweithredu.

- 6.67 Cynigiodd y rhan fwyaf o ymgynghoreion sylwadau am y rôl CADY newydd. Mae'r rôl hon yn disodli rôl y Cydlynwyr AAA presennol mewn ysgolion. Mae'n rôl statudol, yn fwy strategol ei natur, ac mae Llywodraeth Cymru yn argymhell y dylai fod yn rhan o'r tîm arwain. Nid oes arweiniad wedi'i gynnig i ysgolion ynghylch cydnabyddiaeth ariannol i rôl CADY.
- 6.68 Rydym wedi gweld bod Cydlynwyr AAA presennol yn cael eu talu yn ôl graddfeydd cyflog gwahanol. Caiff 56% eu talu ar yr YCU, gydag eraill yn cael eu talu ar y PYC neu'r YCGA. Gallai taliadau i Gydlynwyr AAA hefyd gynnwys lwfansau CAD neu AAA.
- 6.69 Mae diffyg cysondeb yn y ffordd y caiff Cydlynwyr AAA eu talu ar hyn o bryd. Gyda rôl y CADY statudol yn ei disodli, rydym yn dod i'r casgliad bod angen arweiniad ar ysgolion ynghylch cydnabyddiaeth ariannol briodol i rolau o'r fath.

ARGYMHELLIAD 7

Argymhellwn y dylid ymgymryd â gwaith, ochr yn ochr â gweithredu Deddf Anghenion Dysgu Ychwanegol (Cymru), i bennu sut dylid cydnabod Cydlynwyr Anghenion Dysgu Ychwanegol yn ariannol.

Cymhariaeth rhwng athrawon profiadol a phroffesiynau eraill i raddedigion yng Nghymru

- 6.70 Gofynnodd Llythyr Cylch Gwaith y Gweinidog Addysg i'r IWPRB gymharu cyflogau athrawon profiadol â phroffesiynau eraill i raddedigion yng Nghymru. Cyfeiriwn at gyflogau canolrifol ym Mhennod 4 a down i gasgliad arnynt ym mharagraff 6.8. Fodd bynnag, mae wedi bod yn anodd i ni gymharu data o Gymru ar gyfer athrawon profiadol.
- 6.71 Byddai data LEO yn awgrymu bod cyfradd dilyniant cyflog athrawon yn gyfartal â chyfradd graddedigion eraill a gyflogwyd mewn proffesiynau eraill yn 2017-2018, os nad ychydig yn uwch. Fodd bynnag, mae cafeatau mewn perthynas â dehongliad a chyfoesedd y data hwn.
- 6.72 Mae data'r OECD yn datgelu bod brig y raddfa i athrawon yng Nghymru oddeutu 9% i 17% islaw cyfartaledd yr OECD yn y drefn honno ar gyfer ysgolion cynradd ac ysgolion uwchradd uchaf fel ei gilydd.

- 6.73 Mae'r data hefyd yn awgrymu bod cyflog athrawon yng Nghymru yn symud yn ei flaen am y 15 mlynedd cyntaf ac wedyn yn sefydlogi ar frig y raddfa. Mae'r ystod gyflog gymedrig ar gyfer gwledydd yr OECD yn ehangach na'r ystod ar gyfer Cymru a Lloegr. Nodwn rai gwahaniaethau wrth ystyried y data hwn, am nad yw'n cynnwys lwfansau a delir i athrawon yng Nghymru a Lloegr.
- 6.74 Rydym yn dod i'r casgliad bod angen ymchwil bellach ar y mater hwn yng nghyd-destun yr adolygiad ehangach o lwybrau gyrfaol a graddfeydd cyflog cysylltiedig i athrawon fel sydd wedi'i nodi yn Argymhelliad 8.

Materion tymor hwy

- 6.75 Gofynnodd y Llythyr Cylch Gwaith i ni ystyried dull posibl o ymdrin â materion tymor hwy y gellid mynd i'r afael â nhw drwy gylchoedd gwaith aml-flwyddyn a/neu gylchoedd gwaith annibynnol ychwanegol sy'n rhoi sylw i faterion penodol mewn perthynas â thelerau ac amodau.
- 6.76 O'r data, yr wybodaeth a'r dystiolaeth gan ymgynghoreion a dderbyniwyd gennym dros y misoedd diwethaf, rydym wedi gallu dod i gasgliadau a chynnig argymhellion penodol ar nifer o faterion. Mewn achosion eraill, rydym wedi nodi bod gwahaniaeth barn ymysg ymgynghoreion, neu brinder tystiolaeth, data neu wybodaeth i allu seilio argymhelliad cadarn.
- 6.77 **Y strwythur presennol:** Nodwn fod ymgynghoreion wedi cynnig sylwadau amrywiol ynghylch y strwythur presennol ar gyfer cyflog, telerau ac amodau. Roedd y rhai hynny a gyflwynodd sylwadau o blaid cadw'r strwythur presennol i raddau helaeth, am fod dealltwriaeth dda ohono ac am ei fod yn gweithio'n effeithiol at ei gilydd. Rydym yn cydnabod y safbwynt hwn, ac yn credu bod llawer i'w ganmol yn y fframwaith presennol.
- 6.78 Fodd bynnag, rydym hefyd yn ymwybodol o'r agenda diwygio addysg sylweddol sydd ar waith yng Nghymru. Mae'n bwysig bod cyflog, telerau ac amodau athrawon yn adlewyrchu'r cyfleoedd newydd yng Nghymru, yn arbennig y rhai hynny y mae'r Cwricwlwm i Gymru yn esgor arnynt. Yn yr un modd, gall fod gwersi wedi'u dysgu yn ystod y pandemig a allai olygu goblygiadau mwy hirdymor i ddysgu ac addysgu.
- 6.79 **Llwyth gwaith:** Nodwn sylwadau'r undebau athrawon ynghylch y berthynas rhwng cyfrifoldebau, llwyth gwaith a chyflog ac amodau, ac yn arbennig y materion yn gysylltiedig â "rheoli amser", sy'n cael effaith uniongyrchol ar y berthynas hon. Nododd bron bob un o'r ymgynghoreion fod llwyth gwaith yn bryder, fel y disgrifir yn yr adran ar reoli amser.
- 6.80 **Athrawon cyflenwi:** Roedd mwyafrif yr ymgynghoreion yn cefnogi cynnwys athrawon cyflenwi o fewn cwrpas yr STPCD(C). Nodwn y safbwynt hwn, fodd bynnag credwn y byddai goblygiadau sylweddol yn codi yn sgil cynnwys

Pennod 6 – Ein casgliadau a'n hargymhellion

contractwyr unigol ac asiantaethau yn y trefniadau presennol. Cred yr IWPRB fod angen ymchwiliad bellach i'r maes hwn cyn cynnig argymhelliad.

- 6.81 **Rhaglen ymchwiliad ychwanegol:** Rydym yn dod i'r casgliad y dylid ymgymryd ag adolygiad cynhwysfawr sy'n cynnwys ystod eang o faterion yn gysylltiedig â chyflog ac amodau, yn hytrach nag ystyried pob mater yn unigol. Ochr yn ochr â hyn, mae casgliadau o faterion eraill mewn perthynas â lwfansau CAD ac AAA a rôl YA.
- 6.82 Credwn y dylai adolygiad o'r fath ystyried a yw'r fframwaith presennol ar gyfer cyflog ac amodau athrawon yn addas at y diben, ac yn alinio yn y ffordd orau bosibl â gofynion a chyfleoedd yr agenda diwygio addysg.

ARGYMHELLIAD 8

Argymhellwn i Lywodraeth Cymru, yng ngoleuni'r uchelgeisiau ar gyfer addysg yng Nghymru, cyflwyno'r Cwricwlwm i Gymru, a'r gwersi a ddysgwyd o'r pandemig, y dylid ymgymryd ag adolygiad cynhwysfawr er mwyn sicrhau bod strwythur cyflog ac amodau athrawon ac arweinwyr yn cwmpasu'r dyheadau at y dyfodol.

- 6.83 I ategu'r adolygiad hwn, dylai rhaglen ymchwiliad gael ei chomisiynu i ystyried y canlynol:
- Llwybrau gyrfaol a chyflog ac amodau cysylltiedig i athrawon, gan gyfeirio'n benodol at athrawon profiadol, cadw athrawon yn yr ystafell ddosbarth a rôl YA
 - Llwyth gwaith athrawon ac arweinwyr, addasrwydd y model ar gyfer amser athrawon dan gyfarwyddyd ac amser CPA
 - Lwfansau CAD ac AAA, gan gynnwys y posibilrwydd o gyflwyno graddfa statudol ar gyfer CADau
 - Y goblygiadau o gynnwys athrawon cyflenwi o fewn cwmpas yr STPCD(C)

Mae Pennod 7 yn codi materion eraill i Lywodraeth Cymru eu hystyried.

Dehongliad o argymhellion 2020

Yn ei datganiad ar 29 Gorffennaf 2020, derbyniodd y Gweinidog Addysg bob un o argymhellion ein hail adroddiad. Yn ystod yr adolygiad eleni, mae wedi dod i'r amlwg na chafodd yr holl argymhellion eu mabwysiadu a'u ffurfioli yn yr STPCD(C) fel y bwriadwyd gan yr IWPRB. Dymunwn egluro'r materion canlynol:

Graddfeydd cyflog ar gyfer y prif ystod cyflog

- 7.1 Argymhellwyd yn ein hadroddiad yn 2020 y dylid dileu'r pwynt isaf oddi ar y PYC chwe phwynt, gan ei droi'n raddfa pum pwynt statudol. Mae paragraff 13.2 o'r STPCD(C) 2020 yn dangos y brif raddfa gyflog fel graddfa chwe phwynt, gyda chyflog union debyg ar gyfer P1 a P2, ac mae hyn wedi peri rhywfaint o ddryswch. Credwn y dylid dangos y raddfa fel graddfa pum pwynt statudol yn yr STPCD(C).

Dilyniant cyflog a pherfformiad

- 7.2 Argymhellwyd yn ein hadroddiad yn 2020 "nad yw perfformiad yn cael ei ddefnyddio bellach fel maen prawf ar gyfer asesu cyflogau o fewn ystodau cyflog, a bod athrawon yn symud i fyny un pwynt ar y graddfeydd cyflog cenedlaethol a fydd newydd eu cyflwyno iddynt, ac eithrio lle mae athrawon yn destun gweithdrefnau medrusrwydd ffurfiol".
- 7.3 Mae paragraff 11b o'r STPCD(C) (yn ymwneud ag aelodau'r grŵp arweinyddiaeth) yn nodi:
- "Dylai datblygiad cyflog fod ar sail blynyddol o 1 Medi, ac o blaid datblygiad oni bai y cofnodir bod unigolyn wedi perfformio'n anfodddhaol".
- 7.4 Gwneir datganiadau tebyg ym mharagraffau 19.2c, 19.2d a 19.2e ar gyfer athro heb gymhwyso neu athro ar y brif raddfa. Nid oes diffiniad o 'anfodddhaol' yn yr STPCD(C). Mae gweithdrefnau medrusrwydd yn rhan o'r fframwaith cytundebol ar gyfer athrawon ac felly ein barn ni yw mai at hyn y dylid cyfeirio.

Dilyniant cyflog a pherfformiad: YCU

- 7.5 Mae paragraff 19.2h o'r STPCD(C) 2020 yn nodi "dylai datblygiad ar y Raddfa Gyflog Uwch fod ar sail dau adolygiad rheoli perfformiad olynol llwyddiannus, ac eithrio o dan amgylchiadau eithriadol, fel yr amlinellir yn Rheoliadau 2011".⁸³ Ein hargymhelliad oedd na ddylai perfformiad bennu dilyniant o fewn graddfeydd cyflog.

⁸³ Legislation.gov.uk, *Rheoliadau Gwerthuso Athrawon Ysgol (Cymru) 2011*
<https://www.legislation.gov.uk/wsi/2011/2940/contents/made/welsh>

ARGYMHELLIAD 9

Argymhellwn, yn y cyhoeddiad nesaf o'r STPCD(C), y dylai Llywodraeth Cymru egluro sefyllfa'r raddfa pum pwynt; dilyniant cyflog a pherfformiad; a dilyniant cyflog ar yr YCU, fel yr argymhellwyd yn adroddiad 2020 yr IWPRB.

Cydraddoldeb

- 7.6 O dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010⁸⁴ a'r Rheoliadau⁸⁵ yn gysylltiedig â'r Ddeddf, rhoddir dyletswyddau penodol ar gyrff llywodraethu ysgolion, gan gynnwys:
- gofyniad i gyhoeddi amcanion cydraddoldeb a'u hadolygu o leiaf unwaith bob pedair blynedd
 - gofyniad i gyhoeddi datganiad sy'n nodi'r camau maent wedi'u cymryd neu maent yn bwriadu eu cymryd er mwyn cyflawni pob amcan cydraddoldeb
 - gwneud trefniadau priodol i fonitro eu cynnydd er mwyn cyflawni pob amcan
 - casglu gwybodaeth gyflogaeth yn gysylltiedig â chyflogeion yr ysgol a chyhoeddi'r wybodaeth honno, a allai gael ei nodi yn adroddiad blynyddol y corff llywodraethu
 - rhoi sylw dyledus i'r anghenion mewn perthynas â chyflogeion yr ysgol er mwyn gosod amcanion cydraddoldeb sy'n mynd i'r afael ag achosion unrhyw wahaniaethau cyflog
 - cyhoeddi cynllun gweithredu sy'n nodi unrhyw bolisi sydd ganddynt yn ymwneud â'r angen i fynd i'r afael ag achosion unrhyw wahaniaethau cyflog ac unrhyw amcan cydraddoldeb cyflog rhwng y rhywiau sydd wedi'i gyhoeddi gan y corff llywodraethu
- 7.7 Mae'r STPCD(C) a pholisïau cyflog awdurdodau lleol yn cyfeirio at yr angen i ysgolion gydymffurfio â deddfwriaeth cydraddoldeb. Mae rhai polisïau cyflog hefyd yn cynnwys camau gweithredu penodol yn ymwneud â chydaddoldeb, tra bod polisïau cyflog eraill nad ydynt yn cynnwys gofynion penodol.
- 7.8 Yn rhan o'r adolygiad eleni, tynnodd sawl ymgynghorai sylw'r IWPRB at faterion yn ymwneud â chydaddoldeb, yn arbennig ynghylch y deilliannau anghyfartal yn ymwneud â dyfarniadau CAD (gweler pennod 5). Yn fwy cyffredinol, mynegodd ymgynghoreion bryder nad oedd effeithiau ar

⁸⁴ Legislation.gov.uk, *The Equality Act 2010* <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>

⁸⁵ Legislation.gov.uk, *Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011* <https://www.legislation.gov.uk/wsi/2011/1064/contents/made/welsh>

gydraddoldeb yn cael eu monitro naill ai ar lefel ysgol nac ar lefel awdurdod lleol.

- 7.9 Tynnodd yr IWPRB sylw at y mater hwn yn ei adroddiad cyntaf a'i ail adroddiad. Yn ei ail adroddiad, nododd yr IWPRB: "Gofynnwn i Lywodraeth Cymru atgoffa awdurdodau lleol a chyrrff llywodraethu ysgolion o'r gofyniad cyfreithiol sydd arnynt i fonitro ac adrodd ar agweddau ar benderfyniadau cyflog sy'n ymwneud â chydraddoldebau".
- 7.10 Rydym yn pryderu o hyd mai ychydig dystiolaeth sydd i ddangos bod deddfwriaeth cydraddoldeb yn cael ei gweithredu yn unol â Deddf Cydraddoldeb 2010. Mae'n ymddangos bod diffyg cynllunio gweithredu a monitro, ar lefel ysgol ac awdurdod lleol fel ei gilydd, i fynd i'r afael ag unrhyw wahaniaethu, yn arbennig ynghylch gwahaniaethau cyflog rhwng y rhywiau.

ARGYMHELLIAD 10

Argymhellwn y dylai Llywodraeth Cymru adolygu ar fyrder y ffordd y caiff deddfwriaeth cydraddoldeb ei monitro a'i hadrodd ar lefel ysgol ac awdurdod lleol, ac ystyried a oes angen newidiadau i'r STPCD(C) a pholisïau cyflog ysgolion, er mwyn sicrhau bod ysgolion ac awdurdodau lleol yn cyflawni eu dyletswyddau statudol mewn perthynas â chydraddoldeb.

Arweiniad ar gyfer cyrrff llywodraethu

- 7.11 Mae'r IWPRB yn pryderu am ddigonoldeb yr arweiniad presennol i gyrff llywodraethu ysgolion. Mae adran ar wefan Llywodraeth Cymru, "Rolau a chyfrifoldebau llywodraethwyr ysgol",⁸⁶ ond mae ei chynnwys yn dolciog ac mae rhannau ohoni wedi dyddio. Mae adran hefyd, "Canllaw i'r gyfraith i lywodraethwyr ysgol"⁸⁷ y mae angen ei diweddarau i adlewyrchu'r newidiadau'n ymwneud â materion addysg yn y blynyddoedd diwethaf. Mae'r IWPRB yn tynnu sylw at ddogfen y DfE 'Implementing your school's approach to pay - advice for maintained schools, academies and local authorities'⁸⁸ sy'n arweiniad hylaw i lywodraethwyr ysgol.

⁸⁶ Llywodraeth Cymru, *Rolau a chyfrifoldebau llywodraethwyr ysgol* <https://llyw.cymru/rolau-a-chyfrifoldebau-lywodraethwyr-ysgol>

⁸⁷ Llywodraeth Cymru, *Canllaw i'r gyfraith i lywodraethwyr ysgol* <https://llyw.cymru/canllaw-ir-gyfraith-i-lywodraethwyr-ysgolion>

⁸⁸ DfE (March 2019), *Implementing your school's approach to pay – advice for maintained schools, academies and local authorities* https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/786098/implementing_your_school_s_approach_to_pay.pdf

ARGYMHELLIAD 11

Argymhellwn y dylai Llywodraeth Cymru adolygu'r arweiniad sydd ar gael i lywodraethwyr ysgol am gyflog ac amodau a chyhoeddi llawlyfr llywodraethiant sy'n cael ei ddiweddarau'n rheolaidd.

Polisiau cyflog

- 7.12 O dan y trefniadau presennol, y pedwar consortiwm rhanbarthol a/neu awdurdodau lleol sy'n cynhyrchu polisiau cyflog enghreifftiol. Yna caiff y polisiau hyn eu darparu i ysgolion gan bob awdurdod lleol o fewn consortiwm. Bob blwyddyn, mae corff llywodraethu pob ysgol yn gwneud ei benderfyniad unigol naill ai i fabwysiadu'r polisiau cyflog enghreifftiol fel y mae neu, mewn lleiafrif o achosion, i addasu agweddau ar y polisi enghreifftiol. Os gwneir addasiadau, mae angen i'r corff llywodraethu ymgymryd â'i ymgynghoriad ei hun gyda'r undebau athrawon.
- 7.13 Mae ymgynghoreion wedi nodi bod natur sawl un o argymhellion blaenorol a phresenol yr IWPRB o'r fath fel eu bod yn cynyddu'r cynnwys statudol mewn polisi cyflog enghreifftiol ac y gellid safoni hyn yn bolisi cyflog enghreifftiol unigol ar draws Cymru, gan leihau'r baich gweinyddol felly ar draws awdurdodau lleol a sicrhau dull mwy cyson.
- 7.14 Rydym yn cytuno gydag ymgynghoreion y byddai'n briodol cyflwyno trefniadau symlach, a fyddai'n mynnu drafftio ac ymgynghori perthnasol ar lefel genedlaethol. Er mwyn parchu a chyflawni cyfrifoldeb y cyflogwr, byddai pob corff llywodraethu unigol yn parhau i benderfynu a fydd yn mabwysiadu neu'n addasu'r polisi enghreifftiol (gan ymgynghori fel sy'n briodol ar unrhyw addasiadau) yn unol â'i amgylchiadau lleol.

ARGYMHELLIAD 12

Argymhellwn y dylai Llywodraeth Cymru hwyluso trefniadau ar gyfer gwaith yn y dyfodol ar bolisi cyflog enghreifftiol ar lefel genedlaethol, gan ddileu'r angen felly i'r gwaith hwn gael ei ailadrodd ar draws consortia rhanbarthol ac awdurdodau lleol.

Data

- 7.15 Mae Llywodraeth Cymru yn casglu ac yn cyhoeddi data cyfrifiad mewn perthynas â'r lleoliadau addysg a gynhelir gan awdurdodau lleol, ar lefel disgybl (CYBLD) ac ar lefel y gweithlu ysgolion (SWAC).⁸⁹ Casglwyd SWAC am y tro cyntaf yn 2019, a'i gyhoeddi yn 2020. Rydym yn croesawu'r datblygiad hwn, am ei fod yn darparu darlun cenedlaethol o'r gweithlu ysgolion yng Nghymru. Cyfeiriwyd at yr achlysur cyntaf o gasglu data SWAC fel "ystadegau arbrol" nad oeddent wedi bod yn destun proses ddilysu ffurfiol derfynol.⁹⁰
- 7.16 Mae awdurdodau lleol hefyd yn cadw gwybodaeth am ysgolion, er enghraifft mewn perthynas â lefelau swyddi gwag yn ôl pwnc, sy'n cael ei hadrodd wedyn i CGA.
- 7.17 Yn ystod ei ymchwili yn rhan o gylch gwaith eleni, bu angen i'r IWPRB graffu ar y data ac o bryd i'w gilydd, gwelwyd amrywiadau yn yr wybodaeth, yn dibynnu ar ei ffynhonnell. Deallwn hefyd na ddarparodd pob awdurdod lleol yr holl wybodaeth y gofynnwyd iddynt amdani.
- 7.18 I roi enghraifft, derbyniom ffigyrau gwahanol ar gyfer AHG ac YA. Cawsom wybod y caiff dilysiadau ychwanegol o ddata SWAC a gasglwyd gan awdurdodau lleol ac ysgolion eu cyflwyno ar gyfer casgliadau nesaf SWAC.
- 7.19 Croesawn y ffaith bod Llywodraeth Cymru yn ymgymryd â'r gwaith pellach hwn.

⁸⁹ <https://llyw.cymru/datar-cyfrifiad-blynyddol-or-gweithlu-ysgolion-gwybodaeth-gefndir-gwybodaeth-am-ansawdd>

⁹⁰ Ibid, p4

Ein Cyf: MA-P/KW/3290/20

Mrs Sharron Lusher
Cadeirydd
Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru
Drwy law:
Ysgrifenyddiaeth
Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru
Secretariat@ewc.cymru

9 Hydref 2020

CYFLOG AC AMODAU ATHRAWON YSGOL

CYLCH GWAITH BLWYDDYN 3: MATERION I'W TRAFOD

Annwyl Sharron,

Diolch i chi unwaith eto am eich gwaith chi a gwaith Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru dros y flwyddyn ddiwethaf. Rwy'n gwerthfawrogi eich holl ymdrechion, yn enwedig yng ngoleuni'r amgylchiadau eithriadol a brofwyd yn ystod y flwyddyn ddiwethaf. Argymhellodd eich ail adroddiad rai newidiadau pwysig i'r ffordd y rheolir cyflog ac amodau athrawon yma yng Nghymru. Roeddwn yn arbennig o falch o'ch gweld yn mynd i'r afael â materion yn ymwneud â dilyniant cyflog sy'n gysylltiedig â rheoli perfformiad ac ailgyflwyno graddfeydd cyflog cenedlaethol.

Ysgrifennaf atoch yn awr i nodi'r materion ar gyfer argymhellion dyfarniad cyflog 2021/22. Byddwch yn sylweddoli y bydd etholiad nesaf y Senedd yn cael ei gynnal ar 6 Mai 2021, a mater i'r Llywodraeth newydd fydd ystyried a gweithredu unrhyw newidiadau i gyflogau ac amodau athrawon o fis Medi 2021.

Dros y flwyddyn ddiwethaf rydym wedi gweld newidiadau ac amharu digynsail ar batrymau gweithio arferol mewn ysgolion yng Nghymru. Mae'r proffesiwn addysgu yma yng Nghymru wedi ymateb i'r heriau hyn gan ddangos hyblygrwydd a gwydnwch trawiadol tra'n parhau i ddarparu lefelau uchel o broffesiynoldeb.

Gan symud ymlaen, mae'n bwysig bod cyflog ac amodau athrawon yn adlewyrchu gwerthoedd tegwch a rhagoriaeth sy'n bodoli o fewn y system addysg ar hyn o bryd. Mae datganoli pwerau dros gyflogau ac amodau athrawon wedi ein galluogi i ddechrau diwygio'r system bresennol er mwyn adlewyrchu'r gwerthoedd hyn yn fanylach a thynnu sylw at y parch mawr sydd i'r proffesiwn.

Yn y cyd-destun hwnnw, tasg Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru fydd argymhell yr adolygiadau y dylid eu gwneud i gyflogau, telerau ac amodau athrawon er mwyn helpu i godi statws y proffesiwn a chefnogi'r broses o recriwtio a chadw athrawon ac arweinwyr ym mhob ysgol yn y ffordd orau.

Rwyf wedi nodi'r sylwadau yn eich ail adroddiad ar nifer o feysydd lle credwch fod angen cynnydd. Mae'r materion penodol ar gyfer argymhellion isod yn adlewyrchu'r materion hyn. Yn arbennig, fel rhan o'r gwaith o ddatblygu system neilltuol sy'n benodol berthnasol i'r sefyllfa yma yng Nghymru, gallai dull gweithredu tymor hwy fod yn briodol. O ganlyniad, gofynnaf i'r Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol eleni ymchwilio a cheisio tystiolaeth nid yn unig ar y materion sydd i'w gweithredu o fis Medi 2021, ond hefyd ar briodoldeb a hyfywedd cyflwyno dull gweithredu aml-flwyddyn yn y dyfodol. Gallai dull o'r fath ddarparu mwy o sefydlogrwydd a gwella cynllunio tymor canolig a thymor hwy yn ein hysgolion.

Mae'n anochel y bydd angen edrych yn fanwl ar ystyriaethau tymor hwy o'r fath mewn cysylltiad â'r holl randdeiliaid allweddol ac, os yw'n briodol, eu datblygu mewn partneriaeth â rhanddeiliaid perthnasol.

Yn olaf, hoffwn ailadrodd fy ymrwymiad na ddylai athrawon ac arweinwyr yn ein hysgolion yng Nghymru ddioddef unrhyw anfantais yn eu cyflog a'u hamodau o ganlyniad i ddatganoli cyflog ac amodau.

Ystyriaethau y dylai Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru roi sylw penodol iddynt

Dyma'r ystyriaethau:

- yr angen i sicrhau trefniadau cyson a rhesymol sy'n annog proffesiynoldeb athrawon yn ogystal â chefnogi prosesau recriwtio a chadw nifer digonol o athrawon ac arweinwyr o ansawdd digonol
- data recriwtio a chadw
- amodau'r farchnad lafur ac amodau economaidd ehangach, gan gynnwys cyd-destun ariannol y sector cyhoeddus
- nodi cost unrhyw newidiadau arfaethedig i gyflogau ac amodau
- angen am gydlyniant ar draws y system cyflogau athrawon yng Nghymru, gan gynnig dulliau o symleiddio a safoni y gellir eu cymhwyso i bob athro ac arweinydd ysgol yng Nghymru.

Mae'n rhaid i Gorff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru hefyd roi sylw i rwymedigaethau cyfreithiol cyrff perthnasol, yn enwedig deddfwriaeth cydraddoldeb yn ymwneud â'r canlynol: oedran, anabledd, rhyw, statws priodasol, cyfeiriadedd rhywiol, ailbennu rhywedd, hil, crefydd neu gred, neu feichiogrwydd a mamolaeth.

Materion ar gyfer argymhellion

Rwy'n cyfeirio'r materion canlynol i Gorff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru wneud argymhellion arnynt yng ngoleuni'r ystyriaethau uchod:

a) I'w rhoi ar waith o fis Medi 2021

Pa addasiadau y dylid eu gwneud i raddfeydd cyflog a lwfansau athrawon dosbarth, athrawon sydd heb gymhwyso ac arweinwyr ysgolion, er mwyn sicrhau bod y proffesiwn addysgu yng Nghymru yn cael ei hyrwyddo a'i wobrwyo i annog recriwtio a chadw ymarferwyr o ansawdd uchel? Dylai'r rhain gyfeirio'n benodol ar y canlynol:

- Lefelau graddfeydd cyflog cenedlaethol o 2021
- Nodi a chyfrifo Tâl Arweinyddiaeth penaeithiad sy'n atebol am fwy nag un ysgol
- Ystyried a yw'r trefniadau cyfrifoldebau addysgu a dysgu presennol yn gweithio'n effeithiol fel adlewyrchiad teg o swyddogaethau, cyfrifoldebau a llwyth gwaith, gan roi ystyriaeth arbennig i gysondeb a phriodoldeb y dyfarniad
- Rôl a chydabyddiaeth athrawon heb gymhwyso
- Rôl a chydabyddiaeth Ystod Ymarferwyr Arweiniol
- Cyflwyno diffiniad o Gludadwyedd Cyflog o fis Medi 2021
- Effaith materion rheoli amser, megis y rhaniad rhwng amser CPA statudol dan gyfarwyddyd a'r hyn y mae'n ofynnol i athrawon ei wneud y tu allan i'r oriau penodol hyn
- Yng ngoleuni'r swyddogaethau statudol sydd newydd eu diffinio yn Neddf Anghenion Dysgu Ychwanegol a'r Tribiwnlys Addysg (Cymru) 2018 a fydd yn dod i rym ym mis Ionawr 2021, ystyried a yw'r lwfans AAA presennol yn briodol fel adlewyrchiad o swyddogaethau, cyfrifoldebau a llwyth gwaith, gan roi ystyriaeth arbennig i gysondeb a phriodoldeb y dyfarniadau
- Cymharu rhwng athrawon profiadol a phroffesiynau eraill i raddedigion yng Nghymru.

b) Ar gyfer ystyriaeth yn y tymor hwy

Dull posibl o ymdrin â materion tymor hwy y gellid mynd i'r afael â nhw drwy gylchoedd gwaith aml-flwyddyn a/neu gylchoedd gwaith annibynnol ychwanegol sy'n rhoi sylw i faterion penodol mewn perthynas â thelerau ac amodau, gan gynnwys:

- a yw'r strwythur presennol ar gyfer cyflogau, telerau ac amodau athrawon yn deg ac yn briodol ar gyfer pob athro ac arweinydd ysgol yng Nghymru

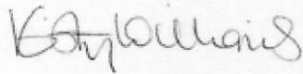
gan gynnwys athrawon cyflenwi o fewn cwrpas y ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol;

- y berthynas rhwng cyfrifoldebau, llwyth gwaith a thâl ac amodau; a, lle y bo'n briodol,
- cynnig amlinellol o raglen ymchwil bellach bosibl i'w argymhell i Gorff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru ei chyflawni mewn materion o'r fath.

Amserlen adrodd

Mater i'r Llywodraeth newydd weithredu o fis Medi 2021 fydd penderfyniadau yn ymwneud â'ch cyngor a'ch argymhellion. Felly, er mwyn caniatáu'r amser mwyaf posibl ar gyfer ystyried eich argymhellion ac ymgynghori arnynt, mae'n ofynnol ichi gyflwyno adroddiad erbyn 14 Mai 2021.

Edrychaf ymlaen at glywed eich argymhellion.



Kirsty Williams AC
Y Gweinidog Addysg
Minister for Education

Atodiad B – Cyflwyniadau i'r IWPRB

Derbyniodd yr IWPRB nifer o gyflwyniadau i gynorthwyo'u dealltwriaeth o faterion presennol, a'u helpu wrth ysgrifennu eu trydydd adroddiad:

Cymdeithas Cyfarwyddwyr Addysg Cymru (ADEW)

Richard Evans, Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol Cyngor Bwrdeistrefol Sirol Rhondda Cynon Taf

Steven Gow, Partner Busnes Adnoddau Dynol, Cyngor Sir y Fflint

Gareth Morgans, Cyfarwyddwr Addysg a Gwasanaethau Plant, Cyngor Sir Gâr

Julie Stuart, Uwch Bartner Busnes Adnoddau Dynol, Cyngor Sir Gâr

Setiau data CGA

Deborah Roberts, Rheolwr Casglu ac Adrodd Data

CGA par.: deddfwriaeth bresennol par.: athrawon heb gymhwyso

Elizabeth Brimble, Cyfarwyddwr Cymwysterau, Cofrestru a Phriodoldeb i Ymarfer

Estyn (Swyddfa Prif Arolygydd Ei Mawrhydi dros Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru)

Claire Morgan AEM, Cyfarwyddwr Strategol

Meilyr Rowlands AEM, Prif Arolygydd

Academi Genedlaethol ar gyfer Arweinyddiaeth Addysgol Cymru

Tegwen Ellis, Prif Weithredwr

Consortia rhanbarthol

Debbie Harteveld, Rheolwr Gyfarwyddwr, Gwasanaeth Cyflawniad Addysg (EAS)

Arwyn Thomas, Rheolwr Gyfarwyddwr, GwE

Llywodraeth Cymru par.: Anghenion Dysgu Ychwanegol

Zakhyia Begum, Pennaeth Deddfwriaeth ADY

Christopher Jones, Dirprwy Gyfarwyddwr yr Is-adran Cymorth i Ddysgwyr

Paul Jones, Uwch Reolwr Trawsnewid ADY

Atodiad C – Pwyntiau graddfa gyflog a argymhellir ar gyfer 2021-2022

Prif Ystod Cyflog		
	2020 £	2021 £
P2	27,018	27,491
P3	29,188	29,699
P4	31,436	31,986
P5	33,912	34,505
P6	37,320	37,973

Ystod Cyflog Uwch		
	2020 £	2021 £
U1	38,690	39,367
U2	40,124	40,826
U3	41,604	42,332

Athrawon heb gymhwyso		
	2020 £	2021 £
1	18,169	18,487
2	20,282	20,637
3	22,394	22,786
4	24,507	24,936
5	26,622	27,088
6	28,735	29,238

Ymarferwyr Arweiniol		
	2020 £	2021 £
Isafswm	42,402	43,144
Uchafswm	64,461	65,589

Atodiad C – Pwyntiau graddfa gyflog a argymhellir ar gyfer 2021-2022

Ystodau Lwfansau			
		2020 £	2021 £
CAD	Isafswm	8,291	8,436
	Uchafswm	14,030	14,276
CAD	Isafswm	2,873	2,923
	Uchafswm	7,017	7,140
CAD	Isafswm	571	581
	Uchafswm	2,833	2,883
AAA	Isafswm	2,270	2,310
	Uchafswm	4,479	4,557

Ystod Cyflog y Grŵp Arweinyddiaeth					
	2020 £	2021 £		2020 £	2021 £
1	42,195	42,933	24*	73,559	74,846
2	43,251	44,008	24	74,295	75,595
3	44,331	45,107	25	76,141	77,473
4	45,434	46,229	26	78,025	78,025
5	46,566	47,381	27*	79,167	80,552
6	47,735	48,570	27	79,958	81,357
7	49,019	49,877	28	81,942	83,376
8	50,151	51,029	29	83,971	85,440
9	51,402	52,302	30	86,061	87,567
10	52,723	53,646	31*	87,313	88,841
11	54,091	55,038	31	88,187	89,730
12	55,338	56,306	32	90,379	91,961
13	56,721	57,714	33	92,624	94,245
14	58,135	59,152	34	94,914	96,575
15	59,581	60,624	35*	96,310	97,995
16	61,166	62,236	35	97,273	98,975
17	62,570	63,665	36	99,681	101,425
18*	63,508	64,619	37	102,159	103,947
18	64,143	65,266	38	104,687	106,519
19	65,735	66,885	39*	106,176	108,034
20	67,364	68,543	39	107,239	109,116
21*	68,347	69,543	40	109,914	111,837
21	69,031	70,239	41	112,660	114,632
22	70,745	71,983	42	115,483	117,504
23	72,497	73,766	43	117,197	119,248

* Y pwyntiau hyn a phwynt 43 yw'r uchafswm cyflogau ar gyfer wyth ystod y grŵp penaeithiaid