Llywodraeth Cymru
Welsh Government

Tuag at weledigaeth newydd ar gyfer addysg gychwynnol athrawon yn y sectorau addysg a hyfforddiant ôl-orfodol: adolygiad ar gyfer Llywodraeth Cymru

Adroddiad Terfynol

Dr Steve Bell

Mawrth 2023

Cynnwys

Tuag at weledigaeth newydd ar gyfer addysg gychwynnol athrawon yn y sectorau addysg a hyfforddiant ôl-orfodol: adolygiad ar gyfer Llywodraeth Cymru **1**

Cynnwys **2**

Rhagymadrodd **4**

Cydnabyddiaethau **5**

Crynodeb gweithredol ac argymhellion **6**

1. Cyflwyniad - yr her a'r wobr **10**

2. Cefndir ac egwyddorion arweiniol yr adolygiad hwn **14**

3. Beth mae tystiolaeth ryngwladol yn ei ddweud wrthym am yr hyn sy'n gweithio ym maes addysg gychwynnol athrawon AHO, a sut mae darpariaeth Cymru yn cymharu? **16**

4. Y sector AGA AHO yng Nghymru **21**

5. Argymhellion ar gyfer newid - tuag at weledigaeth ar gyfer AGA AHO yng Nghymru **24**

Cyfeiriadau **55**

Geirfa **61**

Atodiad A - Y dyfarniadau addysg gychwynnol athrawon AHO presennol **64**

Atodiad B – Rhanddeiliaid a gymerodd ran yn yr adolygiad hwn **65**

Atodiad C – Tueddiadau yn nifer yr hyfforddeion AGA AHO **67**

WG47480
ISBN Digidol: 978-1-80535-843-5

Rhagymadrodd

Rydym yn disgwyl llawer gan athrawon, darlithwyr, tiwtoriaid – ymarferwyr – yn y sectorau addysg a hyfforddiant ôl-orfodol yng Nghymru. Maen nhw'n gyfrifol am ddatblygu pobl ifanc sy'n gadael yr ysgol a'u paratoi i barhau i astudio yn y brifysgol neu i symud ymlaen i fyd gwaith a chael swydd fel cogydd, gweithiwr trin gwallt, peiriannydd, technegydd neu unrhyw un o'r cannoedd o swyddi eraill sy'n arwain at fywydau bodlon ac economi gynhyrchiol. Maen nhw'n addysgu oedolion sy'n dychwelyd i'r byd addysg yn ddiweddarach yn eu bywydau, neu'n gweithio yn adrannau addysg ein hamgueddfeydd, gwasanaethau addysg carchardai neu fel hyfforddwyr proffesiynol yn y lluoedd arfog, yr heddlu neu'r GIG.

Ond nid yw'r hyfforddiant cychwynnol ar gyfer ymarferwyr yn y sectorau hyn wedi cael y sylw, y cymorth na'r adnoddau gofynnol i roi'r dechrau gorau bosib i'r ymarferwyr hyn. Nid ydym yn gwybod digon am effaith hyfforddiant cychwynnol yn y sectorau hyn, a than yn ddiweddar, nid oedd gennym wybodaeth sylfaenol fel faint o bobl sy'n hyfforddi bob blwyddyn hyd yn oed. Er gwaethaf ymdrechion gorau addysgwyr athrawon yn y sector, mae profiadau addysgu hyfforddeion yn anghyson yn ystod eu hyfforddiant, ac nid yw pob un ohonynt yn elwa o gymorth mentor i'w harwain. Ychydig iawn sy'n gwneud unrhyw gyfran o'u haddysgu trwy gyfrwng y Gymraeg.

O'u hystyried yn eu cyfanrwydd, mae'r argymhellion a gyflwynaf yn yr adolygiad hwn yn gosod llwybr ar gyfer gweledigaeth newydd i addysg gychwynnol athrawon AHO yng Nghymru. Mae'r adolygiad yn cynnig proses ddiwygio ar gyfer addysg gychwynnol athrawon AHO sy'n seiliedig ar bartneriaethau cryfach rhwng prifysgolion a cholegau addysg bellach, ac mae'n cynnwys y sectorau dysgu seiliedig ar waith, dysgu oedolion yn y gymuned a'r sectorau AHO ehangach. Bwriad yr adolygiad yw gwella, yn benodol, mynediad hyfforddeion at fentora ac ymarfer addysgu, a'u profiad ohonynt, er mwyn darparu gwybodaeth sylfaenol i bob ymarferydd AHO newydd am sut i addysgu'n ddwyieithog, gan adeiladu pontydd rhwng hyfforddiant cychwynnol a gweddill gyrfa ymarferydd AHO.

Daw'r adolygiad hwn ar adeg o gyfle. Mae diwygiadau addysg gychwynnol athrawon ar gyfer y sector ysgolion yn magu momentwm ac mae modelau dulliau partneriaeth newydd yn dechrau dwyn ffrwyth. Mae'r Comisiwn Addysg Drydyddol ac Ymchwil yn cael ei sefydlu ac mae ganddo ddyletswydd strategol i hyrwyddo gwelliant parhaus yn y sector trydyddol, gan gynnwys dysgu a datblygu'r gweithlu. Ac mae awydd clir gan y sector AHO i ddatblygu'r gwaith sydd eisoes wedi'i wneud i broffesiynoli'r gweithlu a gwella ansawdd ei ddysgu proffesiynol.

Mae gennym hawl i ddisgwyl llawer gan ymarferwyr AHO, ac mae'n gwbl briodol ein bod yn cynnig dechrau cynhwysfawr a chydlynol iddynt yn eu gyrfaoedd, gan arwain at y profiadau a chyfleoedd gorau i'w dysgwyr.

Cydnabyddiaethau

Rwyf wedi cwblhau'r adolygiad hwn yn ystod cyfnod o fod 'ar fenthyg' o Estyn i Lywodraeth Cymru, gan weithio'n annibynnol. Diolch i Owen Evans, Jassa Scott a Jackie Gapper yn Estyn am alluogi hyn, ac am barchu fy annibyniaeth drwy gydol y cyfnod; diolch hefyd i'm cydweithwyr am ysgwyddo fy llwyth gwaith tra'r oeddwn yn gweithio ar yr adolygiad.

Rwy'n ddiolchgar iawn am gymorth gweinyddol a gwybodaeth polisi swyddogion Llywodraeth Cymru a oedd yn aelodau o dîm craidd yr adolygiad, sef Helen Scaife a Rhian Pound-McCarthy. Rwy'n diolch iddynt am eu cymorth, ac yn eu canmol am eu dycnwch wrth ddatblygu polisi dysgu proffesiynol ar gyfer ymarferwyr AHO yng Nghymru ac am eu parodrwydd i fynd i'r afael â rhai materion sydd wedi'u hanwybyddu ers cryn amser yn y maes hwn.

Rhan bwysig o'r gwaith oedd sicrhau cynrychiolaeth gan bob un o'r sectorau AHO. Mae aelodau o Grŵp Llywio Dysgu Proffesiynol Llywodraeth Cymru wedi cynnig safbwynt traws-sector defnyddiol iawn. Diolch yn fawr i aelodau'r grŵp hwn.

Rwyf wedi gweithio'n agos gyda Grŵp Cyfeirio bach sydd wedi gwneud cyfraniad enfawr at yr adolygiad trwy brofi syniadau gyda'u sectorau perthnasol, darllen ac ymateb i ddrafftiau a darparu gwybodaeth fanwl ar fyr rybudd. Llawer o ddiolch i Lisa Drury-Lawson, Bryony Evett, Hayden Llewellyn, Jackie Mathias, Mel Smith, Kathryn Wing a Michelle Wright.

Mae'r Athro Bill Lucas wedi gweithredu fel cynghorydd i'r adolygiad. Diolch o galon i Bill am ei fewnbwn ac am ei gyfeillgarwch beirniadol meddylgar ac adeiladol.

Yn olaf, mae'r thema datblygu ar y cyd yn ymddangos yn aml yn y ddogfen hon ac yng nghynigion yr adolygiad ar gyfer proses ddiwygio.

Diolch i'r llu o hyfforddeion, ymarferwyr, arweinwyr ac eraill sydd wedi cyfrannu at waith yr adolygiad.

Steve Bell – Mawrth 2023

Crynodeb Gweithredol ac Argymhellion

Mae'n gwbl briodol bod gan Gymru ddyheadau uchelgeisiol ar gyfer ei sector addysg a hyfforddiant ôl-orfodol (AHO) a'i ddysgwyr. Mae gwaith darlithwyr, athrawon, cynghorwyr hyfforddi a thiwtoriaid colegau addysg bellach, darparwyr dysgu seiliedig ar waith a phartneriaethau dysgu yn y gymuned i oedolion yn hanfodol er mwyn gwireddu'r dyheadau hyn. Cyfeirir atynt ar y cyd yma fel 'ymarferwyr', ac maent yn gweithio gyda phobl ifanc ac oedolion i ddatblygu'r sgiliau, y wybodaeth a'r hyder sydd eu hangen arnynt i ffynnu.

Fodd bynnag, mae addysg gychwynnol athrawon (AGA) ar gyfer ymarferwyr yn y sector AHO yng Nghymru wedi dioddef diffyg trosolwg strategol hirdymor, ac ar hyn o bryd nid yw'n rhoi'r dechrau gorau i staff addysgu'r sector na'r cymorth sydd ei angen arnynt i'w rhoi ar lwybr dysgu proffesiynol gydol gyrfa.
Mae adran 1 o'r adroddiad hwn yn cyflwyno'r heriau sy'n wynebu ymarferwyr a sefydliadau AHO a'r posibilrwydd o greu system gydlynol ar gyfer addysg gychwynnol athrawon yn y sector AHO, a'r manteision i ddysgwyr, pobl ac economi Cymru byddai'n dilyn.

Mae adran 2 yn disgrifio cefndir, egwyddorion arweiniol a methodoleg yr adolygiad. Mae adran 3 yn trafod y dystiolaeth ryngwladol yn ymwneud â'r hyn sy'n gweithio ym maes addysg gychwynnol athrawon AHO ac yn cymharu hynny â'r sefyllfa bresennol yng Nghymru. Mae adran 4 yn amlinellu strwythur y sector AGA AHO presennol yng Nghymru sy'n seiliedig ar drefniant o ddarpariaeth uniongyrchol ran-amser a llawn amser gan sefydliadau addysg uwch (SAU), a thrwy drefniadau masnachfraint a phartneriaeth rhwng sefydliadau addysg bellach (SAB) a SAU.

Mae adran 5 wedi'i threfnu ar sail themâu er mwyn egluro'r sefyllfa bresennol a gwneud argymhellion ar gyfer newid. Nodir bwriad yr argymhellion o dan bob thema, gan roi cyfle i fyfyrio ar y graddau y mae'r argymhellion yn cyflawni egwyddorion arweiniol yr adolygiad.

Pe bai'r argymhellion a nodir yma yn cael eu gweithredu yn eu cyfanrwydd, byddent yn arwain at broses ddiwygio bum mlynedd wedi'i chynllunio ar gyfer AGA yn y sector AHO. Byddai hyn yn rhoi amser i bob un o gamau'r diwygiad gael eu cynllunio, eu gweithredu a'u gwerthuso, gan gywiro'r llwybr ar hyd y ffordd yn ôl y gofyn. Mewn ymgynghoriad â'r sector, byddai safonau proffesiynol AHO yn cael eu gwella fel bod modd eu defnyddio i helpu i strwythuro hyfforddiant cychwynnol a datblygiad gyrfa gynnar.

Byddai partneriaethau cyflenwi cryfach yn cael eu datblygu, a fyddai'n gofyn am gydweithio clir gan SAU a SAB, gyda phob partneriaeth yn cynnwys o leiaf un SAU ac o leiaf un 'coleg angor AB'. Byddai proses achredu'n cael ei sefydlu i achredu rhaglenni partneriaethau er mwyn sicrhau eu bod yn cyrraedd trothwy ar gyfer sicrhau mynediad teg at brofiadau mentora ac ymarfer addysgu o ansawdd da.

Byddai cwricwlwm craidd ar gyfer AGA AHO yn cael ei lunio ar y cyd â rhanddeiliaid, er mwyn sicrhau bod gan hyfforddeion graidd cyson o sgiliau a gwybodaeth, waeth pwy yw eu darparwr. Byddai'r craidd yn cynnwys elfen sy'n canolbwyntio ar ddatblygu addysgeg ddwyieithog, beth bynnag yw man cychwyn ieithyddol hyfforddai. Byddai strwythur cyson i ddyfarniadau AGA AHO ynghyd â chysondeb o ran enwau.

Byddai statws newydd ar gyfer ymarferwyr AHO yn cael ei ddatblygu – gyda'r teitl dros dro Statws Ymarferydd Cymwysedig, SYC (AHO). Byddai'r statws hwn ar gael i'r rhai sydd wedi cwblhau dyfarniad AGA AHO ac sy'n gweithio mewn rôl addysgu mewn lleoliad AHO. Byddai ymarferwyr sydd wedi cwblhau dyfarniad AGA AHO yn gallu dilyn rhaglen gynefino, gan dderbyn cymorth gan fentor a dilyn proses asesu i gadarnhau eu bod yn cyflawni disgwyliadau safonau proffesiynol AHO. Byddai hyn yn eu gosod ar lwybr cadarn tuag at ddysgu a thwf proffesiynol gydol gyrfa.

Hefyd, mae'r adolygiad yn argymell rhagor o waith i ddatblygu modd o fynd i'r afael â'r diffyg cyfle cyfartal i ymarferwyr â dyfarniad AGA AHO nad ydynt yn gymwys i addysgu mewn ysgolion, tra bod eu cydweithwyr sydd wedi cwblhau AGA mewn ysgol ac wedi ennill Statws Athro Cymwysedig (SAC) yn gymwys i weithio mewn colegau addysg bellach.

Yn olaf, mae'r adolygiad yn argymell datblygu rhaglen BA Addysg ran-amser mewn swydd ar gyfer ymarferwyr AHO a gwella'r rhaglen Meistr genedlaethol bresennol, er mwyn helpu ymarferwyr i ddatblygu cysylltiadau rhwng eu haddysg gychwynnol athrawon, cyfnod sefydlu eu gyrfaoedd cynnar a'u hymarfer addysgu llawn. Y bwriad yw sicrhau bod gan ymarferwyr AHO gyfleoedd strwythuredig i gynyddu eu dealltwriaeth o addysg, gwella eu gyrfaoedd a chryfhau eu proffesiynoldeb deuol.

Crynodeb o'r argymhellion

Mae dau ddeg dau o argymhellion wedi'u nodi o dan chwe thema:

Sefydlu proses ddiwygio genedlaethol, gydweithredol a gwerthusol sy'n seiliedig ar dystiolaeth

1. Dylai Llywodraeth Cymru ymrwymo i broses ddiwygio pum mlynedd sydd wedi'i chynllunio ar gyfer AGA AHO
2. Sefydlu grŵp cynghori sefydlog lefel uchel i gynghori ar y broses ddiwygio
3. Datblygu gweledigaeth unedig ar gyfer addysg gychwynnol athrawon AHO yng Nghymru
4. Mireinio prosesau casglu data er mwyn cofnodi nifer yr hyfforddeion mewn hyfforddiant a gwybodaeth ddemograffig briodol, canlyniadau hyfforddeion a'u cyrchfannau. Cyhoeddi ystadegau blynyddol yn ymwneud ag AGA AHO
5. Dylai Estyn gynnal cyfres o adolygiadau sector i lywio'r broses adolygu a gwerthuso ei chynnydd
6. Sefydlu rhwydwaith proffesiynol ar gyfer addysgwyr athrawon AGA AHO

Datblygu a chryfhau partneriaethau i roi profiadau cyfoethog ac amrywiol o ansawdd uchel a chymorth mentora i hyfforddeion

7. Sefydlu panel, meini prawf a phroses achredu ar gyfer AGA AHO, gan gynnwys trefniadau ar gyfer sicrhau ansawdd ac arolygu
8. Achredu rhaglenni AGA AHO. Sicrhau bod unrhyw broses achredu'n ei gwneud yn ofynnol i bartneriaethau AU-AB gyflwyno darpariaeth, a bod pob partneriaeth yn cynnwys o leiaf un SAU ac o leiaf un coleg AB 'angor'
9. Gwella ansawdd, a mynediad at, ddarpariaeth fentora ar gyfer hyfforddeion AGA AHO
10. Gwella ansawdd profiad ymarfer addysgu hyfforddeion

Cwricwlwm AGA AHO cydlynol a chynhwysfawr, sy'n gysylltiedig â'r safonau proffesiynol, a strwythur dyfarnu cyson

11. Sicrhau bod gan ddyfarniadau AGA AHO deitlau, lefelau gofynion a gwerthoedd credyd cyson
12. Datblygu cwricwlwm craidd, sy'n gysylltiedig â'r safonau proffesiynol, a fyddai'n cael ei gyflwyno gan bob darparwr
13. Gan ddefnyddio'r safonau proffesiynol AHO presennol, datblygu meini prawf a chanllawiau ychwanegol y gellir eu defnyddio i ddisgrifio'r disgwyliadau ar gyfer ymarferwyr AHO ar ôl cwblhau eu rhaglenni AGA, ac yn ystod eu cyfnod sefydlu

Paratoi hyfforddeion i addysgu mewn cymdeithas ddwyieithog

14. Datblygu modiwlau gwahaniaethol, fel rhan o'r cwricwlwm craidd, sy'n hyrwyddo, yn annog ac yn cefnogi addysgu a dysgu cyfrwng Cymraeg a dwyieithog
15. Sicrhau bod unrhyw raglen gymhelliant yn y dyfodol ar gyfer hyfforddeion AGA AHO yn cynnwys cymhellion i hyfforddeion addysgu neu astudio yn ddwyieithog neu drwy gyfrwng y Gymraeg
16. Datblygu cyfleoedd i hyfforddeion sy'n ymgymryd â phrofiad ymarfer addysgu neu sy'n astudio trwy gyfrwng y Gymraeg mewn unrhyw sefydliad gael cymuned o gymheiriaid a manteisio ar brofiadau cydweithredol gyda chydweithwyr
17. Sicrhau bod hyfforddeion sy'n ymgymryd â phrofiad ymarfer addysgu neu sy'n astudio trwy gyfrwng y Gymraeg yn cael mynediad at fentor addysgu sydd ag arbenigedd a phrofiad o ddarpariaeth ddwyieithog

Cydnabod a gwella statws proffesiynol a pharatoi hyfforddeion ar gyfer dysgu a datblygu proffesiynol gydol gyrfa

18. Sefydlu statws proffesiynol, Statws Ymarferydd Cymwysedig (AHO) - wedi'i dalfyrru i 'SYC (AHO)' - ar gyfer ymarferwyr sydd wedi cwblhau dyfarniad AGA AHO
19. Datblygu proses sefydlu ar gyfer ymarferwyr AHO gyrfa gynnar sydd wedi cwblhau dyfarniad AGA AHO, sy'n cefnogi dysgu, myfyrio a datblygiad proffesiynol, ac yn rhoi sicrwydd bod ymarferwyr yn bodloni safonau proffesiynol AHO
20. Adolygu a diweddaru Rheoliadau Cymwysterau Athrawon Addysg Bellach (Cymru) 2002 fel eu bod yn adlewyrchu'r strwythur cymwysterau newydd

Gwella cyfleoedd ymarferwyr AHO ar gyfer datblygiad gyrfa yn y sectorau AHO a ledled y system addysg ehangach

21. Ymchwilio i fethodoleg a fframwaith rheoleiddio, a'u datblygu, fel bod ymarferwyr AHO yn gallu cael eu cyflogi fel athrawon cymwysedig mewn ysgolion a gynhelir
22. Datblygu cyfleoedd i ymarferwyr AHO astudio mewn swydd ar lefel gradd ac ôl-radd ym maes addysg

1. Cyflwyniad: Yr her a'r wobr

Wrth wraidd popeth a wnawn mae'r angen i sicrhau bod ein myfyrwyr yn ennill y sgiliau a'r cymwysterau sydd eu hangen arnynt i ffynnu, yn ogystal â symud ymlaen yn ddi-dor ar draws yr amrywiaeth o lefelau cymwysterau - wrth i ni anelu at un system sgiliau integredig.
(Llywodraeth Cymru, 2022[1])

Mae'n gwbl briodol bod gan Gymru ddyheadau uchelgeisiol ar gyfer ein sector addysg a hyfforddiant ôl-orfodol a'i ddysgwyr. Wrth reswm, mae gwaith darlithwyr, athrawon, cynghorwyr hyfforddi a thiwtoriaid colegau addysg bellach, darparwyr dysgu seiliedig ar waith a phartneriaethau dysgu yn y gymuned i oedolion yn hanfodol er mwyn gwireddu'r dyheadau hyn. Cyfeirir atynt ar y cyd yma fel 'ymarferwyr', ac maent yn gweithio gyda phobl ifanc ac oedolion i ddatblygu'r sgiliau, y wybodaeth a'r hyder sydd eu hangen arnynt i ffynnu.

Mae ymarferwyr yn y sector hwn yn addysgu mewn amrywiaeth ryfeddol o leoliadau: labordai gwyddoniaeth a chyfleusterau peirianneg o'r radd flaenaf, salonau harddwch, cartrefi gofal a creches, ystafelloedd dosbarth hanes, parlyrau godro, warysau, carchardai, safleoedd adeiladu, ceginau bwytai, gweithdai weldio, canolfannau cymunedol, adrannau addysg amgueddfeydd, ar-lein. Mae amrywiaeth y dysgwyr a'u lefelau astudio yn amrywiol iawn hefyd. Maen nhw'n cynnwys dysgwyr oed ysgol sy'n cael blas ar ddysgu galwedigaethol am y tro cyntaf yn eu coleg lleol, pobl ifanc sy'n mentro i'r byd gwaith trwy gyfrwng rhaglenni cyflogadwyedd, dysgwyr galwedigaethol sy'n astudio sgiliau technegol, gwasanaeth, a chrefft, prentisiaid sy'n datblygu eu sylfaen sgiliau a'u cymwysterau yn y gweithle, dysgwyr Safon Uwch sy'n paratoi ar gyfer y brifysgol, myfyrwyr gradd sylfaen sy'n astudio'n rhan-amser, oedolion sy'n manteisio ar ail gyfle i wella eu sgiliau darllen neu rifedd, a phobl hŷn sy'n cadw'n iach ac yn egnïol, yn dysgu sut i fancio ar-lein neu ddefnyddio eu ffonau symudol i gadw mewn cysylltiad â'u teuluoedd.

Mae ymarferwyr AHO[2] eu hunain yn dod o amrywiaeth eang o gefndiroedd pwnc a galwedigaethol. Fel arfer, maen nhw'n dechrau eu gyrfaoedd addysgu proffesiynol yn ddiweddarach nag athrawon ysgol. Mae llawer wedi cael gyrfaoedd llwyddiannus cyn iddynt ddechrau addysgu ac maent yn dod â chyfoeth o wybodaeth alwedigaethol a phwnc a phrofiad bywyd gyda nhw. Ni fydd gan tua thraean o'r rhai sy'n ymgymryd â'u hyfforddiant cychwynnol radd, er eu bod yn arbenigwyr yn eu maes galwedigaethol.

Ar eu gorau, mae ymarferwyr yn y sectorau addysg a hyfforddiant ôl-orfodol (AHO) yn amlygu, hyd eithaf eu galluoedd eu hunain, y gwerthoedd a amlinellodd y gweinidog ar gyfer y sector AB yn ei araith: canolbwyntio ar ddysgwyr, cydweithio, y gallu i addasu, llesiant a gwydnwch, ac arweinyddiaeth. Ond nid ydym yn rhoi'r dechrau gorau i ymarferwyr AHO yn eu gyrfaoedd addysgu ar hyn o bryd. Mae addysg gychwynnol athrawon (AGA) ar gyfer ymarferwyr AHO yng Nghymru wedi cael ei hanwybyddu ers tro byd. Ychydig iawn o drafodaeth gyhoeddus, wleidyddol neu academaidd sydd yng Nghymru ynglŷn â sut rydym yn hyfforddi ymarferwyr AHO. Nid ydym yn gwybod i sicrwydd faint o bobl sy'n hyfforddi bob blwyddyn, neu faint o'r rhai sydd yn hyfforddi sy'n symud ymlaen i ddilyn gyrfa addysgu yn y sector AHO. Nid ydym yn gwybod llawer am effaith hyfforddiant cychwynnol ar ymarfer hyfforddeion, na'u dysgwyr, ac nid ydym yn cefnogi ymarferwyr AHO sydd newydd gymhwyso fel mater o drefn trwy ddarparu hyfforddiant cynefino strwythuredig sy'n eu gosod yn gadarn ar lwybr ymarfer myfyriol a thwf proffesiynol.

Mae'r cyfnod presennol yn creu heriau unigryw i'r sectorau AHO sy'n gosod mwy o ofynion nag erioed ar ei staff addysgu. Mae pobl ifanc sy'n dechrau eu haddysg ôl-16 yn parhau i gael eu heffeithio gan yr ymyrraeth i'w dysgu a achoswyd gan y pandemig Covid-19 a'i effeithiau ar eu hiechyd meddwl, eu cymhelliant a'u llesiant. Mae cyfranogwyr yn yr adolygiad hwn wedi nodi'r her i ymarferwyr AHO o gynorthwyo eu dysgwyr yn ystod y cyfnod hwn, a'r ffaith fod angen "set sgiliau gwbl wahanol". Mae'r cam enfawr ymlaen o safbwynt darpariaeth ddigidol a ysgogwyd gan y pandemig wedi arwain at yr her newydd o ddefnyddio adnoddau digidol lle maent yn cael yr effaith fwyaf, gyda'r offer gorau a gyda'r dulliau addysgu mwyaf priodol. Mae'r gyfres newydd o gymwysterau galwedigaethol ar gyfer Cymru yn dechrau gosod galwadau newydd ar ddysgwyr ac ar y rhai sy'n eu haddysgu a'u cefnogi. Mae Deddf Anghenion Dysgu Ychwanegol a'r Tribiwnlys Addysg (Llywodraeth Cymru, 2021) yn gosod cyfrifoldebau newydd ar ddarparwyr a staff addysgu i sicrhau'r profiadau a'r deilliannau gorau ar gyfer dysgwyr ag anghenion dysgu ychwanegol.

[1]Jeremy Miles, Gweinidog y Gymraeg ac Addysg, Coleg y Cymoedd, Mawrth 2022
[2]Gweler y nodyn yn yr eirfa am ragor o drafodaeth am y term AHO

[3]Mae union deitlau'r dyfarniadau'n amrywio rhywfaint rhwng darparwyr, ond yn gyffredinol, y dyfarniadau yw'r Dystysgrif Broffesiynol mewn Addysg (TBA), y Dystysgrif Broffesiynol mewn Addysg i Raddedigion (TBAR) a'r Dystysgrif Addysg i Raddedigion (TAR). Trwy gydol yr adroddiad hwn, cyfeirir atynt ar y cyd fel 'dyfarniadau AGA' neu 'gymwysterau AGA'. Gweler yr eirfa am fwy o wybodaeth am y gwahaniaeth rhwng defnydd y termau hyn, a gweler Atodiad A am fwy o wybodaeth am y teitlau amrywiol sy'n cael eu defnyddio ar hyn o bryd.

Mae her barhaus yn bodoli o safbwynt cynnig mwy o ddarpariaeth trwy gyfrwng y Gymraeg a chynorthwyo staff a dysgwyr i ddefnyddio'r Gymraeg fel rhan bob dydd o'u haddysgu a'u dysgu. Mae'r Cwricwlwm i Gymru yn cael ei gyflwyno'n raddol mewn ysgolion, a bydd yn cael ei gyflwyno fesul blwyddyn nes ei fod yn cynnwys blwyddyn 11 erbyn 2026. Gallwn ragweld y bydd dysgwyr sydd wedi profi'r dulliau dysgu arloesol sy'n deillio o'r cwricwlwm newydd angen datblygiadau arloesol tebyg gan ymarferwyr AHO wrth iddynt bontio i'r sector dysgu ôl-16. Ac yn anad dim, mae'r her o gynnal a gwella 'proffesiynoldeb deuol', egwyddor sy'n cael ei chefnogi'n dda ledled y sector AHO, y gall 'ymarferwyr fod yn arbenigwyr pwnc a galwedigaeth, ac yn arweinwyr ac arbenigwyr addysgu, dysgu ac asesu.' (Llywodraeth Cymru, 2017). Mae'r her hon yn berthnasol iawn i arbenigwyr galwedigaethol sydd angen diweddaru eu gwybodaeth am feysydd galwedigaethol neu dechnegol sy'n newid yn gyflym, a'r addysgeg sydd ei hangen i'w haddysgu.

Yn ogystal â'r heriau sy'n effeithio'n uniongyrchol ar ymarferwyr yn eu bywydau proffesiynol bob dydd, roedd sefydliadau o bob rhan o'r sector AHO wedi nodi eu bod yn wynebu heriau o ran recriwtio a chadw staff medrus a chymwysedig priodol.

Y neges glir o'r adolygiad hwn, sy'n adleisio'r consensws o'r amrywiaeth eang o gyfranogwyr a gyfrannodd, yw nad yw addysg gychwynnol athrawon AHO yn diwallu anghenion y sector ar hyn o bryd, nac yn darparu'r wybodaeth, y sgiliau a'r adnoddau i hyfforddeion a fydd yn eu galluogi i fod yn ymarferwyr AHO effeithiol ac ymateb i'r holl heriau a fydd yn eu hwynebu, gan ddarparu'r profiadau a'r deilliannau gorau i'w dysgwyr.

Roedd yr adroddiad gan Estyn a arweiniodd, yn rhannol, at gomisiynu'r adolygiad hwn (Estyn, 2021a), wedi nodi rhai cryfderau yn y sector AGA AHO, ond roedd wedi amlygu cyfres o bryderon wedi'u cysylltu gan ddiffyg cyfeiriad a throsolwg strategol yn gyffredinol. Mae'r adolygiad hwn yn cadarnhau byrdwn canfyddiadau Estyn. Nid yw'r diffygion yn deillio o ddiffyg ymrwymiad gan y staff sy'n arwain ac yn cyflwyno dyfarniadau AGA AHO mewn prifysgolion a cholegau addysg bellach. Mae'r staff hyn yn dangos ymrwymiad aruthrol i hyfforddeion ac i bwysigrwydd hyfforddiant athrawon AHO, ond maent yn teimlo'n rhwystredig am eu hanallu i wneud y newidiadau i'r system sy'n hanfodol i'r sector yn eu barn nhw. Mae uwch arweinwyr darparwyr AHO yn mynegi cydnabyddiaeth glir o'u rôl yn hyfforddi ymarferwyr y dyfodol, ond maent yn nodi ymdeimlad o ddatgysylltiad â'r prosesau sy'n datblygu ac yn cymhwyso eu staff.

Mae gan Gymru gyfle i ddatblygu gweledigaeth newydd ar gyfer sut rydym yn paratoi, yn cefnogi ac yn datblygu'r gweithwyr proffesiynol sy'n addysgu pobl ifanc ac oedolion yn ein colegau addysg bellach, darparwyr dysgu seiliedig ar waith, partneriaethau dysgu oedolion yn y gymuned ac mewn mannau eraill.

Gallwn ddatblygu cryfderau presennol y sector a'r ymrwymiad parhaus i broffesiynoli'r gweithlu, a manteisio ar yr arferion da sy'n cael eu datblygu yn ein system addysg gychwynnol athrawon mewn ysgolion. O ganlyniad, gallem greu system gydlynol ar gyfer addysg gychwynnol athrawon AHO a fyddai'n hynod fanteisiol i ddysgwyr, ac i bobl ac economi Cymru. Arbenigedd staff yw'r ffactor sy'n cael yr effaith fwyaf ar berfformiad, effeithlonrwydd ac effeithiolrwydd sefydliadau addysg a hyfforddiant.

2. Cefndir ac egwyddorion arweiniol yr adolygiad hwn

Comisiynwyd yr adolygiad hwn gan Lywodraeth Cymru, yn dilyn argymhellion yr Astudiaeth Gwmpasu Dysgu Proffesiynol Ôl-16 (Llywodraeth Cymru, 2019a) ac adolygiad thematig dilynol o addysg gychwynnol athrawon (AGA) addysg a hyfforddiant ôl-orfodol (AHO) gan Estyn (2021a).

Mae'r adolygiad yn ymwneud â sut mae'r bobl sy'n addysgu yn y sector AHO yn cael eu hyfforddi yn y lle cyntaf. Nid yw'n hawdd diffinio'r sector AHO. At ddibenion yr adroddiad hwn, mae'n cynnwys sefydliadau addysg bellach (SAB), darparwyr dysgu seiliedig ar waith sy'n darparu rhaglenni prentisiaeth a rhaglenni cyflogadwyedd ieuenctid megis Twf Swyddi Cymru+, darparwyr dysgu oedolion yn y gymuned, colegau chweched dosbarth, gwasanaethau addysg y sector cyfiawnder, darparwyr hyfforddiant preifat sy'n cynnig hyfforddiant megis cymorth cyntaf neu godi a chario, adrannau hyfforddi sefydliadau sector cyhoeddus fel y lluoedd arfog neu'r GIG, neu adrannau addysg amgueddfeydd neu sefydliadau tebyg. Gellir ystyried sefydliadau addysg uwch (SAU) i fod yn rhan o'r sector AHO hefyd, ond gan mai dim ond ychydig o ddarlithwyr a staff addysgu mewn prifysgolion sy'n cwblhau eu hyfforddiant cychwynnol trwy'r llwybrau a drafodir yma, nid yw hyfforddiant cychwynnol staff darlithio ac addysgu mewn prifysgolion o fewn cwmpas yr adolygiad hwn.

Mae'r adolygiad yn canolbwyntio ar y prif ddyfarniadau a chymwysterau addysg a hyfforddiant ar gyfer y rhai sy'n dymuno addysgu yn y sector AHO yng Nghymru, y TBA, TBAR a'r TAR[3], y prifysgolion a'r colegau addysg bellach sy'n eu cyflwyno a'r strwythurau sy'n cefnogi'r broses hon – y cyfeirir atynt gyda'i gilydd yn yr adroddiad hwn fel y 'sector AGA AHO'.

Mae'r adolygiad yn gysylltiedig â gwaith Grŵp Llywio Dysgu Proffesiynol Ôl-16 Llywodraeth Cymru, a dechreuodd ym mis Ebrill 2022. Bu'r adolygiad yn gweithio gyda grŵp cyfeirio bach yn cynnwys cynrychiolwyr o'r holl sectorau AHO, gan sefydlu set o egwyddorion arweiniol i lywio ei waith a helpu i lunio argymhellion yr adolygiad. Dylai unrhyw argymhellion:

- wella ansawdd a chysondeb hyfforddiant cychwynnol ar gyfer ymarferwyr yn y sectorau AHO, sy'n arwain at ganlyniadau a phrofiadau gwell i ddysgwyr yn y pen draw
- gwella statws proffesiynol ymarferwyr yn y sectorau AHO
- cefnogi a gwella'r syniad o gydraddoldeb o ran parch rhwng ymarferwyr a sefydliadau yn y sectorau AHO a'r rhai yn y sectorau addysg orfodol
- datblygu'r cysyniad o broffesiynoldeb deuol sy'n cael ei gefnogi'n eang ac sydd wedi'i ymgorffori yn y safonau proffesiynol AHO presennol

- dysgu o'r dulliau llwyddiannus sydd eisoes ar waith
- yng Nghymru, a'u datblygu, gan gydnabod a pharchu gwahaniaethau rhwng y sector AHO a'r sector ysgolion. Lle bo angen, datblygu dulliau cyfatebol sy'n diwallu anghenion y sectorau AHO ac osgoi defnyddio dulliau 'un ateb sy'n addas i bawb' yn ddiofyn at ddibenion symlrwydd neu daclusrwydd cysyniadol
- cysoni â datblygiadau polisi cysylltiedig ar gyfer dysgu proffesiynol AHO a'r system addysg ehangach yng Nghymru
- ystyried arferion gorau rhyngwladol ym maes AGA AHO.

Mae'r adolygiad wedi ymgysylltu ag amrywiaeth eang o randdeiliaid[4] o bob un o'r sectorau AHO, gan gynnwys sefydliadau cynrychioliadol a rhwydweithiau o'r sectorau addysg bellach, dysgu seiliedig ar waith a dysgu oedolion yn y gymuned, uwch arweinwyr ac arweinwyr cwricwlwm colegau AB, hyfforddeion presennol a diweddar, cynrychiolwyr undebau, a thimau darparu AGA o SAU a SAB. Cafodd adroddiad interim ei lunio a'i ddosbarthu ym mis Hydref 2022, a derbyniwyd 24 ymateb ysgrifenedig iddo. Mae'r ymatebion hyn, a'r cyfarfodydd dilynol tua diwedd 2022 a dechrau 2023, wedi cael eu hadlewyrchu yn yr adroddiad terfynol hwn.

[4]Gweler Atodiad B am restr o'r rhanddeiliaid

3. Beth mae tystiolaeth ryngwladol yn ei ddweud wrthym am yr hyn sy'n gweithio ym maes addysg gychwynnol athrawon AHO, a sut mae darpariaeth Cymru yn cymharu?

Mae astudiaeth y Sefydliad ar gyfer Cydweithrediad a Datblygiad Economaidd (OECD), *A Flying Start: improving initial teacher education systems* (OECD, 2019a) yn dwyn canfyddiadau ynghyd o adolygiadau addysg gychwynnol athrawon ar gyfer systemau ysgolion mewn saith gwlad, gan nodi chwe grŵp cysylltiedig o heriau allweddol ar gyfer systemau effeithiol a strategaethau i'w hwynebu (a nodir mewn print bras isod). Mae'n nodi bod y dystiolaeth ar addysg athrawon effeithiol yn tyfu ond nad oes modd dod i gasgliadau pendant eto. Bu llai o astudiaethau yn ymwneud ag AGA yn y sector addysg a hyfforddiant ôl-orfodol[5] (e.e. OECD, 2022; OECD, 2021; Crawley, 2018; Hanley a Thompson, 2021; Perry et al, 2019). O ganlyniad, gallai fod yn anoddach dod i gasgliadau cyffredinol am yr hyn sydd fwyaf effeithiol, yn bennaf oherwydd ei fod yn fater penodol iawn i awdurdodaethau addysgol unigol a'u cyd-destunau diwylliannol, cymdeithasol ac economaidd (e.e. Keller et al, 2021; Barabash a Watt-Malcolm, 2012; Schweich et al, 2021). Serch hynny, mae negeseuon allweddol *A Flying Start* yn fframwaith defnyddiol ar gyfer ystyried ein system AGA AHO ein hunain.

Mae llywodraethu system AGA yn effeithiol yn gofyn am weledigaeth gyffredin o ddysgu ymarferwyr fel continwwm, llywodraethu gwybodaeth mewn ffordd strategol a meithrin capasiti ar bob lefel. Mae gweledigaeth gyffredin sy'n seiliedig ar y syniad o gontinwwm o ddysgu proffesiynol yn gallu helpu systemau i gynnal eu gweithlu addysgu, cydlynu'n well a gwella ansawdd. Mae'r sylfaen dystiolaeth yn ymwneud â'r system yn cael ei chryfhau gan berchnogaeth a datblygu ar y cyd. Mae systemau cydlynol yn sefydlu partneriaethau sy'n croesi sefydliadau ac yn datblygu capasiti ar lefel sefydliad a system.

Dylai systemau ITE gael eu llywio gan dystiolaeth. Mae systemau AGA yn cael eu hymchwilio. Mae hyn yn arbennig o wir am systemau AGA AHO. Mae strategaeth gydlynol ar gyfer cynhyrchu, rhannu a defnyddio gwybodaeth am y system yn elfen allweddol. Gall mecanweithiau achredu a sicrhau ansawdd gyfrannu at systemau hunan-wella cyn belled â'u bod yn annog prosesau sy'n arwain at welliant parhaus yn hytrach na chanolbwyntio ar fesurau canlyniadau yn unig neu gyflawni isafswm meincnodau.

Mae llywodraethu system AGA yn effeithiol yn gofyn am weledigaeth gyffredin o ddysgu ymarferwyr fel continwwm, llywodraethu gwybodaeth mewn ffordd strategol a meithrin capasiti ar bob lefel. Mae gweledigaeth gyffredin sy'n seiliedig ar y syniad o gontinwwm o ddysgu proffesiynol yn gallu helpu systemau i gynnal eu gweithlu addysgu, cydlynu'n well a gwella ansawdd. Mae'r sylfaen dystiolaeth yn ymwneud â'r system yn cael ei chryfhau gan berchnogaeth a datblygu ar y cyd. Mae systemau cydlynol yn sefydlu partneriaethau sy'n croesi sefydliadau ac yn datblygu capasiti ar lefel sefydliad a system.

Er mwyn sicrhau **gweithlu cytbwys**, mae angen dull cadarn o gasglu gwybodaeth am AGA ar bob lefel (cenedlaethol, rhanbarthol, sefydliadol, sectoraidd). Mae adroddiadau'r OECD sy'n canolbwyntio ar y gweithlu AHO [AHG] (OECD, 2021; OECD, 2022) yn nodi bod prinder ymarferwyr AHO yn gyffredin mewn llawer o wledydd OECD. Mae'n bosibl y bydd galw mawr am sgiliau ymarferwyr AHO mewn galwedigaethau ar wahân i addysgu, sy'n ei gwneud hi'n anoddach recriwtio a chadw athrawon AHO yn y pynciau cysylltiedig. Mae hyn yn wir nid yn unig yn achos athrawon pynciau galwedigaethol, ond i'r rhai sy'n addysgu pynciau addysg cyffredinol mewn rhaglenni AHO. Mae elfennau allweddol recriwtio, hyfforddi a chynnal gweithlu AHO cytbwys yn cynnwys y canlynol: cynyddu pa mor atyniadol yw gyrfaoedd addysgu AHO, darparu llwybrau hyblyg i addysgu AHO, galluogi gweithwyr proffesiynol ym maes diwydiant i addysgu yn y sector AHO a gwella dynameg system fonitro'r gweithlu AHO.

Dylai addysg gychwynnol athrawon fod yn fan cychwyn datblygiad proffesiynol, ac nid diwedd y broses. Dylai AGA gael ei hystyried yn broses barhaus sy'n dechrau trwy ddenu ymgeiswyr, darparu'r wybodaeth a'r sgiliau angenrheidiol trwy hyfforddiant o ansawdd, ardystio a chofrestru, a rhoi cymorth iddynt ar gyfer datblygiad eu gyrfa gynnar.

Mae datblygiad proffesiynol cynnar yn cynnwys myfyrdodau sy'n seiliedig ar ymchwil ar addysgu a dysgu, ac mae angen ei wreiddio mewn diwylliant dysgu proffesiynol parhaus. Yn ystod eu gyrfaoedd cynnar, mae ymarferwyr yn elwa o fyfyrio ar eu hymarfer, a'i werthuso, gan ddefnyddio tystiolaeth ymchwil, gwybodaeth am eu dysgwyr a'u profiad uniongyrchol. Os nad oes cysondeb rhwng addysg gychwynnol athrawon a chymorth gyrfa gynnar, mae'r newid mawr wrth bontio o hyfforddiant i ymarfer hyd yn oed yn fwy. Mae cymorth gan fentor effeithiol a mewnbwn gan arbenigwyr eraill, a mesurau fel llwyth gwaith llai dwys a chymorth gan gymheiriaid, yn helpu i wella profiad ymarferwyr gyrfa gynnar a gwella ansawdd eu hymarfer.

[5]Gweler yr eirfa am ddiffiniad o'r sector AHO. Noder bod llenyddiaeth ryngwladol yn defnyddio'r term 'Addysg a Hyfforddiant Galwedigaethol' (AHG) yn aml.

Mae'r chweched o'r heriau a'r strategaethau allweddol a nodwyd yn *A Flying Start* yn ymwneud â **rhoi gwybodaeth a chymwyseddau wedi'u diweddaru i ymarferwyr**. Mae cwricwlwm AGA cydlynol a chynhwysfawr yn cwmpasu gwybodaeth cynnwys a gwybodaeth addysgegol, ac mae'n datblygu'r sgiliau ymarferol sy'n gysylltiedig â gwybodaeth ddamcaniaethol. Mae'n sicrhau bod ymarferwyr yn gallu myfyrio ar eu hymarfer eu hunain, a'i ddatblygu, ac mae'n cysylltu â dysgu proffesiynol parhaus trwy gydol eu gyrfaoedd.

Mae'r llenyddiaeth ryngwladol sy'n nodi'n union beth yw ystyr cwricwlwm AGA 'cydlynol a chynhwysfawr' ar gyfer ymarferwyr AHO yn llai cynhwysfawr na'r llenyddiaeth yn ymwneud ag AGA ar gyfer athrawon ysgol (Crawley, 2018). Mae llawer ohoni'n canolbwyntio ar y 'proffesiynoldeb deuol' sydd ei angen ar ymarferwyr AHO – bod angen iddynt 'fod yn arbenigwyr pwnc a galwedigaeth, ac yn arweinwyr ac arbenigwyr addysgu, dysgu ac asesu' (Llywodraeth Cymru, 2017). Mae angen haenau lluosog o sgiliau a phrofiad ar ymarferwyr yn y sectorau AHO. Mae angen iddynt feddu ar wybodaeth a sgiliau damcaniaethol ac ymarferol, ac yn aml, profiad proffesiynol perthnasol yn y maes maent yn ei addysgu. Hefyd, rhaid sicrhau eu bod yn gallu addysgu'r sgiliau a'r wybodaeth bwnc-benodol hyn i ddysgwyr, a'r dulliau meddwl sy'n gynhenid i'r proffesiwn hwnnw (OECD 2022; Hanley a Thompson, 2021; Orr et al, 2019).

Mae amrywiaeth addysg a hyfforddiant ôl-orfodol ynddi ei hun yn her i nodi cwricwlwm cynhwysfawr ar gyfer AGA AHO. Mae angen i ymarferwyr allu gweithio gyda dysgwyr o oedrannau, cefndiroedd, cymhellion a dyheadau gwahanol. Hefyd, rhaid i ymarferwyr AHO fod yn ddigon hyblyg i weithio gyda dysgwyr a all fod yn ymgysylltu llai â mathau traddodiadol o addysgu a dysgu eu hunain, neu sydd mewn perygl o beidio â pharhau ag addysg ôl-16. Mewn llawer o wledydd, gan gynnwys Cymru, mae dysgwyr yn dechrau addysg ôl-orfodol gyda bylchau yn eu sgiliau llythrennedd neu rifedd yn aml, ac mae angen i ymarferwyr AHO allu adnabod bylchau posibl mewn sgiliau sylfaenol a helpu i gau'r bylchau, yn ogystal ag ymestyn sgiliau dysgwyr sydd eisoes â sgiliau llythrennedd a rhifedd cadarn. Mae gan ymarferwyr AHO rôl wrth ddatblygu 'cymwyseddau ardrawslin' eu dysgwyr, megis meddwl beirniadol, datrys problemau, creadigrwydd, cyfathrebu (Calero a Rodriguez-Lopez, 2022; Fforwm Economaidd y Byd, 2015). Mae'r tensiwn sy'n cael ei greu rhwng y gofyniad i feddu ar sgiliau addysgu pwnc-benodol cadarn er mwyn addysgu, er enghraifft, plastro neu drin gwallt neu raglennu cyfrifiadurol (Hanley a Thompson, 2021; Hanley et al, 2018), a'r gallu i gymhwyso egwyddorion addysgegol cyffredinol yn amgylchedd amlddisgyblaethol a hynod amrywiol lleoliadau AHO (Lucas, 2007; Lawy a Tedder, 2012) yn her gydnabyddedig.

Mae argymhellion ymchwiliad BERA-RSA i rôl ymchwil mewn addysg athrawon (BERA-RSA, 2014) yn ymwneud â'r sbectrwm o ddarparwyr addysg, gan gynnwys lleoliadau AHO fel addysg bellach (t.5). Mae'r ymchwiliad yn dod i'r casgliad bod angen i athrawon ac addysgwyr athrawon ymgysylltu ag ymchwil ac ymholi er mwyn bod mor effeithiol â phosibl, sy'n golygu bod yn gyfarwydd â'r datblygiadau diweddaraf yn eu pwnc neu bynciau academaidd ac â'r datblygiadau ym maes addysg. Mae angen sicrhau eu bod yn barod i gymryd rhan mewn ymarfer sy'n canolbwyntio ar ymholi, ac mae angen cynnal yr ymarfer hwn yn ystod rhaglenni addysg gychwynnol athrawon a thrwy gydol eu gyrfaoedd proffesiynol, gan sicrhau bod arloesi ac ymholi cydweithredol yn dod yn ffordd arferol o addysgu a dysgu, yn hytrach nag yn eithriad.

Mae dealltwriaeth yn datblygu o ran sut mae ymarferwyr yn gallu dewis addysgeg i gyd-fynd â deilliannau dymunol eu haddysgu a hyd a lled y dulliau sydd ar gael iddynt (Lucas et al, 2012), sylfaen ddamcaniaethol addysgeg alwedigaethol a'r amrywiaeth eang o ddulliau sydd ar gael, er enghraifft, dulliau sy'n seiliedig ar broblemau (e.e. Jabarullah ac Iqbal Hussain, 2019) neu ddulliau digidol a chyfunol (Artacho et al, 2020; OECD, 2021; OECD, 2022).

Mae cymhelliant, lles ac ymgysylltiad dysgwyr, a rôl ymarferwyr AHO o ran eu meithrin, yn elfen arall o'r cymysgedd cymhleth o wybodaeth a sgiliau sydd eu hangen ar ymarferydd AHO. Mae Smothers et al (2021), er enghraifft, yn disgrifio rhoi egwyddorion gofal ar waith - er enghraifft, uniondeb, dilysrwydd, cydraddoldeb, empathi - fel rhan o'r broses o ddiwallu anghenion seicolegol sylfaenol dysgwyr, a thrwy hynny wella hunan-gymhelliant, ymgysylltiad a lles dysgwyr. Mae'n hawdd anwybyddu'r elfennau affeithiol hyn o gwricwlwm AGA ond maent yn ymwneud yn uniongyrchol â'r heriau a nodwyd yn y cyflwyniad i'r adolygiad hwn.

Sut mae'r ddarpariaeth bresennol ar gyfer AGA AHO yng Nghymru yn cymharu?

Adroddiad Estyn (2021a) yw'r unig adolygiad systematig sydd wedi'i gyhoeddi o AGA AHO yng Nghymru. Nododd yr adroddiad gryfderau yn y sector yn ogystal â nifer o ddiffygion, ac ategwyd y rhan fwyaf ohonynt gan y dystiolaeth a gyflwynwyd i'r adolygiad hwn. Y ffactor sy'n cysylltu'r diffygion yw diffyg trosolwg strategol cenedlaethol ar gyfer y sector AGA AHO. Mae'r sefyllfa'n waeth oherwydd nad oes llawer o wybodaeth systematig ar gael am y sector yn ei gyfanrwydd, gan gynnwys gwybodaeth sylfaenol iawn megis nifer yr hyfforddeion sy'n ymrestru ar raglenni bob blwyddyn, eu deilliannau neu eu cyrchfannau. Ar hyn o bryd, nid yw AGA AHO yng Nghymru yn cael ei llywio gan weledigaeth gyffredin na thystiolaeth sydd wedi ei chasglu'n systematig.

Mae dulliau partneriaeth yn bodoli. Mae pedwar SAU yn gweithio mewn trefniant masnachfraint neu bartneriaeth gyda cholegau addysg bellach. Mae dau SAU yn darparu rhaglenni AGA AHO yn uniongyrchol lle mae hyfforddeion yn cael cyfnod o ymarfer addysgu mewn colegau addysg bellach neu leoliadau AHO eraill. Er bod Estyn wedi gweld enghreifftiau cadarn o weithio mewn partneriaeth, nododd yr adroddiad - ac mae'r dystiolaeth a gyflwynwyd i'r adolygiad hwn yn ategu hyn - bod ansawdd gweithio mewn partneriaeth yn amrywiol a bod hyn yn cael effaith andwyol ar hyfforddeion. Mae'n amlwg iawn yn y meysydd canlynol:

- ansawdd, argaeledd ac amrywiaeth profiad ymarfer addysgu. Yn aml, roedd y rhain yn dibynnu ar drefniadau ad-hoc, cysylltiadau personol arweinwyr cyrsiau, ac ewyllys da darparwyr i dderbyn hyfforddeion
- darpariaeth ar gyfer mentora mewn lleoliadau addysgu a'i heffaith ar sgiliau addysgu a hyder cyffredinol hyfforddeion, a datblygiad addysgeg pwnc penodol ganddynt
- i ba raddau y mae'r cwricwlwm AGA yn cael ei ddatblygu ar y cyd ac yn diwallu anghenion hyfforddeion. Er gwaethaf gwelliannau diweddar, nododd uwch arweinwyr a'r rhai sy'n darparu cyrsiau AGA mewn colegau AB nad ydynt yn teimlo perchnogaeth o'r rhaglenni AGA AHO sy'n hyfforddi eu staff.

Mae'r model presennol o ddarpariaeth yn cynnig llwybrau mynediad hyblyg i hyfforddiant cychwynnol. Mae llwybrau rhan-amser a llawn amser, mewn gwasanaeth a chyn-wasanaeth, ar gael. Mae'r deilliannau dyfarnu (TBA, TBAR a TAR) yn caniatáu i arbenigwyr galwedigaethol nad ydynt yn raddedigion, yn ogystal â graddedigion, weithio tuag at gymhwyster addysgu AHO cydnabyddedig â lefel briodol o ofynion. Fodd bynnag, nid oes llwybr clir a chydnabyddedig ar gyfer pobl sy'n dymuno datblygu eu sgiliau addysgu a'u cymwysterau dros amser, gan ddechrau ar lefel is hyd nes eu bod yn barod i ddechrau cwrs TBA, TBAR neu TAR AHO. Ar hyn o bryd, mae'r amrywiad mewn teitlau dyfarniadau a lefel y gofynion rhwng prifysgolion yn ei gwneud yn anodd cynnal brand clir ar gyfer AGA AHO. Ar ôl cwblhau dyfarniad AGA AHO, nid yw ymarferwyr AHO yn cael statws proffesiynol cydnabyddedig megis y Statws Athro Cymwysedig (SAC) a ddyfarnwyd i athrawon ysgol sydd newydd gymhwyso ar ôl cwblhau eu cwrs TAR.

Un o'r enghreifftiau amlycaf o beidio â defnyddio'r ymarfer da a nodwyd yn *A Flying Start* yw'r diffyg cydlyniant rhwng hyfforddiant cychwynnol a gweddill gyrfa ymarferydd AHO. Yn wahanol i AGA (gyda SAC) ar gyfer athrawon ysgol yng Nghymru, nid oes unrhyw broses gynefino strwythuredig ar gyfer y rhai sy'n cwblhau dyfarniad AGA, y tu hwnt i brosesau cyflogaeth prawf cyflogwyr AHO unigol. Felly, nid yw ymarferwyr AHO yn eu gyrfaoedd cynnar yn derbyn arweiniad systematig i ddatblygu eu sgiliau myfyrio neu eu dysgu proffesiynol. Er bod safonau proffesiynol AHO yn cael eu cefnogi'n gyffredinol gan y sector, nid ydynt yn disgrifio disgwyliadau gan ymarferwyr wrth iddynt gwblhau eu hyfforddiant cychwynnol neu ddatblygu eu hymarfer proffesiynol cynnar.

Nododd Estyn mai dim ond 4% o hyfforddeion a gwblhaodd unrhyw agweddau ar eu profiad addysgu trwy gyfrwng y Gymraeg. Roedd y gyfran hon yn sylweddol is na chyfran y siaradwyr Cymraeg yn y gweithlu AHO presennol, ac nid yw'n ddigon i wireddu uchelgais y sector i gynyddu'r ddarpariaeth cyfrwng Cymraeg a dwyieithog.

4. Y sector AGA AHO yng Nghymru

Y prif ddyfarniadau AGA ar gyfer hyfforddeion sy'n dymuno addysgu yn y sector yng Nghymru yw'r Dystysgrif Broffesiynol mewn Addysg (TBA – ar lefel 4/5), y Dystysgrif Broffesiynol mewn Addysg i Raddedigion (TBAR – ar lefel 5/6) a'r Dystysgrif Addysg i Raddedigion (TAR - ar lefel 6/7).

Nid yw data cenedlaethol yn ymwneud â nifer yr hyfforddeion sy'n astudio rhaglenni AGA AHO yn cael ei goladu na'i gyhoeddi yn rheolaidd nac yn systematig. Nododd Estyn fod 899 o hyfforddeion yn dilyn cyrsiau AGA AHO ym mis Hydref 2019 – ffigwr a gafwyd trwy holi darparwyr unigol yn uniongyrchol. Roedd y rhan fwyaf o hyfforddeion yn cael eu cyflogi neu'n bwriadu cael eu cyflogi yn y sector AB, ond roedd hyfforddeion eraill yn dod o gefndiroedd dysgu seiliedig ar waith, dysgu oedolion yn y gymuned, cwmnïau hyfforddi preifat, sefydliadau sector cyhoeddus (e.e. y GIG, yr heddlu), sefydliadau addysg uwch ac unigolion preifat. Mae Atodiad C yr adroddiad hwn yn cyflwyno data nas cyhoeddwyd o'r blaen, wedi'i dynnu o'r set ddata HESA, sy'n dangos y cyfanswm o hyfforddeion a oedd yn astudio rhaglenni AGA AHO rhwng 2017 a 2021. Mae hyn yn dangos bod rhwng 1000 ac 875 o hyfforddeion wedi ymrestru ar raglenni AGA AHO bob blwyddyn, a bod nifer yr ymrestriadau wedi lleihau dros y cyfnod.

Un nodwedd amlwg o addysg gychwynnol athrawon AHO yw'r ffaith ei bod yn addysg mewn swydd yn aml. Mae darparwyr yn recriwtio staff addysgu sydd â'r profiad, y sgiliau a'r cymwysterau galwedigaethol angenrheidiol, er nad oes angen profiad neu gymwysterau addysgu o reidrwydd. Mae cefndiroedd galwedigaethol a phwnc aelodau staff mor eang â darpariaeth y sector AHO: trinwyr gwallt, cemegwyr, mecanyddion, seiri coed, trydanwyr, cogyddion, cyfrifwyr, peirianwyr, haneswyr, arbenigwyr ceffylau, therapyddion harddwch, technegwyr deintyddol ac yn y blaen. Mae ymarferwyr sydd newydd eu penodi yn cwblhau eu hyfforddiant cychwynnol

yn rhan-amser, dros ddwy flynedd fel arfer, yn y coleg neu ar safle'r darparwr sy'n eu cyflogi. Un ystyriaeth bwysig yw'r ffaith y gallai ymarferwyr yn y sector hwn fod yn arbenigwyr galwedigaethol hynod brofiadol ond eu bod yn meddu ar gymwysterau pwnc sydd o dan lefel gradd yn aml. Nododd Estyn fod tua thraean o'r 899 o hyfforddeion yn 2019 yn bobl nad oeddynt yn raddedigion a bod y rhan fwyaf ohonynt yn astudio'n rhan-amser. I lawer o hyfforddeion nad ydynt yn raddedigion, y dyfarniad AGA fydd eu lefel uchaf o astudiaeth academaidd.
Mae chwech SAU – a ddangosir yn Nhabl 1 – yn cynnig rhaglenni, naill ai drwy ddarpariaeth uniongyrchol neu drwy drefniadau masnachfraint neu bartneriaeth gyda SAB. Mae dau fath o ddarpariaeth:

- **darpariaeth uniongyrchol** gan SAU, lle mae hyfforddeion yn ymrestru'n uniongyrchol gyda'r SAU ac yn mynychu sesiynau theori bloc yn y SAU. Mae SAU yn achredu eu rhaglenni eu hunain. Mae hyfforddeion yn mynychu lleoliadau profiad addysgu wedi'u trefnu gan y SAU, fel arfer mewn SAB. Fel arfer, mae hyfforddeion yn cwblhau eu hyfforddiant cyn gwasanaethu. Nododd Estyn fod tua 250 o hyfforddeion yn astudio yn y modd hwn. Fel arfer, mae rhaglenni'n llawn amser ac yn para blwyddyn.
- **darpariaeth masnachfraint neu bartneriaeth**, lle mae rhaglenni'n cael eu cyflwyno mewn SAB, mewn trefniadau masnachfraint neu bartneriaeth gyda SAU. Mae rhaglenni'n cael eu hachredu gan y SAU. Nododd Estyn fod tua 650 o hyfforddeion yn astudio yn y modd hwn. Fel arfer, mae rhaglenni'n rhan-amser ac yn para dwy flynedd. Mae hyfforddeion sy'n dilyn y llwybrau hyn yn ymgymryd â hyfforddiant mewn swydd yn aml. Dyma'r llwybr mwyaf cyffredin ar gyfer arbenigwyr galwedigaethol nad ydynt yn raddedigion. Mae'r rhan fwyaf o SAB yn cynnig y rhaglenni hyn.

Mae pedwar o'r SAU yn cynnig darpariaeth uniongyrchol, naill ai drwy lwybrau llawn amser neu ran-amser, neu'r ddau. Mae dau ohonynt yn cynnig llwybrau darpariaeth uniongyrchol yn unig. Prifysgol Metropolitan Caerdydd a Phrifysgol Glyndŵr Wrecsam yw'r rhain.

Mae gan bedwar SAU drefniadau masnachfraint neu bartneriaeth gyda SAB. Prifysgol De Cymru sydd â'r fasnachfraint fwyaf (saith partner SAB). Mae gan Brifysgol Cymru y Drindod Dewi Sant ddau bartner SAB. Nid yw Prifysgol Aberystwyth na Phrifysgol Bangor yn cynnig darpariaeth uniongyrchol, ond mae gan y ddwy drefniadau masnachfraint neu bartneriaeth gydag un SAB.

Mae pob SAB yng Nghymru, ac eithrio Coleg Chweched Dosbarth Catholig Dewi Sant ac Addysg Oedolion Cymru (darparwr arbenigol o ddarpariaeth dysgu oedolion yn y gymuned), yn cynnig rhaglenni AGA AHO trwy drefniadau masnachfraint neu bartneriaeth gyda SAU.

Tabl 1
Crynodeb o ddarparwyr AGA AHO

SAU	Darpariaeth Lawn amser	Darpariaeth Ran-amser	Trefniant masnachfraint neu bartneriaeth gyda SAB	SAB mewn trefniadau masnachfraint neu bartneriaeth (darpariaeth Lawn amser (LlA) / Rhan-amser (RhA) a gynigir)
Prifysgol Aberystwyth	Nag Oes	Nag Oes	Oes	Coleg Cambria (LlA a RhA)
Prifysgol Bangor	Nag Oes	Nag Oes	Oes	Grŵp Llandrillo Menai (RhA)
Prifysgol Meropolitan Caerdydd	Nag Oes	Oes	Nag Oes	-
Prifysgol De Cymru	Oes	Oes	Oes	Coleg Penybont (RhA) Coleg Caerdydd a'r Fro (RhA) Coleg Gwent (RhA) Coleg y Cymoedd (RhA) Coleg Gŵyr Abertawe (RhA) Grŵp Colegau Coleg Castell-nedd Port Talbot (RhA) Y Coleg Merthyr Tudful (RhA)
Prifysgol Cymru y Drindod Dewi Sant	Oes	Oes	Oes	Coleg Sir Gâr a Choleg Ceredigion (RhA) Coleg Sir Benfro (RhA)
Prifysgol Glyndŵr Wrecsam	Oes	Oes	Nag Oes	-

5. Argymhellion ar gyfer newid - tuag at weledigaeth ar gyfer AGA AHO yng Nghymru

Mae'r adolygiad hwn yn cynnig proses ddiwygio ar gyfer AGA AHO yng Nghymru. Un o'r tasgau cyntaf ar gyfer y broses ddiwygio hon fydd datblygu gweledigaeth sy'n uno, a fydd yn gosod y ffrâm ar gyfer y diwygiadau ac yn hwyluso cydweithio rhwng partneriaid gwahanol.

Wrth weithio tuag at y weledigaeth hon, mae'r adolygiad yn cynnig y canlynol:

- Dylai'r gwaith o ddiwygio addysg gychwynnol athrawon ar gyfer y sectorau AHO fod yn broses genedlaethol, gydweithredol a gwerthusol sy'n seiliedig ar dystiolaeth
- Dylai ddatblygu a chryfhau partneriaethau sy'n bodoli eisoes rhwng prifysgolion, sefydliadau addysg bellach a darparwyr AHO eraill er mwyn darparu profiadau ymarfer addysgu cyfoethog ac amrywiol o ansawdd uchel i hyfforddeion, ynghyd â chymorth gan fentoriaid
- Dylai ddarparu cwricwlwm AGA AHO cydlynol a chynhwysfawr, sy'n gysylltiedig â'r safonau proffesiynol, a strwythur dyfarnu cyson
- Dylai baratoi hyfforddeion i addysgu mewn cymdeithas ddwyieithog
- Dylai gydnabod a gwella statws proffesiynol a pharatoi hyfforddeion ar gyfer dysgu a datblygu proffesiynol gydol gyrfa
- Dylai wella cyfleoedd ymarferwyr AHO ar gyfer datblygiad gyrfa yn y sectorau AHO a ledled y system addysg ehangach

Trefnir gweddill yr adran hon o dan y penawdau thematig hyn. Ar gyfer pob thema, disgrifir y sefyllfa bresennol, ynghyd ag argymhellion a'u heffaith arfaethedig.

Sefydlu proses ddiwygio genedlaethol, gydweithredol a gwerthusol sy'n seiliedig ar dystiolaeth

Bu diffyg arweinyddiaeth strategol genedlaethol hirdymor ar gyfer addysg gychwynnol athrawon AHO yng Nghymru. Yn wahanol i addysg gychwynnol athrawon yn y sector ysgolion yng Nghymru[6], nid oes unrhyw weledigaeth na fframwaith polisi unedig yn bodoli ar gyfer sut a pham rydym yn hyfforddi ac yn datblygu ymarferwyr newydd yn y gweithlu AHO. Mae'r diffyg cyfeiriad strategol hwn yn cysylltu'r diffygion a nodir yn yr adroddiad hwn.

Ychydig iawn o drafodaeth gyhoeddus, wleidyddol neu academaidd a geir yng Nghymru ynglŷn â sut rydym yn hyfforddi ymarferwyr AHO. Ychydig iawn o waith ymchwil cyhoeddedig neu ystyriaeth sydd i effaith AGA AHO yng Nghymru, yn wahanol i'r doreth gymharol o wybodaeth ac adolygiadau yn ymwneud ag AGA yn y sector ysgolion (gweler, er enghraifft, Furlong et al, 2006; Tabberer 2013, Furlong, 2015; OECD, 2017; Waters, 2020).

Yr unig adolygiad systematig o'r sector sydd wedi'i gyhoeddi yw adroddiad thematig Estyn (2021a) ar AGA AHO. Nid yw Estyn nac unrhyw gorff arall yn archwilio neu'n adolygu AGA AHO ar hyn o bryd, felly nid oes llawer o wybodaeth systematig am y sector nac am effaith hyfforddiant cychwynnol ar ymarferwyr AHO a'u dysgwyr.

Ar hyn o bryd, nid oes unrhyw adroddiadau blynyddol systematig yn cael eu llunio na'u cyhoeddi ynghylch nifer yr hyfforddeion sy'n dilyn rhaglenni AGA AHO. Er bod gwybodaeth yn cael ei chasglu gan yr Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch (HESA) a gan y CGA trwy ei brosesau cofrestru, nid yw'r ystod o ddata a gesglir yn ddigon gwahaniaethol i nodi gwybodaeth ddemograffig bwysig. Ar hyn o bryd, nid ydym yn gwybod i sicrwydd o ba gefndiroedd galwedigaethol y mae hyfforddeion yn dod, ac nid oes gwybodaeth ar gael am eu deilliannau neu faint ohonynt sy'n mynd ymlaen i yrfaoedd addysgu AHO ar ôl hyfforddi. Mae'r diffyg gwybodaeth genedlaethol yn rhwystro gwaith cynllunio ac yn golygu nad yw problemau posibl yn cael eu nodi'n ddigon cynnar. Un enghraifft o effaith hyn yw'r niferoedd isel iawn o hyfforddeion sy'n cwblhau unrhyw agwedd ar eu hyfforddiant neu eu profiad ymarfer addysgu trwy gyfrwng y Gymraeg (dim ond 34 yn ôl adroddiad Estyn yn 2019).

Yn y sector ysgolion, mae data ar ddemograffeg y gweithlu, swyddi addysgu gwag ac amrywiaeth o ffactorau eraill yn llywio model cyflenwi athrawon sy'n dylanwadu ar y lefelau a dymunir o recriwtio i raglenni AGA ysgolion (gweler, er enghraifft, Cyngor y Gweithlu Addysg, 2022e; Gosh a Worth, 2022; StatsCymru, 2022). Nid yw prosesau tebyg yn berthnasol i raglenni AGA AHO. Ar hyn o bryd, nid yw prosesau recriwtio ar gyfer rhaglenni AGA AHO yn cael eu cydlynu'n

[6]Gweler ymgynghoriad cyhoeddus diweddar Llywodraeth Cymru ar ddiweddaru'r meini prawf ar gyfer achredu rhaglenni addysg gychwynnol athrawon yng Nghymru (Llywodraeth Cymru, 2022g).

genedlaethol. Mae'r galw'n seiliedig i raddau helaeth ar AGA rhan-amser mewn swydd o golegau AB ac ar unigolion sy'n dewis astudio rhaglenni AGA AHO. Nododd Estyn nad oedd digon o gyfleoedd i'r rhai sy'n darparu AGA AHO mewn colegau a SAU – 'addysgwyr athrawon' – i gyfarfod, datblygu addysgeg a rhannu arferion da. Mae tystiolaeth a gyflwynwyd i'r adolygiad hwn yn cadarnhau'r canfyddiad hwn. Nid oes fforwm strategol chwaith lle mae cynrychiolwyr y llywodraeth, cyrff sy'n cynrychioli'r sector, darparwyr a rhanddeiliaid yn gallu cyfarfod i benderfynu ar bolisi.

Argymhellion

1. Dylai Llywodraeth Cymru ymrwymo i broses ddiwygio pum mlynedd sydd wedi'i chynllunio ar gyfer AGA AHO
2. Sefydlu grŵp cynghori sefydlog lefel uchel i gynghori ar y broses ddiwygio
3. Datblygu gweledigaeth unedig ar gyfer addysg gychwynnol athrawon AHO yng Nghymru
4. Mireinio prosesau casglu data er mwyn cofnodi nifer yr hyfforddeion mewn hyfforddiant a gwybodaeth ddemograffig briodol, canlyniadau hyfforddeion a'u cyrchfannau. Cyhoeddi ystadegau blynyddol yn ymwneud ag AGA AHO
5. Dylai Estyn gynnal cyfres o adolygiadau sector i lywio'r broses adolygu a gwerthuso ei chynnydd
6. Sefydlu rhwydwaith proffesiynol ar gyfer addysgwyr athrawon AGA AHO

Proses ddiwygio wedi'i chynllunio

Er mwyn gwneud gwelliant ystyrlon i AGA AHO, bydd angen i Lywodraeth Cymru ymrwymo i broses ddiwygio wedi'i chynllunio ar sail ymgynghoriad. Bydd angen neilltuo amser a gwneud gwaith cynllunio er mwyn cyflwyno'r newidiadau y mae'r adolygiad hwn yn eu cynnig, gan ymgynghori ymhellach a gwneud rhagor o waith datblygu ar y cyd â'r sector AHO. Yn dilyn adolygiad Furlong (2015) o AGA mewn ysgolion, bu cyfnod anochel o ymwreiddio rhwng yr adolygiad, y diwygiadau dilynol a'u heffaith. Mae adroddiadau diweddar yn nodi tystiolaeth o effeithiau cadarnhaol, strwythurau arweinyddiaeth eglur ac ymrwymiad i gydweithio yn y partneriaethau newydd rhwng ysgolion a SAU (gweler, er enghraifft, Estyn, 2022a, 2022b, 2022c). Mae cyfnod tebyg ar gyfer diwygiadau AGA AHO yn briodol, a byddai'n caniatáu amser i gynllunio, cynnal ymgynghoriad, cyflwyno a gwerthuso camau gwahanol y broses ddiwygio.

Bydd angen perchnogi'r broses ddiwygio a bydd angen digon o adnoddau dynol, adrannol ac ariannol arni.

I ddechrau, roedd tîm Llywodraeth Cymru â throsolwg o ddysgu proffesiynol AHO – Cangen Datblygu'r Gweithlu Ôl-16, sy'n rhan o'r Is-adran Addysg Bellach a Phrentisiaethau – yn brosiect cyfnod penodol. Er mwyn sicrhau ei fod yn y sefyllfa orau i fwrw ymlaen â phroses ddiwygio ar gyfer y sector, bydd angen i Lywodraeth Cymru barhau i ddarparu adnoddau i dîm sy'n canolbwyntio'n benodol ar ddatblygu'r gweithlu AHO. Y cwestiwn i Lywodraeth Cymru yw a fydd hon yn parhau i fod yn gangen annibynnol, neu a fydd gwerth ychwanegol yn deillio o'i chyfuno â'r Is-adran Addysgeg, Arweinyddiaeth a Dysgu Proffesiynol ehangach, a fyddai'n rhoi cyfle i fwrw golwg mwy cyffredinol ar y gweithlu addysg yn ei gyfanrwydd. Y naill ffordd neu'r llall, bydd angen canolbwyntio yn yr hirdymor ar ddatblygu'r gweithlu ôl-16 er mwyn cynllunio a chyflwyno'r diwygiadau yn effeithiol.

Ar ôl ei sefydlu, bydd gan y Comisiwn Addysg Drydyddol ac Ymchwil gyfraniad i'w wneud hefyd. Un o'i ddyletswyddau strategol fydd hyrwyddo gwelliant parhaus mewn addysg drydyddol gan gynnwys, 'sicrhau bod aelodau o'r gweithlu addysg drydyddol yn gallu darparu addysg drydyddol o ansawdd uchel' (Deddf Addysg Drydyddol ac Ymchwil (Cymru) - Llywodraeth Cymru, 2022b). Yn rhannol, mae'r Comisiwn Addysg Drydyddol ac Ymchwil wedi'i sefydlu i wella cydlyniant cynlluniau a darpariaeth ledled y sectorau AHO, a gellid dadlau mai'r Comisiwn ddylai fod yn berchen ar y diwygiadau i AGA AHO.

Fel arall, gallai Llywodraeth Cymru a'r Comisiwn fod yn berchen ar y broses ar y cyd, gan ddatblygu polisi a gwaith sy'n gysylltiedig â newidiadau i brosesau rheoleiddio neu ddeddfwriaeth yn Llywodraeth Cymru, a gwaith sy'n gysylltiedig â darpariaeth o fewn cwmpas y Comisiwn. Mae'r adolygiad hwn yn cynnig rôl newydd sylweddol i Gyngor y Gweithlu Addysg hefyd, a fyddai'n gofyn am ddiwygiadau deddfwriaethol i bwerau'r CGA. Bydd yn bwysig sicrhau bod y broses ddiwygio'n cael ei chynllunio a'i datblygu gyda'r sectorau AHO. Dylai Llywodraeth Cymru sefydlu grŵp cynghori sefydlog[7] a nodi gweledigaeth unedig ar gyfer y broses ddiwygio.

Mae'r adolygiad hwn yn ymgais fwriadol i sefydlu strwythurau cyfatebol ac ategol ar gyfer AGA AHO ac AGA mewn ysgolion er mwyn datblygu cydlyniant a manteisio ar nodweddion gorau'r ddau sector. Er mwyn sicrhau bod y diwygiad yn cael effaith lawn nad yw'r cydlyniant hwn yn cael ei golli, ac nad yw'r prosesau meddwl yn ymwneud â'r diwygiad yn datblygu ar wahân. Yn yr un modd, rhaid i'r diwygiadau daro'r cydbwysedd cywir i sicrhau bod y AGA AHO yn gweithio'n dda ar gyfer y sectorau AHO ac nid yn ddiofyn i fodelau sy'n gweithio ar gyfer AGA mewn ysgolion, ond nid ar gyfer AHO.

Mae rhywfaint o gydweithio defnyddiol eisoes ar waith, yn ffurfiol ac yn anffurfiol, rhwng darparwyr yn y sector AGA AHO. Y bwriad yw meithrin y cysylltiadau cydweithredol hyn a manteisio ar ewyllys cyfunol y sector AGA AHO i wella'r profiad a'r canlyniadau ar gyfer hyfforddeion ac, yn eu tro, dysgwyr AHO.

[7] Yn Lloegr, er enghraifft, mae'r Fforwm AGA, a sefydlwyd gan y Sefydliad Addysg a Hyfforddiant, yn cyflawni swyddogaeth debyg (Sefydliad Addysg a Hyfforddiant, 2022a).

Casglu data systematig

Bydd gwybodaeth ystadegol gywir ac amserol am ddarpariaeth AGA AHO yn hanfodol i lywio'r broses ddiwygio. Ar hyn o bryd, mae SAU yn dychwelyd data am hyfforddeion AGA AHO trwy broses gasglu data'r Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch (HESA). Fodd bynnag, nid yw'r data wedi cael ei ddadansoddi na'i gyhoeddi'n systematig[8]. Dylai Llywodraeth Cymru gyhoeddi ystadegau blynyddol sy'n cynnwys gwybodaeth ddemograffig briodol am hyfforddeion, eu deilliannau a'u cyrchfannau. Mae'n bosibl y bydd angen datblygu meysydd data pwrpasol, megis cefndir galwedigaethol a statws cyflogedig, er mwyn datblygu darlun llawn a defnyddiol o ddemograffeg hyfforddeion AGA AHO.

Hefyd, mae'r CGA yn casglu data am bobl sydd wedi cofrestru, a gellid gwella'r data hwn a'i ddefnyddio i ddarparu rhagor o fanylion.

Pan fydd y wybodaeth hon ar gael, bydd modd gwerthuso a fyddai model cyflenwi athrawon, sy'n cyfateb i'r model a ddefnyddir ar hyn o bryd ar gyfer AGA mewn ysgolion, yn ddefnyddiol ar gyfer AGA AHO a'r sector AHO, neu a yw'r model marchnad presennol yn ddigonol.

Trosolwg ansawdd allanol a gwerthuso effaith y broses ddiwygio

Bydd yn bwysig sefydlu llinell sylfaen o wybodaeth am ansawdd darpariaeth AGA AHO a chynnydd ac effaith y broses ddiwygio. Ar hyn o bryd, mae Estyn yn arolygu partneriaethau AGA ysgolion ac yn cyfosod crynodeb o gyflwr y sector yn ei Adroddiad Blynyddol (gweler, er enghraifft, Estyn, 2021b, t.93). Mae gan Estyn bwerau statudol i arolygu amrywiaeth o ddarpariaeth addysg a hyfforddiant yng Nghymru o dan Ddeddf Addysg Drydyddol ac Ymchwil (Cymru) 2022, er y byddai angen rheoliadau galluogi ychwanegol er mwyn i Estyn gynnal arolygiadau o addysg gychwynnol athrawon AHO. Efallai mai'r dull mwyaf defnyddiol yn ystod cyfnod o ddiwygio fyddai cyfres o adolygiadau o'r sector AGA AHO, sy'n darparu trosolwg o fannau cychwyn y sector a chynnydd drwy'r broses ddiwygio, yn hytrach na chanolbwyntio ar ddarparwyr unigol. Byddai'r dull hwn yn helpu i fagu hyder yn y broses a datblygu gallu ledled y sector, wrth i ddarparwyr ddysgu gan ei gilydd.
Mae rôl bellach, barhaus yn cael ei chynnig i Estyn yn ymwneud â sicrhau ansawdd darpariaeth partneriaethau. Nodir y rôl hon isod yn yr adran ar Datblygu a chryfhau partneriaethau.

Er bod Estyn yn cyfrannu at y broses o werthuso effaith AGA AHO trwy ei brosesau archwilio ac adolygu, mae gan y sector ei hun gyfle i fyfyrio ar yr hyn y mae am i addysg gychwynnol athrawon ei gyflawni a sut mae'n gallu cynorthwyo hyfforddeion ac ymarferwyr orau yn ystod cyfnod cynnar eu gyrfaoedd. Bwriad y cynigion a amlinellir yn yr adolygiad hwn yw rhoi llais cryfach i ddarparwyr AHO sy'n cynnig llefydd i hyfforddeion ac sy'n cyflogi ymarferwyr newydd gymhwyso. Rhaid sicrhau cyfraniad at y drafodaeth am y ffordd orau o ddatblygu AGA AHO gan SAU, trwy eu gwaith ymchwil, a gan ymarferwyr a hyfforddeion sy'n rhoi ymchwil weithredu neu ymchwil academaidd ar waith fel rhan o'u hyfforddiant neu ymarfer proffesiynol eu hunain.

Rhaid datblygu strategaeth werthuso sy'n ystyried y wybodaeth amrywiol sy'n cael ei chynhyrchu am y broses ddiwygio, gyda chyfleoedd i gywiro cyrsiau yn ôl yr angen.

Sefydlu rhwydwaith proffesiynol ar gyfer timau cyrsiau AGA AHO

Mae'r adolygiad hwn yn cynnig dull strategol cenedlaethol cryfach o ymdrin ag AGA AHO, ac i'r sector gyfrannu mewn ffordd weithredol at gynllunio ei dyfodol. Bydd darlithwyr mewn SAU sy'n cyflwyno elfen rhaglenni TGA mewn prifysgolion, a thimau cyrsiau sy'n gwneud gwaith cyfatebol mewn colegau addysg bellach, yn bwysig i'r broses o ddatblygu darpariaeth ar y cyd.

Mae Crawley (2016, 2018) ac eraill (er enghraifft, Hadar a Brody, 2016) yn dadlau'n gryf dros werth rhwydweithiau 'addysgwyr athrawon' AHO. Mewn colegau AB yn benodol, mae'r staff hyn yn cyflawni swyddogaeth gyfunol yn aml fel addysgwyr athrawon ac ymarferwyr pwnc neu alwedigaethol. Nid ydynt yn weledol iawn yn aml, ac mae'n bosibl y bydd ganddynt lai o gyfleoedd na'u cydweithwyr mewn SAU i wneud gwaith ymchwil neu ymgymryd â dysgu proffesiynol mewn perthynas â'u rôl fel addysgwyr athrawon. Bwriad yr argymhelliad hwn yw sefydlu rhwydwaith proffesiynol ar gyfer addysgwyr athrawon sy'n darparu AGA AHO, gan gynnwys cynrychiolwyr o SAU a SAB. Byddai'r rhwydwaith yn gysylltiedig â gwaith y broses ddiwygio a byddai'n helpu i lunio'r drafodaeth am y canlynol, er enghraifft: addysgeg ar gyfer AGA AHO, cynnwys cwricwlwm craidd yn y dyfodol, rôl a hyfforddiant mentoriaid; neu rannu canfyddiadau ymchwil. Hefyd, byddai'n gweithredu fel fforwm defnyddiol ar gyfer nodi a chydlynu anghenion dysgu proffesiynol addysgwyr athrawon eu hunain.

Mae Colegau Cymru eisoes wedi mynegi diddordeb mewn egwyddor mewn cynnal rhwydwaith o'r fath.

Datblygu a chryfhau partneriaethau i ddarparu profiadau cyfoethog ac amrywiol o ansawdd uchel a chymorth mentora i hyfforddeion

Mae'r strwythurau cyflenwi a amlinellir yn Nhabl 1 yn adlewyrchu patrwm hirdymor o drefniadau darpariaeth uniongyrchol, masnachfraint a phartneriaeth rhwng SAU a SAB yn y sector AGA AHO.

Gan na fu proses arolygu systematig, mae'n anodd dweud gyda sicrwydd beth yw cryfderau a gwendidau'r trefniadau presennol. Ar sail adroddiad Estyn a'r dystiolaeth a gyflwynwyd i'r adolygiad hwn, mae'n amlwg bod gan rai hyfforddeion brofiadau cadarnhaol iawn o'u hyfforddiant cychwynnol trwy raglenni AGA AHO, a'u bod yn teimlo'n barod iawn i addysgu yn y sector. Mae uwch arweinwyr yn y sectorau AHO yn cydnabod gwerth AGA wrth ddatblygu eu hymarferwyr a chyfrannu at yr

[8]Gweler Atodiad C am ddadansoddiad o'r data hwn a gwblhawyd ar gyfer yr adolygiad hwn.

egwyddor o broffesiynoldeb deuol. Mae addysgwyr athrawon mewn SAB a SAU yn teimlo'n angerddol am eu gwaith ac yn gwneud eu gorau glas i helpu hyfforddeion i fanteisio'n llawn ar eu rhaglenni. Mae hyfforddeion yn gwerthfawrogi gwaith eu tiwtoriaid a'u mentoriaid yn fawr.

Fodd bynnag, un o negeseuon cyson y dystiolaeth a gasglwyd ar gyfer yr adolygiad hwn yw bod gwendidau strwythurol yn y sector yn effeithio ar ansawdd hyfforddiant cychwynnol yn y pen draw; yn benodol, mae'n effeithio ar brofiad hyfforddeion o fentora ac ansawdd eu profiad ymarfer addysgu. Mewn grwpiau ffocws ar gyfer yr adolygiad hwn, disgrifiodd hyfforddeion sbectrwm o brofiadau mentora ac ymarfer addysgu, yn amrywio o brofiadau fel, "wedi'i drefnu'n dda iawn ac yn ddefnyddiol", i brofiadau rhai hyfforddeion a oedd yn gorfod "chwilio yma ac acw am oriau addysgu", gan ddisgrifio'r broses hon fel, "blinedig, ar ben yr heriau o baratoi a chyflwyno fy addysgu."

Nododd penaethiaid ac uwch arweinwyr SAB eu bod yn teimlo'n rhwystredig oherwydd eu diffyg dylanwad ar strwythur, cynnwys a darpariaeth rhaglenni AGA AHO. Fel cyflogwyr, roedden nhw'n teimlo bod gormod o anghysondeb yn yr hyn y mae ymarferwyr sydd newydd gymhwyso o raglenni a darparwyr gwahanol yn ei wybod ac yn gallu ei wneud.

Er bod arweinwyr cyrsiau SAU wedi gwneud ymdrech dros y blynyddoedd diwethaf i gynyddu'r graddau y maent yn datblygu eu rhaglenni ar y cyd â cholegau, roedd nifer wedi nodi nad ydynt yn teimlo'n bartneriaid llawn yn y broses addysg gychwynnol athrawon. Mynegwyd y teimlad hwn gan uwch arweinwyr SAB, arweinwyr cyrsiau AGA o golegau, a chynrychiolwyr o gyflogwyr AHO eraill yn y sector dysgu seiliedig ar waith a dysgu oedolion yn y gymuned.

Ar hyn o bryd, mae pedwar o'r chwe SAU sy'n darparu AGA AHO yn gweithio fel rhan o drefniadau masnachfraint ffurfiol neu mewn partneriaeth â SAB. Mae aelodau'r trefniadau hyn o'r farn fod y berthynas yn ymwneud ag ariannu ac achredu yn bennaf. Nid oes unrhyw un o'r endidau hyn yn ei ystyried ei hun yn bartneriaeth unedig neu gydgysylltiedig sydd â swyddogaeth o ddarparu hyfforddiant athrawon cychwynnol AHO o ansawdd uchel. Ac yn rhannol oherwydd nad yw colegau AB yn teimlo bod ganddynt lais llawn yn y rhaglenni AGA sy'n cael eu cynnal a'u darparu ganddynt, mae eu hymrwymiad i ddarparu lleoliadau addysgu o ansawdd uchel a mentoriaid i helpu i ddatblygu hyfforddeion yn anghyson. Yn rhy aml, mae profiad hyfforddeion yn dibynnu ar ddulliau gweithredu adrannau unigol, rheolwyr ac ymarferwyr eraill yn eu lleoliad profiad addysgu.

Nid oes gan ddau o'r chwe SAU sy'n darparu AGA AHO drefniadau masnachfraint na phartneriaeth gyda cholegau, ac maent yn cynnig darpariaeth uniongyrchol yn unig. I'r darparwyr hyn, mae sicrhau bod gan hyfforddeion ddigon o brofiad ymarfer addysgu o ansawdd da a mentoriaid i'w helpu i ddatblygu yn her benodol.

O ganlyniad i adolygiad Furlong (2015) o AGA mewn ysgolion, sefydlwyd partneriaethau newydd rhwng ysgolion a SAU. Mae bwrdd achredu AGA - o dan riant-gorff CGA - yn achredu ac yn monitro rhaglenni partneriaethau, yn unol â meini prawf a ddatblygwyd gan Llywodraeth Cymru ar y cyd â'r sector (Cyngor y Gweithlu Addysg, 2022a). Mae hyn yn sefydlu trothwy y mae angen i raglenni a'r partneriaethau sy'n eu darparu eu bodloni cyn achredu rhaglenni. Mae tystiolaeth ddiweddar gan OECD (2019) ac Estyn yn dangos bod y dull hwn yn dechrau arwain at ganlyniadau cadarnhaol (Estyn 2021b, 2022a, 2022b, 2022c).

Argymhellion

7. Sefydlu panel, meini prawf a phroses achredu ar gyfer AGA AHO, gan gynnwys trefniadau ar gyfer sicrhau ansawdd ac arolygu.

8. Achredu rhaglenni AGA AHO. Sicrhau bod unrhyw broses achredu'n ei gwneud yn ofynnol i bartneriaethau AU-AB gyflwyno darpariaeth, a bod pob partneriaeth yn cynnwys o leiaf un SAU ac o leiaf un coleg AB 'angor'

9. Gwella ansawdd, a mynediad at, ddarpariaeth fentora ar gyfer hyfforddeion AGA AHO

10. Gwella ansawdd profiad ymarfer addysgu hyfforddeion

Proses achredu ar gyfer partneriaethau AGA

Bwriad yr argymhellion hyn yw newid diwylliant addysg gychwynnol athrawon AHO tuag at ddull partneriaeth mwy cadarn, lle mae partneriaid yn cytuno i roi pwyslais clir ar ddarparu addysg gychwynnol athrawon AHO o ansawdd uchel. Byddai'r partneriaid yn helpu i lunio strwythur, cynnwys a darpariaeth rhaglenni yn eu partneriaeth. Bwriad penodol y dull hwn yw gwella ansawdd lleoliadau profiad addysgu a mentora.

Cynigir y byddai angen i bob partneriaeth gynnwys o leiaf un SAU ac o leiaf un SAB. Byddai hyn yn sicrhau bod gan y bartneriaeth, trwy'r SAU, staff AGA AHO arbenigol a'r awdurdod angenrheidiol i achredu rhaglenni addysg uwch a derbyn cyllid i'w cyflwyno. Hefyd, byddai angen o leiaf un 'coleg angor' sy'n cynnig cyfleoedd profiad addysgu posibl ac yn cynnwys dyfnder ac ehangder staff profiadol i ddarparu hyfforddiant a chynorthwyo a mentora hyfforddeion.

Rhagwelir y gallai rhai partneriaethau fapio'n syml dros drefniadau masnachfraint a phartneriaeth presennol. Fodd bynnag, byddai angen i SAU nad oes ganddynt berthynas ffurfiol â choleg AB ar hyn o bryd – coleg angor – sefydlu perthynas o'r fath neu ymuno â phartneriaeth arall.

Gallai partneriaethau gynnwys mwy nag un SAU a mwy nag un coleg angor. Hefyd, fel partneriaid llawn, gallai partneriaethau gynnwys cyflogwyr AHO nad ydynt yn CAB ond sydd, serch hynny, yn cynnig llefydd neu'n cyflogi hyfforddeion AGA AHO yn rheolaidd, megis darparwyr dysgu seiliedig ar waith neu ddysgu oedolion yn y

gymuned, neu sefydliadau hyfforddi fel heddluoedd neu gwmnïau hyfforddi preifat.

Byddai cyfansoddiad ac arweinyddiaeth y bartneriaeth yn cael eu penderfynu gan yr aelodau, ond rhagwelir y byddai'n strwythur arweinyddiaeth gydweithredol gyda chynrychiolaeth gyfartal gan bob partner. Cynnig bwriadol yw hwn i sicrhau bod pob partner yn cymryd rhan lawn ym mhroses benderfyniadau'r bartneriaeth, a'u bod yn atebol am y canlyniadau.

Byddai angen i bartneriaeth gyflwyno ei hun, gan lunio cyfansoddiad sy'n nodi rolau a chyfrifoldebau pob partner, darparu gwybodaeth am y rhaglenni a gynigir gan y bartneriaeth, y mecanwaith ar gyfer alldaliadau cyllid yn y bartneriaeth ac, yn benodol, sut y bydd y bartneriaeth yn sicrhau lleoliadau addysgu a mentora o ansawdd uchel ar gyfer hyfforddeion.

Rhagwelir y byddai diwylliant partneriaeth mwy cadarn yn dod â manteision ychwanegol, yn enwedig o safbwynt cyfleoedd i greu dulliau newydd o gysylltu hyfforddeion sy'n gweithio neu'n astudio mewn sefydliadau gwahanol. Er enghraifft, dylai fod yn bosibl sefydlu rhwydweithiau o hyfforddeion sy'n astudio meysydd pwnc neu alwedigaethol penodol a'u cysylltu ag arbenigwyr pwnc er mwyn helpu i fynd i'r afael â phryderon y modelau cyflenwi cyffredinol traddodiadol y cyfeiriwyd atynt yn gynharach; neu gysylltu hyfforddeion mewn sefydliadau gwahanol sy'n addysgu neu'n astudio trwy gyfrwng y Gymraeg.

Mae'n bwysig bod AGA AHO yn parhau i allu darparu ar gyfer hyfforddeion nad ydynt yn gweithio, neu nad ydynt yn bwriadu gweithio yn un o'r sectorau AHO mawr ac a allai ddymuno cwblhau eu hymarfer addysgu mewn lleoliadau llai cyffredin (er enghraifft, adrannau addysg amgueddfeydd, hyfforddwyr proffesiynol, tiwtoriaid hunangyflogedig, darparwyr hyfforddiant preifat). Am y rheswm hwn, nid oes unrhyw gynnig yn dweud bod yn rhaid i hyfforddeion gwblhau eu profiad ymarfer addysgu gydag un o aelodau llawn y bartneriaeth, ond yn hytrach y bydd y bartneriaeth yn defnyddio ehangder ei darpariaeth i gefnogi'r hyfforddeion hyn trwy, er enghraifft, ddarparu cyfleoedd profiad ymarfer addysgu ychwanegol.

Dylid sefydlu panel sy'n cyfateb i'r un sy'n achredu rhaglenni AGA yn y sector ysgolion, gyda goruchwyliaeth gan CGA, i nodi meini prawf priodol ac achredu, monitro, dileu achrediad ac ail-achredu rhaglenni AGA AHO.

Ar hyn o bryd, yn y sector AGA mewn ysgolion, mae gan fwrdd achredu AGA a'i riant-gorff, CGA, bwerau statudol i achredu, monitro, dileu achrediad ac ail-achredu rhaglenni AGA. Hefyd, mae gan Estyn bwerau statudol i arolygu partneriaethau AGA a chynnal ymweliadau cyswllt neu fathau eraill o weithgareddau monitro. Mae'r ddau gorff yn cyflawni'r swyddogaethau hyn ar hyn o bryd. Mae cyfranogwyr yn yr adolygiad hwn wedi dadlau y gallai hyn arwain at ddyblygu ymdrechion a chreu prosesau rheoleiddio sy'n rhy feichus. Ar hyn o bryd, mae CGA ac Estyn wrthi'n datblygu methodoleg ar gyfer dull gweithredu ar y cyd ym meysydd achredu, arolygu a monitro, gyda'r bwriad o ddatblygu un broses gydlynol sy'n osgoi baich diangen ar bartneriaethau, yn cefnogi gwelliant ac yn sefydlu diwylliant o ddatblygu ar y cyd.

Mae'r adolygiad hwn yn cynnig rôl newydd ar gyfer Estyn i archwilio'r partneriaethau yn barhaus unwaith y maent wedi'u sefydlu. Erbyn i'r cam hwn ddod yn berthnasol, sy'n debygol o fod ychydig flynyddoedd i mewn i'r broses ddiwygio, bydd modd gwerthuso effeithiolrwydd y dull gweithredu ar y cyd sy'n cael ei ddatblygu ar hyn o bryd ar gyfer AGA mewn ysgolion gan Estyn a CGA, a datblygu dull gweithredu priodol ar gyfer AGA AHO yn unol â hynny.

Mae'r model sy'n cael ei gynnig yma – sef y dull partneriaeth a sefydlu panel achredu – yn cyfateb i'r model a sefydlwyd ar gyfer AGA mewn ysgolion yng Nghymru ac sy'n dechrau dangos canlyniadau cadarnhaol. Mae nodi'r ystod lawn o feini prawf ar gyfer achredu rhaglenni partneriaeth y tu hwnt i gwmpas yr adolygiad hwn. Wrth sefydlu panel achredu a meini prawf achredu, ac yn ystod y broses achredu, bydd angen i randdeiliaid fod yn ymwybodol o egwyddorion arweiniol yr adolygiad hwn. Yn benodol, bydd angen dysgu o'r dulliau cydweithredol sydd eisoes ar waith yng Nghymru, a'u datblygu, gan gydnabod a pharchu gwahaniaethau rhwng y sector AHO a'r sector ysgolion. Mae ymgynghoriad diweddar Llywodraeth Cymru ar ddiweddaru'r meini prawf ar gyfer achredu partneriaethau AGA mewn ysgolion (Llywodraeth Cymru, 2022g) yn cynnwys gwybodaeth ddefnyddiol am y gwersi a ddysgwyd o'r rownd gyntaf o'r broses achredu ar gyfer y sector hwn. Bydd sicrhau bod y dull gweithredu a'r meini prawf yn gywir ar gyfer y sector AHO yn hanfodol i lwyddiant y broses ddiwygio.

Gwella profiad mentora ac ymarfer addysgu

Mae argymhellion 9 a 10 wedi'u cynnwys yn yr adran o'r adroddiad hwn sy'n ymwneud â chryfhau partneriaethau oherwydd mai hwn yw'r maes lle y rhagwelir y bydd gwella prosesau gweithio mewn partneriaeth yn dod â manteision cyflym a diriaethol i hyfforddeion.

Mae mentoriaid lleoliadau addysgu effeithiol yn gwneud gwaith hanfodol wrth ddatblygu athrawon ac ymarferwyr (Kools a Stoll, 2016; OECD 2019a, Pennod 5; Glover et al 2022). Maent yn pontio elfennau theori ac ymarfer rhaglenni hyfforddeion, maent yn gweithredu fel modelau o ymarfer cadarn i hyfforddeion arsylwi arno, maent yn arwain, yn herio ac yn cefnogi hyfforddeion i gynllunio a chyflwyno eu haddysgu ac, yn bennaf oll, maent yn darparu cymorth moesol ac anogaeth wrth i hyfforddeion geisio ymdopi â'r heriau anochel sy'n wynebu ymarferwyr newydd. Yn y sector AGA AHO, lle mae'r model cyflenwi ar gyfer hyfforddeion AGA yn un 'generig' fel arfer, mae arweiniad mentor pwnc-benodol yn ystod profiad ymarfer addysgu'n bwysig iawn ar gyfer datblygu sgiliau addysgu pwnc-benodol.

Nododd Estyn fod anghysondeb o safbwynt argaeledd ac ansawdd mentora yn ystod profiad ymarfer addysgu yn un o ddiffygion AGA AHO yng Nghymru. Nid yw'r feirniadaeth hon yn unigryw i'r sector hwn, nac i Gymru (gweler, er enghraifft, Ofsted,

2009), ac mae'n her sylweddol i bob rhaglen AGA. Mewn adolygiad o rôl mentora mewn AGA mewn ysgolion yng Nghymru yn 2018, nododd Estyn fod yna gryfderau ym maes mentora, ond nododd bryderon yn ymwneud â'r canlynol: dealltwriaeth mentoriaid o'u rôl fel addysgwyr athrawon, diffyg gwybodaeth mentoriaid am y dulliau mwyaf effeithiol o ddarparu addysg athrawon, a hyfforddiant mentoriaid yn rhoi gormod o bwyslais ar gwblhau dogfennau yn hytrach nag ar y sgiliau, y wybodaeth a'r ddealltwriaeth sydd eu hangen i fentora'n effeithiol (Estyn, 2018).

Mae ychydig, ond nid pob un, o'r darparwyr AGA AHO yn darparu hyfforddiant ar hyn o bryd ar gyfer mentoriaid lleoliadau addysgu, ond hyd yn oed yn yr achosion hyn, mae'r ddarpariaeth yn anghyson. Mae llawer o lenyddiaeth yn bodoli yn ymwneud â mentora: gweler er enghraifft, Hobson a Maxwell (2020) a Thompson (2016) ar gyfer trafodaeth ar fentora mewn lleoliadau AHO, egwyddorion ac arweiniad ar gyfer mentoriaid mewn lleoliadau addysg a gynhyrchwyd gan Lywodraeth Cymru (Llywodraeth Cymru, 2014, 2015), a myfyrdodau ar fentora mewn rhaglenni AGA mewn ysgolion yng Nghymru (Glover et al, 2022). Hefyd, mae modd adeiladu ar yr ymarfer da sy'n bodoli. Er enghraifft, ar hyn o bryd mae gan bob coleg addysg bellach arbenigedd mewn mentora trwy dimau o fentoriaid arbenigol ar gyfer eu staff presennol. Yn aml, ond nid bob amser, caiff y rhain eu defnyddio fel mentoriaid ar gyfer hyfforddeion AGA hefyd. Dylai'r broses ddiwygio roi blaenoriaeth i ddatblygu deunyddiau hyfforddi, hyfforddi mentoriaid a gwella mynediad at fentora.

Mae gwella ansawdd mentora yn y sector AGA AHO yn her sylweddol: mae'n gofyn am amser staff medrus a phrofiadol, sy'n arwain at gostau. Mae'r cynigion yn yr adolygiad hwn i wella gweithio mewn partneriaeth a chydberchnogaeth o raglenni AGA AHO yn seiliedig, yn rhannol, ar y bwriad i wella ymrwymiad i ddarparu mentoriaid, ond hefyd i sicrhau bod yr adnoddau sydd eu hangen i'w darparu yn cael eu cydnabod yn briodol, a bod mentoriaid yn cael eu hyfforddi'n briodol ar gyfer eu rôl.

Mewn perthynas â phrofiad ymarfer addysgu, nododd Estyn y canlynol, 'Yn aml, roedd lleoliadau profiad addysgu'n dibynnu ar drefniadau ad-hoc, cysylltiadau personol arweinwyr cyrsiau, ac ewyllys da darparwyr i groesawu hyfforddeion. Mewn ychydig o achosion, mae anawsterau o ran perthnasoedd rhwng darparwyr AGA a cholegau lleol yn golygu nad yw hyfforddeion yn gallu manteisio ar leoliadau addysgu priodol yn eu hardal leol' (2021a, t.17).

Bwriad argymhelliad 10 yw sicrhau bod gan bartneriaethau ymrwymiad clir a'u bod yn datblygu dulliau effeithiol o sicrhau bod gan hyfforddeion ddigon o brofiad ymarfer addysgu o ansawdd da. Mae hyn yn creu heriau gwahanol gan ddibynnu a yw hyfforddai'n astudio dan drefniant cyn gwasanaeth neu mewn gwasanaeth. Mae gan hyfforddeion mewn gwasanaeth amserlen addysgu, felly nid yw'n broblem iddynt sicrhau oriau digonol o ymarfer addysgu fel arfer. Yn y sefyllfa hon, yr her yw sicrhau nad yw hyfforddeion yn cael eu llethu gan ormod o addysgu, yn rhy fuan. Mae angen cydbwysedd rhwng yr elfen hon â sicrhau bod gan hyfforddeion gyfleoedd i gael blas ar amrywiaeth o ddulliau addysgu gyda gwahanol fathau o ddysgwyr er mwyn ehangu eu profiad a gwella eu gallu i ddatblygu dulliau gweithredu hyblyg yn eu haddysgu eu hunain. Yn ymarferol, mae hyn yn golygu sicrhau bod gan hyfforddeion amserlen gytbwys, gyda chyfleoedd i addysgu - neu o leiaf arsylwi - y tu allan i'w hamgylchedd addysgu arferol. Dylai partneriaethau ystyried sut y gallan nhw hwyluso ymarfer addysgu neu arsylwi gyda darparwyr gwahanol yn y bartneriaeth – neu gyda darparwyr y tu allan i'r bartneriaeth. Mae addysgu neu arsylwi gyda mwy nag un darparwr yn nodwedd gyffredin o raglenni AGA mewn ysgolion, ac mae'n ddisgwyliad mewn rhaglenni AGA AHO mewn lleoedd eraill. Er enghraifft, mae'r Diploma lefel 5 newydd mewn Addysgu (AB a Sgiliau), a ddatblygwyd yn Lloegr gan yr Education and Training Foundation, yn cynnwys disgwyliad y bydd hyfforddeion yn addysgu neu'n arsylwi mewn o leiaf dau leoliad (Education and Training Foundation, 2022b).

Ar gyfer hyfforddeion cyn gwasanaeth, waeth a ydynt yn cyflawni eu rhaglenni trwy ddarpariaeth uniongyrchol gan SAU, neu mewn SAB, yr her yw sicrhau lleoliadau profiad addysgu priodol. Ar y cyfan, mae lleoliadau addysgu'n digwydd mewn SAB. Nododd Estyn fod gan SAU lai o allu i bennu amodau'r lleoliad os oedd diffyg trefniant ffurfiol rhwng SAU a SAB, neu os oedd y lleoliad yn seiliedig ar 'ewyllys da'. Bwriad y cynigion yn ymwneud â phartneriaethau yw sicrhau bod y cysylltiadau hyn yn glir. Dylai'r meini prawf achredu rhaglenni ar gyfer partneriaethau a gynigir yma ystyried sut y bydd hyfforddeion yn derbyn cymorth priodol gan fentoriaid ac yn cael cyfleoedd ar gyfer profiad ymarfer addysgu priodol.

Cwricwlwm AGA AHO cydlynol a chynhwysfawr, sy'n gysylltiedig â'r safonau proffesiynol, a strwythur dyfarnu cyson

Ar hyn o bryd, mae'r chwe SAU sy'n cynnig rhaglenni AGA AHO yn penderfynu ar eu cwricwlwm eu hunain ar gyfer y rhaglenni y maent yn eu darparu'n uniongyrchol ac ar gyfer rhaglenni sy'n cael eu cynnig trwy eu partneriaid masnachfraint. Mae'r holl ddarparwyr yn mapio eu rhaglenni yn unol â safonau proffesiynol AHO (Llywodraeth Cymru, 2017). Mae lleiafrif yn defnyddio'r Pasbort Dysgu Proffesiynol, sy'n cael ei gynnal gan CGA, er mwyn nodi a chofnodi sut mae asesiadau a phrofiad addysgu'n cyfrannu at ddatblygiad hyfforddai tuag at nodau'r safonau.

Mae safonau proffesiynol AHO yn cael eu cefnogi'n dda ar draws y sectorau, ond yn gyffredinol maent yn cael eu tanddefnyddio. Maent yn ymgorffori'r cysyniad o 'broffesiynoldeb deuol', sef y gall 'ymarferwyr fod yn arbenigwyr pwnc a galwedigaeth, ac yn arweinwyr ac arbenigwyr addysgu, dysgu ac asesu' (tud. 8). Yn wahanol i'r safonau ar gyfer athrawon yn y sector ysgolion (Llywodraeth Cymru, 2019b), ni fwriadwyd i'r safonau AHO fod yn safonau statudol, nac yn ddull o asesu cymhwysedd. Yn hytrach, eu bwriad yw darparu fframwaith ar gyfer dysgu proffesiynol parhaus, gan hyrwyddo ymarfer gwell trwy hunanfyfyrio a chydweithio. Nid yw'r safonau fel y maent wedi'u strwythuro ar hyn o bryd yn ddefnyddiol iawn wrth ddisgrifio neu ddangos cynnydd hyfforddai tuag at fod yn ymarferydd AHO cwbl gymwys ac annibynnol.

Er bod pob SAU yn cynnwys datblygu sgiliau addysgu sylfaenol yn eu rhaglenni, dywedodd arweinwyr colegau AB a darparwyr AHO eraill sy'n cyflogi ymarferwyr sydd newydd eu hyfforddi fod yna ormod o amrywiaeth rhwng darparwyr o ran yr hyn y mae hyfforddeion yn ei wybod ac yn gallu ei wneud. Er bod arweinwyr cyrsiau mewn SAU sydd â phartneriaid masnachfraint wedi gwneud ymdrech i ymgynghori ar gynnwys ac asesu cyrsiau gyda'u cydweithwyr cyflenwi mewn SAB, mae arweinwyr cyrsiau AGA mewn SAB yn dweud bod cynnwys cyrsiau'n parhau i gael ei 'drosglwyddo' o'u SAU ac nad yw'n berthnasol i'w hyfforddeion bob amser nac yn cael ei asesu mewn ffyrdd sy'n caniatáu i hyfforddeion ddangos eu gallu yn effeithiol.

Ar hyn o bryd, mae darparwyr AGA AHO yn cynnig rhaglenni cyfatebol ar dair lefel wahanol yn gyffredinol. Cefnogir y drefn hon yn dda ledled y sector ac nid yw'r adolygiad hwn yn argymell newid y model hwn. Fodd bynnag, mae teitlau a lefelau gofynion dyfarniadau cyfatebol yn wahanol rhwng darparwyr[9]. Nid yw'r amrywioldeb mewn teitlau a lefelau gofynion ar gyfer yr hyn sy'n cael eu hystyried yn ddyfarniadau cyfatebol o gymorth i gynnal brand clir ar gyfer AGA AHO. Gall darpar hyfforddeion a chyflogwyr ddrysu rhwng y teitlau neu beidio â bod yn ymwybodol o'r gwahaniaethau rhwng deilliannau lefelau'r cynigion gwahanol.

Argymhellion

11. Sicrhau bod gan ddyfarniadau AGA AHO deitlau, lefelau gofynion a gwerthoedd credyd cyson

12. Datblygu cwricwlwm craidd, sy'n gysylltiedig â'r safonau proffesiynol, a fyddai'n cael ei gyflwyno gan bob darparwr

13. Gan ddefnyddio'r safonau proffesiynol AHO presennol, datblygu meini prawf a chanllawiau ychwanegol y gellir eu defnyddio i ddisgrifio'r disgwyliadau ar gyfer ymarferwyr AHO ar ôl cwblhau eu rhaglenni AGA, ac yn ystod eu cyfnod sefydlu

Y bwriad yw cyflwyno brand clir a chyson ar gyfer dyfarniadau AGA AHO a rhoi sicrwydd i hyfforddeion a chyflogwyr bod y rhai sy'n cwblhau dyfarniadau AGA AHO mewn sefydliadau gwahanol yn dilyn rhaglenni â chynnwys a gofynion tebyg. Byddai dyfarniadau AGA AHO yn cyfateb yn dda i'r safonau proffesiynol AHO presennol, ac yn cael eu cynllunio a'u datblygu ar y cyd. Hefyd, dylent gynhyrchu ymarferwyr sydd wedi'u paratoi'n well i addysgu yn y sectorau AHO, gyda'r nod o wella'r profiad a'r deilliannau ar gyfer dysgwyr yn y pen draw.

Cysondeb o ran strwythur a therminoleg dyfarniadau

Mae cyfleoedd hyblyg i ddarpar hyfforddeion ymgysylltu ag AGA yn elfen bwysig o raglenni AHO (OECD, 2021, t.36). Yn fras, byddai'r strwythur dyfarniadau arfaethedig yn cadw'r deilliannau TBA, TBAR a TAR presennol, ond yn defnyddio terminoleg gyson ar gyfer teitlau dyfarniadau a nifer y credydau ar bob lefel. Byddai gwerth cyfanswm credydau dyfarniadau yn parhau'n 120 credyd. Byddai llwybrau llawn amser a rhan-amser, cyn gwasanaeth ac mewn gwasanaeth yn cael eu cadw. Byddai strwythurau TBA, TBAR a TAR yn debyg, gan gynnwys modiwl rhagarweiniol ar lefel is na gweddill y dyfarniad. Byddai gan bob dyfarniad nifer gyson o gredydau modiwlau 'craidd' (gan gynnwys y modiwl rhagarweiniol) a fyddai'n gyffredin i bob darparwr.

Byddai'r credydau eraill yn gredydau 'nad ydynt yn graidd' a byddai gan y darparwr ddewis wrth ddatblygu cynnwys y modiwlau. Byddai hyn yn rhoi cyfle i ddarparwyr ddatblygu cynnwys sy'n briodol i ymarferwyr ledled yr ystod lawn o gyd-destunau yn y sectorau AHO, gan gynnwys addysg bellach, dysgu seiliedig ar waith, y sector cyfiawnder neu ddysgu oedolion yn y gymuned. Byddai gan bob rhaglen yr un isafswm o oriau profiad ymarfer addysgu, a byddai disgwyl i hyfforddeion gyfrannu at fywyd ehangach eu lleoliadau ymarfer addysgu, fel mynychu cyfarfodydd neu nosweithiau rhieni, neu gymryd rhan mewn sesiynau dysgu proffesiynol neu sicrhau ansawdd mewnol.

Byddai pob rhaglen yn cynnwys gofyniad i hyfforddeion arsylwi ar isafswm o sesiynau addysgu, gan gynnwys sesiynau y tu allan i'w pwnc neu eu harbenigedd galwedigaethol eu hunain. Hefyd, byddai'r dull partneriaeth a gynigir gan yr adolygiad hwn yn hwyluso cyfleoedd gwell na'r rhai sy'n bodoli ar hyn o bryd i hyfforddeion arsylwi neu gael profiad ymarfer addysgu mewn sefydliadau amrywiol a gweld amrywiaeth ehangach o'r holl weithgarwch sy'n digwydd yn y sectorau AHO.

Ym mhob achos, byddai angen mapio'r modiwlau rhagarweiniol, craidd a di-graidd yn erbyn safonau proffesiynol AHO er mwyn sicrhau bod hyfforddai sy'n dilyn y rhaglen yn cael cyfle i fodloni safonau proffesiynol AHO yn llawn ac yn unol â'r safon a ddisgwylir ar gyfer ymarferydd sy'n ennill dyfarniad AGA.

Y tri dyfarniad arfaethedig yw:

- Tystysgrif Broffesiynol mewn Addysg (AHO) - **TBA (AHO)**. Byddai'r dyfarniad hwn ar gyfer ymgeiswyr sydd â chymhwyster galwedigaethol lefel 3 o leiaf a/neu brofiad galwedigaethol yn y pwnc o'u dewis wrth ddechrau. Byddai gan y dyfarniad gyfanswm o 120 credyd, gan gynnwys uned ragarweiniol 10 neu 20 credyd wedi'i hasesu ar lefel 4. Byddai'r credydau eraill yn cael eu hasesu ar lefel 5. Byddai nifer y cytunir arno o'r credydau hyn yn fodiwlau craidd, sy'n gyffredin i bob darparwr AGA AHO. Byddai'r credydau eraill yn gredydau nad ydynt yn graidd a byddai gan y darparwr ddewis wrth ddatblygu cynnwys y modiwl.
- Tystysgrif Broffesiynol mewn Addysg i Raddedigion (AHO) - **TBAR (AHO)**. Byddai angen i ymgeiswyr fod â gradd cyn dechrau'r dyfarniad hwn. Byddai strwythur a chynnwys y dyfarniad yn debyg i'r TBA, gan gynnwys uned ragarweiniol sy'n cael ei hasesu ar lefel 4, a nifer y cytunir arno o gredydau modiwlau craidd. Byddai'r credydau eraill yn gredydau di-graidd. Byddai chwe deg credyd yn gredydau lefel 6, gyda modiwl rhagarweiniol ar lefel 4, a'r gweddill ar lefel 5.
- Tystysgrif Addysg i Raddedigion (AHO) - **TAR (AHO).** Fel arfer, byddai angen i ymgeiswyr fod â gradd neu radd uwch cyn dechrau'r dyfarniad hwn. Byddai strwythur a chynnwys y dyfarniad yn debyg i'r TBA a'r TBAR. Fodd bynnag, byddai'r modiwl rhagarweiniol yn cael ei asesu ar lefel 5 er mwyn sicrhau bod SAU yn gallu

[9]Gweler Atodiad A am grynodeb o ddyfarniadau addysg gychwynnol athrawon AHO presennol a'r eirfa am fwy o wybodaeth am gredydau a lefelau.

parhau i fynnu nad yw un rhaglen yn gallu cwmpasu mwy na thair lefel. Byddai chwe deg credyd yn gredydau lefel 7, gyda modiwl rhagarweiniol ar lefel 5, a'r gweddill ar lefel 6.

Mae'r strwythur arfaethedig yn datblygu'r modelau presennol, gyda'r bwriad o gynyddu cysondeb rhwng darparwyr a chynnig mannau mynediad graddedig ar gyfer hyfforddeion o'r amrywiaeth eang o brofiad galwedigaethol ac academaidd sy'n nodweddiadol o ymarferwyr AHO. Bwriedir y dyfarniad TBA ar gyfer arbenigwyr galwedigaethol nad ydynt yn raddedigion. Bwriedir y llwybrau TBAR a TAR ar gyfer graddedigion. Mae strwythur a gwerthoedd credydau'r dyfarniad TAR yn cyfateb i ddyfarniadau AGA TAR athrawon ysgol sy'n rhoi SAC.

Mae pob dyfarniad yn cynnwys modiwl rhagarweiniol ar lefel sy'n is na'r brif lefel. Bwriad hyn yw cynorthwyo hyfforddeion i ddatblygu'r sgiliau angenrheidiol i gyflawni prif lefel gofyniad y dyfarniad. Hefyd, gallai modiwlau rhagarweiniol fod yn ddyfarniadau rhagarweiniol annibynnol fel 'modiwlau blasu', neu'n fodiwlau ar gyfer unigolion nad ydynt yn bwriadu cymhwyso fel ymarferwyr AHO â chymwysterau llawn. Gallai darparwyr a sefydliadau dyfarnu eraill gynnig yr uned ragarweiniol lefel 4 a allai fod yn addas ar gyfer cydnabod dysgu ardystiedig blaenorol trwy drosglwyddo credydau.

Cwricwlwm craidd

Dylai 'craidd cyffredin' lefel uchel fod yn sylfaen i holl raglenni darparwyr. Dylai'r craidd gael ei ddatblygu ar y cyd gyda mewnbwn gan gasgliad priodol o randdeiliaid, gan gynnwys arbenigwyr ym maes AGA, addysgwyr athrawon o SAU a SAB sy'n darparu rhaglenni AGA AHO, darparwyr AHO sy'n cyflogi hyfforddeion, a hyfforddeion ac ymarferwyr AHO sydd newydd gymhwyso. Dylai'r modiwlau craidd a di-graidd sy'n sylfaen i raglen AGA hyfforddai ddarparu cwricwlwm cydlynol a chynhwysfawr, sy'n addas ar gyfer ymarferydd AHO ar ddechrau ei yrfa addysgu.

Wrth reswm, hyfforddiant cychwynnol yw'r cam cyntaf tuag at sicrhau gallu proffesiynol llawn ymarferydd profiadol. Ni ddylid ei ystyried yn bwynt terfyn. Hefyd, bydd yr adolygiad hwn yn cynnig datblygu proses sefydlu ar gyfer y rhai sydd wedi cwblhau dyfarniad AGA AHO er mwyn iddynt barhau i ddatblygu a derbyn cymorth fel ymarferwyr yn ystod cyfnod cynnar eu gyrfaoedd, proses a ddisgrifir gan yr OECD fel un 'hanfodol' i fod yn ymarferydd proffesiynol (OECD, 2019b, t.101). Dylid ystyried y modiwlau craidd a di-graidd fel rhan o gontinwwm dysgu a fydd yn ymestyn i gyfnod sefydlu ymarferydd ac i'w ymarfer proffesiynol trwy gydol ei yrfa.

Mae pennu manylion y modiwlau craidd y tu hwnt i gwmpas yr adolygiad hwn, a'r bwriad yw sicrhau bod rhanddeiliaid yn datblygu'r elfen hon ar y cyd fel rhan o'r broses ddiwygio. Serch hynny, cyflwynir yr ystyriaethau canlynol.

Dylai'r cwricwlwm sicrhau bod hyfforddeion yn gyfarwydd ag amrywiaeth eang o ffynonellau gwybodaeth broffesiynol gwahanol, gan gynnwys[10]:

- Gwybodaeth sy'n seiliedig ar ddeallusrwydd – dysgu 'am' addysgu. Cyflwynir hyfforddeion i wybodaeth o waith ymchwil ac o waith theori a chânt y cyfle i archwilio enghreifftiau o arferion da yn lleol ac yn rhyngwladol

- Gwybodaeth a geir drwy ymarfer 'anuniongyrchol'. Er enghraifft, gall hyfforddeion archwilio gofynion presennol y cwricwlwm, datblygu cynlluniau sesiynau enghreifftiol, neu ymgymryd â 'micro addysgu'. Mewn gwirionedd, mae'r rhain yn efelychiadau syml o brofiadau addysgu 'gwirioneddol'
- Gwybodaeth ymarferwyr arbenigol. Mae gan hyfforddeion gyfleoedd i weithio ochr yn ochr ag ymarferwyr profiadol. Maen nhw'n gweithredu fel mentoriaid ond hefyd yn modelu addysgu da, yn cymryd rhan mewn cynllunio ac addysgu ar y cyd, ac yn gweithredu fel cyd-ymholydd mewn rhai agweddau ar ymarfer addysgu
- Trwy'r rhyngweithiadau hyn, mae hyfforddeion yn cael mynediad at arbenigedd ymarferwyr profiadol, sydd, yn ei dro, yn eu helpu i ddatblygu a mireinio eu 'gwybodaeth ymarferol' eu hunain
- Gwybodaeth integredig – dysgu 'drwy' addysgu. Mae hyn yn rhoi cyfle i hyfforddeion ddysgu mewn ffordd sy'n cyfuno dulliau ymarferol a theori. Mae hyfforddeion yn cymryd rhan mewn profiad ymarferol a gynlluniwyd yn ofalus ac, ar yr un pryd, yn ymwneud ag amrywiaeth eang o ffurfiau eraill o dystiolaeth gan gynnwys tystiolaeth o waith ymchwil, o ddamcaniaeth ac o ymarfer mewn mannau eraill
- Gwybodaeth bersonol, pwnc a galwedigaethol. Fel oedolion, mae hyfforddeion yn cyflwyno eu profiad o fywyd ac, yn aml iawn mewn cyd-destun AHO, bydd ganddynt brofiad gwaith galwedigaethol a phrofiad gwaith ehangach a fydd yn chwarae rhan bwysig wrth lywio eu dysgu.

Dylai:

- Feithrin egwyddor proffesiynoldeb deuol – bod ymarferwyr AHO yn arbenigwyr pwnc neu alwedigaethol, ac yn arbenigwyr mewn addysgu, dysgu ac asesu. Mae'r cwricwlwm yn rhoi cyfleoedd priodol i hyfforddeion ddatblygu gwybodaeth addysgeg pwnc neu alwedigaethol gadarn yn ogystal â'r mathau o addysgeg ryngddisgyblaethol sydd eu hangen i weithio yn y sector AHO
- Datblygu dealltwriaeth hyfforddeion o'u hunaniaeth a'u galluoged proffesiynol fel addysgwyr (Atkins a Tummons, 2017), eu cyfrifoldebau proffesiynol, ac fel cydweithwyr ag ymarferwyr a gweithwyr proffesiynol eraill
- Gwella gwytnwch hyfforddeion a'u paratoi ar gyfer heriau gyrfa addysgu
- Datblygu dealltwriaeth hyfforddeion o anghenion dysgwyr a'u swyddogaeth fugeiliol ehangach wrth gefnogi datblygiad, diogelwch, iechyd meddwl a lles personol dysgwyr

- Datblygu arferion cadarn mewn dysgu ac ymholi proffesiynol, myfyrio ac arloesi gydol gyrfa

[10]Mae'r rhain wedi'u haddasu o'r diweddariad arfaethedig o'r meini prawf achredu ar gyfer AGA mewn ysgolion yng Nghymru (Llywodraeth Cymru, 2022g) ac maent yn berthnasol i'r un graddau fel egwyddorion cyffredinol mewn cyd-destun AHO.

- Paratoi hyfforddeion i addysgu mewn cymdeithas ddwyieithog, waeth beth yw eu man cychwyn ieithyddol. Mae'r pwnc hwn yn cael ei archwilio'n fanylach yn yr adran isod, Paratoi hyfforddeion i addysgu mewn cymdeithas ddwyieithog.

Ni ddylai:

- Gael ei ddylanwadu gormod gan brosesau neu arferion unrhyw sefydliad penodol. Er ei bod yn bosibl y bydd hyfforddeion yn ymgymryd ag AGA mewn swydd, fel gweithwyr cyflogedig sefydliad penodol, dylai eu haddysg gychwynnol athrawon roi persbectif eang iddynt, nid dim ond dealltwriaeth o 'sut mae pethau'n cael eu gwneud yma yng Ngholeg X neu Ddarparwr Y'.

Dylai'r cwricwlwm craidd gysylltu â'r safonau proffesiynol mewn ffordd gydlynol. Mae'r adolygiad hwn yn argymell gwella'r safonau proffesiynol er mwyn disgrifio disgwyliadau hyfforddeion ar adegau pwysig yn eu datblygiad: ar ôl cwblhau eu dyfarniad AGA cychwynnol ac wrth iddynt gwblhau eu cyfnod sefydlu. Ni fwriedir i'r safonau fod yn fframwaith ar gyfer rhaglen AGA, nac i gael eu defnyddio fel rhestr wirio o feini prawf unigol sy'n profi cymhwysedd hyfforddai. Nid yw'r adolygiad hwn yn cynnig eu bod yn cael eu defnyddio yn y fath fodd chwaith. Bydd angen datblygu'r cwricwlwm craidd a'r datblygiadau arfaethedig i'r safonau law yn llaw â'i gilydd er mwyn sicrhau bod y gofynion a'r cynnwys yn gydnaws. Dylai'r cwricwlwm craidd ganiatáu i hyfforddeion ddangos mewn modd cyfannol eu bod yn 'bodloni'r safonau' ar adegau priodol. Bydd cynllunio'r cwricwlwm craidd a'i ddull asesu'n ofalus yn lleihau'r angen i hyfforddeion gasglu tystiolaeth ychwanegol.

Mae cynllunio'r cwricwlwm craidd yn gyfle i fyfyrio ar gynnwys y cwricwlwm a'i sylfaen gysyniadol. Er enghraifft, sut mae'r dulliau gweithredu sy'n seiliedig ar ymchwil ac yn cael eu datblygu yn y sector AGA mewn ysgolion yng Nghymru (Llywodraeth Cymru 2022g, t.13; BERA-RSA, 2014) yn gallu cyfrannu at y cwricwlwm AGA AHO a sut beth fyddai hyn yng Nghymru? Sut y gellid gwahaniaethu dulliau sy'n seiliedig ar ymchwil er mwyn diwallu anghenion hyfforddeion AHO sydd â chefndiroedd a phrofiad galwedigaethol gwahanol iawn o astudiaeth academaidd?

I ba raddau y bydd y cwricwlwm craidd yn datblygu addysgeg pwnc-benodol hyfforddeion? Ar hyn o bryd, mae rhaglenni AGA AHO yng Nghymru yn generig: mae hyfforddeion yn cael eu haddysgu mewn grwpiau arbenigedd pwnc cymysg. Mae hyfforddeion yn astudio casgliad o ddamcaniaethau dysgu ac egwyddorion a strategaethau eang addysgu ac asesu, a threfnu dysgu. Yn y model hwn, mae pwnc arbenigol neu wybodaeth alwedigaethol hyfforddeion yn cael eu tybio ar sail eu profiad a'u cymwysterau blaenorol, ac mae eu gallu i addysgu'r arbenigedd hwn i'w dysgwyr yn cael ei ddatblygu trwy gymhwyso'r egwyddorion eang hyn yn eu profiad ymarfer addysgu. Mae hyn yn wahanol, er enghraifft, i'r dull traddodiadol o ymdrin ag AGA mewn ysgolion lle mae hyfforddeion yn cael eu haddysgu mewn grwpiau pwnc penodol gyda phwyslais ar yr addysgeg pwnc-benodol. Mae cyfranogwyr yn yr adolygiad hwn wedi dadlau bod model generig yn fwy addas i natur hyblyg, a rhyngddisgyblaethol yn aml, addysgu mewn lleoliadau AHO, ac i sefyllfa wirioneddol cyflogaeth yn y sectorau AHO, yn enwedig ar gyfer ymarferwyr ar ddechrau eu gyrfaoedd. Hefyd, mae'n caniatáu grwpiau AGA o faint hyfyw. Mae profiadau addysgu o ansawdd uchel a'r cyfle i fyfyrio arnynt gyda chymorth a her mentor galwedigaethol neu bwnc yn hanfodol i helpu hyfforddeion i ddatblygu sgiliau addysgu pwnc neu alwedigaethol cadarn. Yn y sector AGA AHO, mae'r tensiwn rhwng model darpariaeth generig a model sydd â phwyslais cryfach ar addysgeg pwnc-benodol wedi cael cryn sylw. Yn syml, mae'r drafodaeth yn seiliedig ar ba mor effeithiol yw AGA AHO wrth baratoi ymarferwyr i addysgu eu 'pwnc' i ddysgwyr, boed hynny'n drin gwallt, gosod nwy, mathemateg neu drefnu blodau, ac i ddatblygu dulliau meddwl ac arferion galwedigaethol y pwnc neu'r proffesiwn perthnasol. Adolygir y materion yn Thompson (2014), Hanley et al (2018) a Hanley a Thompson (2021).

I ba raddau y bydd y cwricwlwm craidd yn annog hyfforddeion i ystyried mathau o addysgeg ddigidol, arloesol a newydd a allai fod y tu allan i'w profiad eu hunain? Er enghraifft, mae adolygiad diweddar yr OECD, Teachers and Leaders in Vocational Education and Training (OECD, 2021, t.120) yn nodi'r canlynol: *'Pedagogical approaches such as inquiry-based, project-based and collaborative learning can help develop fundamental soft skills such as critical thinking, creativity, team work and communication. These pedagogical approaches can incorporate innovative elements such as gamification, blended learning and experiential learning. The use of innovative technology such as robots, virtual reality, augmented reality and simulators allows teachers to develop students' vocational skills while also fostering their digital and soft skills'*. Mae safonau digidol Jisc 2030 (Jisc, 2020a) yn darparu fframwaith defnyddiol ar gyfer ystyried mathau o addysgeg ddigidol a chyfunol (gweler hefyd Jisc, 2020b).

Byddai partneriaethau'n gallu pennu cynnwys y modiwlau 'di-graidd'. Byddai angen mapio'r cynnwys yn unol â safonau proffesiynol AHO. Byddai modiwlau di-graidd yn darparu cyfle ar gyfer gwahaniaethu ac arloesi yn y farchnad. Byddent yn darparu cyfleoedd ar gyfer cynnwys mwy amrywiol, er enghraifft, trwy fodiwlau wedi'u teilwra ar gyfer ymarferwyr dysgu seiliedig ar waith neu ddysgu oedolion yn y gymuned, ymarferwyr yn y sector cyfiawnder, mewn SAU neu hyfforddwyr proffesiynol; modiwlau sy'n canolbwyntio ar fathau o addysgeg ddigidol neu arloesol, anghenion dysgu ychwanegol, addysgeg pwnc-benodol, addysgeg ddwyieithog uwch, ymchwil unigol neu addysgeg arbenigol megis Saesneg ar gyfer Siaradwyr Ieithoedd Eraill neu sgiliau hanfodol.

Byddai datblygu modiwlau di-graidd yn caniatáu i ddarparwyr wahaniaethu eu cynnig. Fodd bynnag, ni ddylid diystyru'r cyfle i gydweithio o fewn a rhwng partneriaethau er mwyn cynllunio a hyd yn oed cyflwyno modiwlau. Byddai cydweithredu wrth gynllunio neu gyflwyno modiwlau di-graidd sy'n gysylltiedig ag addysgeg pwnc benodol (er enghraifft, peirianneg, adeiladu, cerbydau modur, arlwyo) yn helpu i fynd i'r afael â beirniadaeth o'r model generig o AGA AHO ac yn caniatáu maint dosbarthiadau hyfyw'r un pryd.

Yn y model AGA ysgolion presennol yng Nghymru, pennir cynnwys lefel uchel y cwricwlwm AGA yn nogfen meini prawf ar gyfer achredu AGA yng Nghymru

(Llywodraeth Cymru, 2022g). Gellid defnyddio dull tebyg ar gyfer cynnwys craidd AGA AHO. Gallai'r broses o ddatblygu cwricwlwm craidd AGA AHO ar y cyd gael ei chynnwys yn y gwaith o ddatblygu meini prawf achredu AGA AHO neu ei chynnwys yn y meini prawf pan fydd y broses wedi'i chwblhau.

Safonau proffesiynol AHO

Ysgrifennwyd safonau proffesiynol AHO (Llywodraeth Cymru, 2017) i gefnogi ac ysbrydoli ymarferwyr yn hytrach na fel dull o brofi cymhwysedd. Roedd yr holl gyfranogwyr yn yr adolygiad hwn yn credu bod y safonau'n adlewyrchu'r wybodaeth, y gwerthoedd a'r sgiliau sydd eu hangen ar ymarferwyr yn y sectorau AGA. Hefyd, roedd cyfranogwyr yn cydnabod potensial a gwerth ychwanegu rhagor o fanylion, enghreifftiau a meini prawf at y safonau er mwyn disgrifio'r disgwyliadau ar gyfer hyfforddeion ar ôl cwblhau eu rhaglenni AGA AHO; ac i gynyddu dysgu a datblygiad proffesiynol ymarferwyr AGA yn ystod cyfnod sefydlu pan fyddant yn gyflogedig ar ôl eu hyfforddiant cychwynnol.

Mae'r adolygiad hwn yn cynnig datblygu'r safonau yn y modd hwn er mwyn helpu i ddisgrifio'r disgwyliadau ar gyfer ymarferwyr AHO ar ôl cwblhau eu rhaglenni AGA, ac yn ystod eu cyfnod sefydlu. Byddai'r broses yn helpu i ddatblygu cysylltiadau rhwng yr ymarfer sy'n rhan o hyfforddiant cychwynnol hyfforddeion a'u hymarfer sy'n datblygu yn ystod cyfnod cynnar eu gyrfaoedd. Y bwriad yw gwella cysondeb gwybodaeth, gwerthoedd a sgiliau hyfforddeion er mwyn gwella canfyddiadau allanol o drylwyredd rhaglenni AGA AHO - eu bod yn meithrin ymarferwyr sy'n fedrus, yn barod i wneud y gwaith ac yn meddu ar y wybodaeth, y sgiliau a'r arferion ar gyfer dysgu proffesiynol myfyriol gydol gyrfa.

Mae'r safonau proffesiynol ar gyfer athrawon ysgol yng Nghymru (Llywodraeth Cymru, 2019b) yn cael eu defnyddio yn y modd hwn eisoes – i fapio ac fel tystiolaeth o gynnydd hyfforddeion trwy eu rhaglen AGA a'u cyfnod sefydlu. Mae modelau tebyg yn cael eu defnyddio, er enghraifft, yn y safonau proffesiynol ar gyfer athrawon yr Alban (General Teaching Council for Scotland, 2021) neu safonau proffesiynol Awstralia ar gyfer athrawon (Australian Institute for Teaching and School Leadership, 2012).

Mae rhai risgiau'n rhan annatod o godio a defnyddio'r safonau proffesiynol yn y modd hwn. Er enghraifft, mae Nasta (2007) yn beirniadu'r defnydd o safonau etifeddiaeth FENTO a LLUK mewn colegau AB yn Lloegr, ac mae Harper (2009) a Thomas (2016) yn cynnig safbwyntiau ar y defnydd o safonau etifeddiaeth yng Nghymru. Mae'r Athro Mick Waters (2020), yn ei adolygiad o sefydlu athrawon ysgol yng Nghymru, yn nodi cyfyngiadau yn y defnydd o safonau proffesiynol ysgolion yn y broses sefydlu.

Mae'r risgiau'n cynnwys:

- Nid yw'r safonau a'r rhaglenni AGA yn cael eu datblygu ar y cyd, sy'n golygu nad ydynt yn gydnaws â'i gilydd, gan arwain at ymarferion 'llenwi bylchau' nad ydynt yn ddefnyddiol
- Mae rhaglenni'n cynnwys gormod o waith papur biwrocrataidd diangen ar gyfer tystiolaeth, neu'r safonau yn cael eu defnyddio fel adnodd dogfennu ar gyfer pob lefel wahanol o graffu i ddangos tystiolaeth o gyflawnder (Waters, 2020, t.18)
- Mae gan rai rhaglenni ddehongliad cul o ystyr 'bodloni'r safonau', ac o ganlyniad maent yn diystyru'r amrywiaeth eang o gyfleoedd posibl i hyfforddeion ddangos eu galluoedd
- Mae'r safonau'n cael eu dehongli fel cwricwlwm cymhwysedd de facto ac maent yn cyfyngu ar ddyheadau ymarferwyr yn hytrach na'u hysbrydoli a'u hymestyn
- Anghofio am ddiben gwreiddiol y safonau gydag athrawon profiadol, lle mai'r bwriad yw ysgogi trafodaeth, myfyrdod a thwf proffesiynol.

Bydd angen diogelu rhag y risgiau hyn yn ystod y broses ddiwygio.

Paratoi hyfforddeion i addysgu mewn cymdeithas ddwyieithog

Yn ôl Ystadegau Gweithlu Addysg Blynyddol Cymru CGA (Cyngor y Gweithlu Addysg, 2022b), yn 2022 roedd 17% o athrawon AB wedi datgan eu bod yn siaradwyr Cymraeg rhugl neu gymharol rugl, ac roedd 12% wedi datgan eu bod yn gallu gweithio trwy gyfrwng y Gymraeg. Ar gyfer ymarferwyr dysgu seiliedig ar waith, y canrannau perthnasol oedd 13% a 10%.

Nododd Estyn (2021a) mai dim ond 34 o'r 899 o hyfforddeion (4%) a oedd yn dilyn rhaglenni yn 2019 a oedd wedi ymgymryd â phrofiad ymarfer addysgu neu agweddau ar eu rhaglenni trwy gyfrwng y Gymraeg. Os yw hyn yn nodweddiadol o nifer yr hyfforddeion sy'n hyfforddi bob blwyddyn trwy gyfrwng y Gymraeg, mae'n amlwg nad yw'n ddigonol i fodloni dyheadau'r sector i gynyddu gallu'r gweithlu AHO i gefnogi darpariaeth ddwyieithog a chyfrwng Cymraeg.

Hefyd, nododd Estyn fod 25 o'r 34 o hyfforddeion a oedd yn ymgymryd â phrofiad ymarfer addysgu neu'n cwblhau agweddau ar eu rhaglenni trwy gyfrwng y Gymraeg yn astudio mewn un SAB. Roedd y gweddill yn astudio mewn pum sefydliad gwahanol. Ar gyfer y grŵp olaf, mae hyn yn awgrymu na fyddai'n ymarferol sefydlu cymuned o hyfforddeion sy'n addysgu neu'n astudio'n ddwyieithog mewn unrhyw un sefydliad. Felly, ni fyddai'r hyfforddeion hyn wedi elwa o fanteision cydweithio trwy gyfrwng y Gymraeg nac o rannu gwybodaeth a phrofiadau o addysgeg ddwyieithog gyda chyfoedion.

Hefyd, mae darparwyr yn nodi ei bod yn anodd iddynt baru hyfforddeion sy'n siarad Cymraeg neu sy'n dymuno darparu rhai o'u sesiynau yn ddwyieithog gyda mentoriaid â'r arbenigedd pwnc priodol sy'n siarad Cymraeg.

Ym mlwyddyn academaidd 2022 – 2023, newidiwyd meini prawf cynllun cymhelliant Llywodraeth Cymru (Llywodraeth Cymru, 2022c) i annog darpar hyfforddeion i ymgymryd â rhaglenni AGA AHO er mwyn galluogi hyfforddeion mewn unrhyw bwnc (ac eithrio'r Gymraeg) i wneud cais am grant ychwanegol gwerth £1000 ar gyfer

addysgu a dysgu trwy gyfrwng y Gymraeg. Mae hwn yn ddatblygiad calonogol, ac mae gwaith ychwanegol yn cael ei wneud ochr yn ochr â'r adolygiad hwn i ystyried y ffordd orau o gymell hyfforddeion i addysgu neu astudio'n ddwyieithog neu drwy gyfrwng y Gymraeg.

Argymhellion

14. Datblygu modiwlau gwahaniaethol, fel rhan o'r cwricwlwm craidd, sy'n hyrwyddo, yn annog ac yn cefnogi addysgu a dysgu cyfrwng Cymraeg a dwyieithog

15. Sicrhau bod unrhyw raglen gymhelliant yn y dyfodol ar gyfer hyfforddeion AGA AHO yn cynnwys cymhellion i hyfforddeion addysgu neu astudio yn ddwyieithog neu drwy gyfrwng y Gymraeg

16. Datblygu cyfleoedd i hyfforddeion sy'n ymgymryd â phrofiad ymarfer addysgu neu sy'n astudio trwy gyfrwng y Gymraeg mewn unrhyw sefydliad gael cymuned o gymheiriaid a manteisio ar brofiadau cydweithredol gyda chydweithwyr

17. Sicrhau bod hyfforddeion sy'n ymgymryd â phrofiad ymarfer addysgu neu sy'n astudio trwy gyfrwng y Gymraeg yn cael mynediad at fentor addysgu sydd ag arbenigedd a phrofiad o ddarpariaeth ddwyieithog

Bwriad yr argymhelliad cyntaf yn yr adran hon yw sicrhau bod pob hyfforddai AGA AHO yn cael rhywfaint o gysylltiad â'r Gymraeg a modelau addysgeg ddwyieithog. Byddai'r cwricwlwm craidd yn cydnabod bod ymarferwyr yng Nghymru yn gweithio ac yn addysgu mewn cymdeithas ddwyieithog a bod yn rhaid iddynt baratoi ymarferwyr i wneud hynny. Mae mannau cychwyn gallu Cymraeg hyfforddeion a'u hymwybyddiaeth o addysgu Cymraeg a dwyieithog yn amrywio'n fawr. Byddai angen gwahaniaethu'r modiwlau craidd sy'n cael eu hastudio gan hyfforddeion unigol yn y cyswllt hwn yn unol â mannau cychwyn ieithyddol hyfforddeion. Mae model datblygu sgiliau'r Coleg Cymraeg Cenedlaethol (2019, t.6) yn darparu fframwaith cysyniadol defnyddiol ar gyfer hyn, ac mae llawer o adnoddau amrywiol yn bodoli eisoes er mwyn helpu ymarferwyr i ddatblygu eu dealltwriaeth a'u hymarfer mewn addysgeg ddwyieithog (Sgiliaith, 2023). Mae'r argymhelliad hwn yn rhagdybio y byddai darparwyr yn annog hyfforddeion i ddefnyddio mathau o addysgeg ddwyieithog yn eu profiad ymarfer addysgu ac i astudio trwy gyfrwng y Gymraeg, waeth beth yw eu mannau cychwyn. Byddai'r model partneriaeth gwell a gynigir yma'n hwyluso cyfleoedd hyfforddeion i ymgymryd â phrofiad ymarfer addysgu mewn sefydliadau y tu allan i'w prif leoliad neu weithle hefyd.

Mae'r newid diweddar i gynllun cymhelliant Llywodraeth Cymru i roi taliad cymhelliant i annog hyfforddeion i gwblhau agweddau ar eu AGA trwy gyfrwng yn y Gymraeg i'w groesawu. Mae y tu hwnt i gwmpas yr adolygiad hwn i ystyried cynlluniau cymhelliant y dyfodol yn fanylach, ond dylai unrhyw gynllun cymhelliant yn y dyfodol barhau i ystyried sut i annog hyfforddeion i ddefnyddio'r Gymraeg wrth addysgu ac astudio, a dylai gysylltu â blaenoriaeth strategol y Coleg Cymraeg Cenedlaethol (2020) i hyrwyddo cyflenwad digonol o ymarferwyr AHO cymwysedig.

Dim ond un o'r chwe sefydliad lle nododd Estyn fod hyfforddeion yn ymgymryd â phrofiad ymarfer addysgu trwy gyfrwng y Gymraeg a oedd â digon o hyfforddeion i gynnal cymuned o hyfforddeion yn addysgu trwy gyfrwng y Gymraeg. Nod yr argymhellion olaf yn yr adran hon yw sefydlu'r cymunedau hyn – a allai fod yn rhithwir wrth gwrs – fel bod hyfforddeion yn elwa ar y cymorth cydfuddiannol sy'n deillio ohonynt.

Yn yr un modd, dylai darparwyr rannu'r gallu sydd ganddynt i fentoriaid sy'n siarad Cymraeg gefnogi hyfforddeion sy'n addysgu neu'n astudio trwy gyfrwng y Gymraeg. Byddai hyn yn gofyn am lefel newydd o gydweithrediad a chydlynu rhwng darparwyr.

Cydnabod a gwella statws proffesiynol a pharatoi hyfforddeion ar gyfer dysgu a datblygu proffesiynol gydol gyrfa

Mae gan athrawon sy'n llwyddo i gwblhau cwrs TAR yn y sector ysgolion hawl i gael Statws Athro Cymwysedig (SAC). Mae deddfwriaeth yn nodi bod yn rhaid i unigolyn gwblhau'r cwrs hwn a chyfnod sefydlu er mwyn gweithio am dâl fel athro cymwysedig llawn mewn ysgol a gynhelir[11].

Hefyd, mae yna ddeddfwriaeth sy'n pennu'r cymhwyster addysgu sylfaenol sydd ei angen i fod yn athro cymwysedig[12] ar y brif raddfa gyflog mewn coleg AB[13]. Mae cymwysterau cymeradwy'n cynnwys y dyfarniadau TBA AHO, Tystysgrif Raddedig Broffesiynol mewn Addysg a TAR, a SAC sy'n deillio o gymwysterau AGA ysgolion.

Nid yw deddfwriaeth yn rheoli'r gofynion cymwysterau sylfaenol sydd eu hangen i ymarferydd weithio yn y sectorau dysgu seiliedig ar waith neu ddysgu oedolion yn y gymuned. Yn draddodiadol, yn y sector dysgu seiliedig ar waith, y gofyniad sylfaenol yw bod yn rhaid i'r ymarferydd fod yn gymwys yn y maes galwedigaethol perthnasol ac yn gymwys i asesu cymhwysedd hyfforddeion yn y maes hwnnw. Yn draddodiadol, mae cymwysterau proffesiynol ar gyfer ymarferwyr dysgu seiliedig ar waith wedi ymwneud ag asesu[14]. Fodd bynnag, mae llawer o ddarparwyr dysgu seiliedig ar waith wedi mabwysiadu'r egwyddor o broffesiynoldeb deuol. Ar gyfer y darparwyr hyn, mae'r dyfarniadau AGA AHO yn gymhwyster addysgu gwerthfawr a phwysig sy'n datblygu sgiliau addysgu eu hymarferwyr ac yn gwella eu proffesiynoldeb deuol. Nododd Estyn fod lleiafrif bach ond arwyddocaol o hyfforddeion mewn rhaglenni AGA AHO yn 2019 yn cael eu cyflogi yn y sectorau dysgu seiliedig ar waith neu ddysgu cymunedol i oedolion[15]. Ar hyn o bryd, nid oes unrhyw gymhwyster cyfatebol i SAC ar gyfer ymarferwyr AHO sydd wedi cwblhau dyfarniad AGA AHO.

Mae gan athrawon newydd gymhwyso (ANG) yn y sector ysgolion gorfodol a gynhelir sydd â chymhwyster TAR gyda SAC ac sydd mewn cyflogaeth lawn amser neu

ran-amser, neu sy’n datblygu gwasanaeth addysgu trwy gyflogaeth mewn swyddi addysgu cyflenwi, hawl i gyfnod sefydlu wedi’i asesu gyda chymorth (Llywodraeth Cymru, 2022d; Cyngor y Gweithlu Addysg, 2022c). Mae hyn yn para am dri thymor fel arfer (neu gyfnod cyfatebol i’r rhai mewn rolau addysgu cyflenwi) ond rhaid eu cwblhau o fewn pum mlynedd i ennill SAC. Mae athrawon newydd gymhwyso sy’n gallu dangos eu bod wedi bodloni’r safonau’n gynt yn gallu cwblhau eu cyfnod sefydlu mewn cyfnod byrrach (o leiaf un tymor ysgol).

Mae’n rhaid cwblhau’r cyfnod sefydlu’n llwyddiannus er mwyn cael cyflogaeth fel athro cofrestredig a chymwysedig llawn mewn ysgol a gynhelir yng Nghymru. Yn ystod eu cyfnod sefydlu, mae gan athrawon newydd gymhwyso hawl i gael baich addysgu llai dwys a chymorth gan fentor. Maen nhw’n cofnodi tystiolaeth o’u hymarfer yn eu Pasbort Dysgu Proffesiynol er mwyn dangos eu bod wedi bodloni safonau proffesiynol athrawon ysgol ar y lefel ‘safon sefydlu’. Bwriad y cyfnod sefydlu yw cynorthwyo athrawon newydd i ddatblygu eu hymarfer yn ystod cyfnodau cynnar tyngedfennol eu gyrfa a sicrhau eu bod yn bodloni’r safonau proffesiynol. Ar ôl cwblhau’r cyfnod sefydlu, mae portffolio athro newydd gymhwyso yn cael ei asesu gan asesydd annibynnol, cyn rhoi gwybod i CGA. Wedyn mae CGA yn newid statws cofrestru athrawon newydd gymhwyso sy’n llwyddo yn yr asesiad sefydlu o gofrestriad dros dro i gofrestriad llawn. Mae’r broses sefydlu’n cael ei darparu ar y cyd rhwng nifer o bartneriaid gan gynnwys ysgolion, awdurdodau lleol, consortia rhanbarthol a CGA. Ariennir y broses gan Lywodraeth Cymru yn y pen draw.

Mewn cyferbyniad, nid oes gan ymarferwyr AHO hawl statudol i gael cyfnod sefydlu ar ôl ennill eu dyfarniad AGA AHO ar hyn o bryd. Yn ymarferol, fel arfer mae’r telerau cyflogaeth yn penderfynu i ba raddau y mae gan ymarferwyr gyfnod prawf, a lefel y cymorth, mentora neu fonitro a gânt yn ystod y cyfnod hwn. Maen nhw’n wahanol ledled y sectorau AHO.

Felly, nid yw pob un o’r ymarferwyr AHO yn elwa o brofiad gyrfa gynnar sy’n eu rhoi ar lwybr dysgu a myfyrio proffesiynol, gyda chymorth mentor, mewn fframwaith strwythuredig sy’n cyd-fynd â’r safonau proffesiynol. Nid oes unrhyw sicrwydd, y tu hwnt i drefniadau prawf darparwyr unigol, bod ymarferwyr gyrfa gynnar yn datblygu fel gweithwyr proffesiynol neu yn unol ag ysbryd safonau proffesiynol AHO.

Argymhellion

18. Sefydlu statws proffesiynol, Statws Ymarferydd Cymwysedig (AHO) - wedi’i dalfyrru i ‘SYC (AHO)’ - ar gyfer ymarferwyr sydd wedi cwblhau dyfarniad AGA AHO

19. Datblygu proses sefydlu ar gyfer ymarferwyr AHO gyrfa gynnar sydd wedi cwblhau dyfarniad AGA AHO, sy’n cefnogi dysgu, myfyrio a datblygu proffesiynol, ac yn rhoi sicrwydd bod ymarferwyr yn bodloni safonau proffesiynol AHO

20. Adolygu a diweddaru Rheoliadau Cymwysterau Athrawon Addysg Bellach (Cymru) 2002 fel eu bod yn adlewyrchu’r strwythur cymwysterau newydd.

Statws Ymarferydd Cymwysedig (AHO)

Dylid datblygu statws proffesiynol ar gyfer ymarferwyr AHO sy’n cyfateb i SAC, gyda theitl gweithredol ‘Statws Ymarferydd Cymwysedig (AHO)’ – wedi’i dalfyrru i SYC (AHO). Byddai modd ennill y statws hwn trwy gwblhau dyfarniad AGA AHO ac, yn dibynnu ar yr opsiynau a drafodir isod, proses sefydlu â chymorth, wedi’i hasesu. Yn bwysig, er mwyn sicrhau cydraddoldeb rhwng graddedigion ac arbenigwyr galwedigaethol nad ydynt yn raddedigion, byddai SYC (AHO) yn agored i ymarferwyr sy’n ennill y cymhwyster TBA, TBAR neu TAR.

Cynigir dilyniant ychydig yn wahanol i’r dull gweithredu presennol ar gyfer SAC athrawon ysgol, lle mae cwblhau TAR yn caniatáu i ymgeiswyr gael SAC, cyn cwblhau cyfnod sefydlu. Yn y model arfaethedig ar gyfer AHO, byddai angen i ymarferwyr gwblhau eu cyfnod sefydlu cyn gynted â phosibl ar ôl cwblhau eu dyfarniad TBA, TBAR neu TAR er mwyn cael yr hawl i SYC (AHO). Byddai gan ddyfarnu SYC (AHO) ar ôl cwblhau cyfnod sefydlu rai manteision, gan gynnwys y canlynol: byddai’n annog ymarferwyr i aros a gweithio yn y sectorau AHO ar ôl cwblhau eu dyfarniad AGA, byddai’n sefydlu arferion proffesiynol da sy’n hyrwyddo dysgu proffesiynol drwy gydol eu gyrfaoedd, a byddai’n sicrhau bod ymarferwyr wedi symud ymlaen o lefel y cymhwysedd roeddent wedi’i sicrhau ar gyfer y dyfarniad AGA a’u bod yn dangos sgiliau addysgu cadarn yn eu swyddi addysgu cyflogedig yn erbyn y safonau proffesiynol AHO. Fodd bynnag, byddai’n arwain at anghysondeb â’r broses ar gyfer athrawon ysgol, a byddai’n gohirio’r cyfnod o amser cyn y gellid ystyried ymarferydd AHO yn ‘gymwysedig’. Trafodir y mater hwn ymhellach yn yr adran isod, SYC (AHO) fel gofyniad sylfaenol i addysgu yn y sectorau AHO?

Mae modelau sy’n dyfarnu statws cymwysedig ar gyfer ymarferwyr AHO yn cael eu defnyddio mewn llefydd eraill. Er enghraifft, yn Lloegr, gall ymarferwyr yn y sector addysg bellach a hyfforddiant ennill statws Dysgu a Sgiliau Athrawon Cymwysedig (QTLS) trwy broses o ‘ffurfio proffesiynol’ (Cymdeithas Addysg a Hyfforddiant, 2022) sy’n debyg i’r broses sefydlu a gynigir isod.

[11]Rheolir y broses hon gan ddeddfwriaeth, gan gynnwys: Rheoliadau Cymwysterau Athrawon Ysgol (Cymru) 2012, Rheoliadau Cyngor y Gweithlu Addysg (Prif Swyddogaethau) (Cymru) 2015, Deddf Addysg 2002, Gorchymyn Gweinidogion Cymru (Trosglwyddo Swyddogaethau) 2018 – SI 2018/644.

[12]Defnyddir y gair ‘athro’ yma i adlewyrchu ieithwedd y ddeddfwriaeth.

[13]Mewn colegau AB, mae contractau wedi’u cytuno yn genedlaethol ar gyfer ystod eang o rolau swyddi (Undeb Prifysgolion a Cholegau, 2021) sy’n golygu bod pob coleg yn cynnig telerau cyflogaeth tebyg iawn ar gyfer rolau cyfatebol. Ar gyfer darlithydd llawn amser ar gyflog misol (y contract sy’n nodi rôl y swydd sy’n berthnasol yma), mae gofyniad y dylai darlithydd sy’n cael ei benodi ar y brif raddfa gyflog fod â chymhwyster AGA, neu y dylai gwblhau cymhwyster o’r fath (o fewn dwy flynedd fel arfer) fel y’i nodir yn Rheoliadau Cymwysterau Athrawon Addysg Bellach (Cymru) 2002 (Llywodraeth Cymru 2002) a chwblhau cyfnod prawf o naw mis. Mewn colegau AB, mae dyfarniadau AGA AHO (TBA / TBAR / TAR) a dyfarniad TAR (SAC) gorfodol yn cael eu hystyried yn gymwysterau priodol. Yn y sector dysgu seiliedig ar waith, mae telerau cyflogaeth a manylion unrhyw gyfnod prawf, a’r disgwyliad y dylai ymarferwyr gwblhau dyfarniad AGA, yn amrywio rhwng darparwyr. Hefyd, mae Deddf Addysg (Cymru) 2014 a Rheoliadau Cyngor y Gweithlu Addysg (Prif Swyddogaethau) 2015 yn pennu gofynion yn ymwneud â chymwysterau a chofrestriad ar gyfer athrawon AB gyda CGA.

[14]Nododd yr Astudiaeth Gwmpasu Dysgu Proffesiynol Ôl-16 (Llywodraeth Cymru, 2019a) ac ymarferiad cwmpasu Ffederasiwn Hyfforddiant Cenedlaethol Cymru ar ddatblygu cymhwyster newydd ar gyfer ymarferwyr dysgu seiliedig ar waith (Ffederasiwn Hyfforddiant Cenedlaethol Cymru, 2018) fod o leiaf 39 o gymwysterau gwahanol yn cael eu defnyddio yn y sectorau AHO. Ym maes dysgu seiliedig ar waith, yn draddodiadol mae darparwyr wedi canolbwyntio ar sicrhau bod gan eu hymarferwyr gymwysterau asesu a sicrhau ansawdd mewnol.

[15]O’r 356 o hyfforddeion rhan-amser mewn swydd yr oedd eu cefndir galwedigaethol yn hysbys, roedd deg y cant yn cael eu cyflogi yn y sector dysgu seiliedig ar waith a chwech y cant yn y sector dysgu cymunedol i oedolion (Estyn, 2021a).

Proses sefydlu

Yn y model presennol ar gyfer athrawon ysgol, mae'n rhaid i athrawon newydd gymhwyso (h.y. y rhai sydd wedi ennill SAC trwy eu cymhwyster TAR ar gyfer ysgolion) gwblhau cyfnod sefydlu statudol yn y blynyddoedd yn syth ar ôl cwblhau eu hyfforddiant cychwynnol ac ennill SAC.

Cynigir model sefydlu cyfatebol ar gyfer ymarferwyr AHO sydd wedi cwblhau dyfarniad AGA. Dylid cyflwyno'r cam hwn fel un cadarnhaol a datblygiadol ar daith broffesiynol ymarferydd, nid fel elfen ychwanegol i'w chwblhau. Ar ôl cwblhau cwrs TBA, TBAR neu TAR AHO, waeth a yw'n cael ei gyflawni mewn swydd neu gyn-wasanaeth, byddai ymarferydd AHO yn cwblhau cyfnod ymsefydlu, gyda chymorth mentor, lle byddai angen iddo ddangos sut mae'n datblygu ei ymarfer ers ennill y dyfarniad AGA AHO a sut mae'n bodloni disgwyliadau'r safonau proffesiynol AHO ar y lefel briodol. Byddai angen datblygu dull o asesu tystiolaeth ymarferwyr.

Er mwyn darparu ar gyfer addysgu ac amserlenni amrywiol yn y sectorau AHO, yn hytrach na chyfnod amser penodol ar gyfer sefydlu, dylai'r cyfnod sefydlu fod ar gyfer isafswm o oriau cyswllt addysgu[16]. Gall ymarferwyr dreulio mwy o amser yn cwblhau eu cyfnod sefydlu na'r isafswm oriau, ond nid llai.

Byddai proses sefydlu ar gyfer ymarferwyr sydd wedi cwblhau dyfarniad AGA AHO yn fuddsoddiad gwerth chweil yn y gweithlu AHO a byddai'n ychwanegu at ei gryfder a'i gapasiti, a'i allu i ddarparu'r addysg orau ar gyfer dysgwyr yn y sectorau AHO. Byddai'n gwneud y canlynol:

- cynorthwyo ymarferwyr i gychwyn eu gyrfaoedd addysgu yn y ffordd orau bosibl
- caniatáu i ymarferwyr ddefnyddio'r safonau proffesiynol fel canllawiau ar gyfer eu hymarfer, fel adnoddau ar gyfer myfyrio ac ymgysylltu proffesiynol ag ymchwil, ac i ddangos eu cynnydd a'u cymhwysedd
- atgyfnerthu'r wybodaeth, y sgiliau a'r gwerthoedd y maent eisoes wedi'u caffael yn eu AGA ac y bydd angen eu datblygu trwy gydol eu gyrfaoedd
- datblygu dealltwriaeth ehangach o'r system AHO a'r fframwaith polisi y mae'n gweithredu ynddo
- sefydlu arferion da mewn dysgu, ymholi a myfyrio proffesiynol, gyda chymorth mentor profiadol

Mae adolygiadau diweddar o'r broses sefydlu athrawon ysgol yng Nghymru gan yr Athro Mick Waters (2020) ac OB3 Research (2020) - sydd wedi'u crynhoi yn Llywodraeth Cymru (2022f) - yn darparu gwybodaeth ddefnyddiol am brofiadau athrawon ysgol ar raglenni sefydlu, a chryfderau a diffygion y broses sefydlu adeg yr adolygiadau. Wrth gynllunio proses sefydlu ar gyfer ymarferwyr AHO, bydd yn fanteisiol ystyried y gwersi o'r adolygiadau hyn, yn benodol yn ymwneud â'r angen i fanteisio'n llawn ar fuddion cadarnhaol proses sefydlu trwy sicrhau cymorth mentora o ansawdd da a dull digon hyblyg sy'n darparu ar gyfer yr amrywiaeth eang o waith addysgu yn y sectorau AHO. Hefyd, bydd yn bwysig osgoi rhai o'r peryglon, gan gynnwys dulliau gweithredu aneffeithiol sy'n cymryd llawer o amser ar gyfer cofnodi a darparu tystiolaeth o sut mae ymarferydd wedi bodloni'r safonau proffesiynol. Yn y pen draw, mae'r broses o sefydlu athrawon ysgol yn cael ei hariannu gan Lywodraeth Cymru, ac mae'n fuddsoddiad parhaus sylweddol mewn datblygu athrawon ar ddechrau eu gyrfaoedd. Nid yw'r adolygiad hwn yn cynnig methodoleg ariannu ar gyfer proses sefydlu ymarferwyr AHO – bydd angen penderfynu ar hyn wrth i'r diwygiadau fynd rhagddynt – ond mae'n debygol o arwain at y gost barhaus ychwanegol fwyaf arwyddocaol o'r holl argymhellion yn yr adolygiad hwn.

SYC (AHO) fel gofyniad sylfaenol i addysgu yn y sectorau AHO?

Yn y drafodaeth hon, mae'n ddefnyddiol gwahaniaethu rhwng gofynion cymwysterau sy'n cael eu pennu mewn deddfwriaeth, gofynion cymwysterau nad ydynt wedi'u pennu mewn deddfwriaeth ond sydd, er hynny, yn elfen ddymunol neu hanfodol o delerau cyflogaeth cyflogwr, y swydd y mae person wedi'i chyflogi i'w gwneud, y raddfa gyflog adeg ei benodi a'r tâl y mae'n ei dderbyn.

Ar gyfer ymarferwyr sy'n dymuno addysgu a chael eu talu fel athrawon AB cymwysedig llawn [defnyddir y term 'athro' yma i adlewyrchu ei ddefnydd yn y ddeddfwriaeth] mewn colegau AB yng Nghymru, nodir cymwysterau sylfaenol gofynnol mewn deddfwriaeth, sef Rheoliadau Cymwysterau Athrawon Addysg Bellach (Cymru) 2002. Yn ymarferol, mae colegau'n gwneud hyn trwy eu contract cyffredin, sy'n nodi ei bod yn ofynnol i ymgeiswyr sy'n gwneud cais am swyddi addysgu fod â chymhwyster TAR (SAC), neu TAR, TBAR neu TBA AHO, neu gwblhau un o'r cymwysterau hyn o fewn dwy flynedd i dderbyn swydd trwy raglen mewn swydd. Mae ymarferwyr sy'n cael eu penodi heb gymhwyster AGA blaenorol ac sy'n cwblhau eu AGA mewn swydd yn cael eu talu ar raddfa gyflog athro heb gymhwyso (y cyfeirir atynt fel Raddfa Darlithydd Cysylltiol) nes iddynt ennill eu dyfarniad AGA (gweler Undeb y Brifysgol a'r Coleg 2021).

Dylid adolygu rheoliadau 2002 fel rhan o'r broses ddiwygio a'u diweddaru i adlewyrchu'r strwythur cymwysterau newydd. Dylai SYC (AHO) - a fyddai'n cynnwys y cyfnod sefydlu - fod yn gymhwyster sylfaenol ar gyfer athrawon AB newydd sy'n cael eu talu yn unol â'r brif raddfa gyflog. Yn ei dro, byddai angen adlewyrchu hyn yng nghytundeb cyffredin y colegau. Un o ganlyniadau cynnwys cyfnod sefydlu yn y dyfarniad SYC (AHO) yw y byddai'n gohirio'r adeg pan fydd ymarferydd yn 'gymwysedig' i bob pwrpas, ac felly gallai ohirio'r adeg pan fydd unigolyn yn cael ei dalu fel athro cymwysedig mewn coleg AB. Gellid lliniaru hyn trwy gyflwyno cynyddran ganolraddol ar raddfa gyflog darlithwyr AB. Fel y nodir uchod, byddai'n sefydlu dilyniant gwahanol o brosesau cymwysterau i'r model presennol ar gyfer athrawon ysgol:

TAR > SAC > Sefydlu > Wedi cymhwyso'n llawn i addysgu mewn ysgolion

O'i gymharu â'r model arfaethedig ar gyfer ymarferwyr AHO:

TAR/TBAR/TBA > Sefydlu > SYC (AHO) > Ymarferydd AHO wedi cymhwyso'n llawn

Dewis arall fyddai dyfarnu SYC (AHO) ar ôl cwblhau'r dyfarniad AGA ac nid ar ôl y cyfnod sefydlu. Byddai hyn yn cyfateb yn agos i'r model presennol ar gyfer athrawon ysgol ond byddai'n colli'r manteision, sydd wedi'u hamlinellu yn yr adran uchod, o ddyfarnu SYC (AHO) ar ôl y cyfnod sefydlu.

Trafodir dilyniant prosesau Cyngor y Gweithlu Addysg ar gyfer cymhwyso a chofrestru athrawon ysgol gan Waters (2020, t.25) ac mae hwn yn faes sy'n esblygu. Wrth i'r gwaith o ddiwygio AGA AHO fynd rhagddo, bydd yn ddefnyddiol ystyried y modelau presennol ar gyfer AGA athrawon ysgol wrth ystyried terminoleg a dilyniant prosesau cymwysterau AGA AHO.

Nid yw'r adolygiad hwn yn argymell ei gwneud yn ofynnol i athrawon sydd â SAC o AGA yn y sector ysgolion ennill SYC (AHO) cyn gweithio mewn coleg AB. Byddai hyn yn creu rhwystr di-fudd i athrawon ysgol sy'n dymuno gweithio mewn coleg, gan gyfyngu ar gyfle colegau i gyflogi'r staff mwyaf addas. Er na fu'r mater yn ganolbwynt i'r trafodaethau gyda chyfranogwyr yn yr adolygiad hwn, ni chafwyd unrhyw dystiolaeth gan gyfranogwyr bod athrawon sy'n trosglwyddo o leoliad ysgol i leoliad AHO yn methu addasu eu sgiliau i amgylchedd addysgu AHO. Gallai'r broses sefydlu a gynigir yma fod yn gyfle defnyddiol i athrawon sydd â SAC sy'n trosglwyddo o leoliad ysgol i leoliad AHO ddatblygu eu dealltwriaeth o'r sectorau AHO a dangos sut maen nhw'n bodloni disgwyliadau safonau proffesiynol AHO ar y lefel berthnasol.
Ar hyn o bryd, nid oes gan sectorau AHO eraill, megis dysgu seiliedig ar waith a dysgu yn y gymuned i oedolion, ofynion cyfreithiol ar gyfer cymwysterau sylfaenol, er mae'n bosibl y bydd cyflogwyr yn gofyn am gymwysterau penodol fel rhan o'u telerau cyflogaeth. Er eglurder, nid yw'r adolygiad hwn yn cynnig newid i'r trefniant hwn. Yn y sectorau hyn, mae'r heriau a fyddai'n deillio o ddeddfu ar gyfer safon cymwysterau gofynnol yn debygol o fod yn fwy na'r manteision, yn y tymor byr o leiaf.

Fel y nododd adroddiad Estyn (2021a), mae lleiafrif sylweddol o hyfforddeion sy'n ymgymryd â dyfarniadau AGA AHO yn dod o sectorau AHO sydd y tu allan i'r sector AB. Mae'r adolygiad hwn yn cynnig y dylai'r dyfarniadau AGA AHO newydd, y broses sefydlu a SYC (AHO) fod ar gael i'r grwpiau hyn o hyfforddeion, cyn belled â bod ganddynt gyfleoedd addas ar gyfer profiad ymarfer addysgu a/neu swyddi. Dylai cyflogwyr ledled y sectorau AHO annog ac ysgogi eu staff i feddu ar gymwysterau AGA, hyd yn oed os nad yw hynny'n ofyniad cyfreithiol, trwy, er enghraifft:

- cynnig 'blas' ar brofiadau addysgu a dyfarniadau rhagarweiniol i staff, fel yr amlinellir yn yr adolygiad hwn
- darparu cyfleoedd profiad ymarfer addysgu, mentora a sefydlu addas
- cyfrannu at ffioedd cyrsiau rhaglenni AGA mewn swydd
- lleihau'r llwyth gwaith ar gyfer pobl sy'n dilyn rhaglenni AGA er mwyn rhoi amser iddynt astudio
- cynnig cynyddrannau cyflog sy'n gwobrwyo ymarferwyr sy'n ennill dyfarniad AGA a SYC (AHO) os yw'r swydd yn caniatáu hynny.

[16]Mae'r broses sefydlu athrawon ysgol wedi cael ei hadolygu'n ddiweddar, a chyhoeddwyd y canllawiau diweddaraf ym mis Medi 2022 (Llywodraeth Cymru, 2022d). Y cyfnod sefydlu nodweddiadol yw tri thymor ysgol, neu i'r rhai nad ydynt yn cael eu cyflogi mewn swydd lawn amser, 380 o sesiynau ysgol hanner diwrnod, gydag isafswm o 110 sesiwn hanner diwrnod. Mewn cyd-destun AHO, ni fyddai sesiynau diwrnod llawn neu hanner diwrnod yn briodol gan fod ymarferwyr yn cael eu cyflogi ar sail amserlenni fesul awr. Mae'r Cytundeb Cenedlaethol ar Ddyrannu Llwyth Gwaith Darlithwyr ar gyfer Colegau Addysg Bellach yng Nghymru: Fersiwn 2 (2019) (Undeb Prifysgolion a Cholegau, 2021) yn nodi bod ymrwymiad addysgu llawn amser arferol yn uchafswm o 835 awr bob blwyddyn, neu 278 awr fel brasamcan ar gyfer un tymor. Mae'r rhain yn ymddangos yn gyfatebiaethau priodol ar gyfer cyfnod proses sefydlu AHO.

Cofrestru gyda CGA

Unwaith y mae ymarferydd wedi cwblhau dyfarniad TAR, TBAR neu TBA AHO ac wedi cwblhau'r elfen sydd wedi'i hasesu o'r cyfnod sefydlu yn llwyddiannus, byddai ganddo hawl i Statws Ymarferydd Cymwysedig (AHO), a fyddai'n cael ei ddyfarnu a'i gofnodi gan CGA.

Mae'n rhaid i ymarferwyr sy'n gweithio neu'n bwriadu gweithio mewn swyddi addysgu mewn colegau AB ac mewn swyddi cyfatebol gyda darparwyr dysgu seiliedig ar waith gofrestru gyda CGA (Cyngor y Gweithlu Addysg, 2022d). O dan y model arfaethedig, byddai'r trefniant hwn yn parhau, ond byddai angen hysbysu CGA am ddyfarniad TBA/TBAR/TAR cofrestrydd ar ddechrau ei gyfnod sefydlu, ac ar ôl iddo gwblhau'r cyfnod sefydlu'n llwyddiannus - pan fydd ganddo hawl i SYC (AHO).

Ar hyn o bryd, nid yw'n ofynnol i ymarferwyr yn y sector dysgu oedolion yn y gymuned gofrestru gyda CGA. Pe bai angen i ymarferwyr yn y sector dysgu oedolion yn y gymuned gofrestru gyda CGA yn y dyfodol, byddai trefniadau tebyg i'r rhai a ddisgrifir yma ar gyfer ymarferwyr AB a dysgu seiliedig ar waith yn berthnasol.

Gwella cyfleoedd ymarferwyr AHO ar gyfer datblygiad gyrfa yn y sectorau AHO a ledled y system addysg ehangach

Mae athrawon sydd wedi ennill cymhwyster TAR ac sydd wedi sicrhau SAC trwy addysg gychwynnol athrawon mewn ysgol yn cael eu hystyried yn gymwysedig gan golegau AB a gellir eu talu ar y brif raddfa gyflog ar gyfer darlithwyr. Nid yw'r trefniant dwyochrog yn berthnasol i ymarferwyr sydd wedi cwblhau dyfarniad addysg gychwynnol athrawon AHO (TBA, TBAR neu TAR). Nid oes gan yr unigolion hyn hawl i SAC ac nid ydynt yn gymwys i gael eu cyflogi na'u talu mewn ysgolion a gynhelir fel athrawon cymwysedig llawn. Mae'r anghysondeb ymddangosiadol hwn yn deillio o'r ddeddfwriaeth berthnasol sy'n rheoli'r hyn sy'n gyfystyr â 'bod yn gymwys' i addysgu mewn colegau AB[17] ac mewn ysgolion[18].

Mewn gwirionedd mae ysgolion yn gallu talu cyflog sy'n cyfateb i gyflog athrawon cymwysedig SAC i unigolion nad oes ganddynt SAC, mewn meysydd â phrinder staff a phynciau galwedigaethol lle nad oes unrhyw ymgeiswyr â SAC.

Fodd bynnag, roedd cyfranogwyr yn yr adolygiad hwn yn codi'r mater hwn yn aml, gan ddadlau ei fod yn cyfrannu at ganfyddiad nad oes gan ddyfarniadau AGA AHO yr un statws proffesiynol â dyfarniadau SAC cyfatebol, gan godi cwestiynau ynglŷn â chydraddoldeb a thegwch. Hefyd, mae'r mater hwn yn cael ei ystyried yn rhwystr i

ddatblygiad gyrfa ymarferwyr sydd â dyfarniad AGA AHO, ac nad yw'r rhwystr hwn yn bodoli i unigolion sydd â chymhwyster TAR (SAC). Roedd Estyn (2021a) wedi dyfynnu hyfforddai AHO presennol: "Mae peidio â chael SAC yn awgrymu bod gennym ni statws is am wneud yr un swydd, mewn gwirionedd." Ar y cyfan, mynegwyd safbwyntiau tebyg gan gyfranogwyr yn yr adolygiad hwn – gan gynnwys hyfforddeion presennol a diweddar ac uwch reolwyr a phenaethiaid mewn colegau AB.

Mae hyn yn effeithio ar ymarferwyr AHO mewn swydd yn fwy na'r rhai sy'n ymgymryd ag AGA cyn gwasanaeth: yn ôl pob tebyg, byddai person sy'n dymuno addysgu yn y sector ysgolion yn dewis llwybr cyn gwasanaeth sy'n arwain at SAC. Ar hyn o bryd, nid oes modd i'r rhai sydd wedi cwblhau dyfarniad AGA AHO 'drosi' eu dyfarniad i SAC. Mae dyfarniad TAR gyda SAC am dâl y Brifysgol Agored, sydd wedi'i achredu yn ddiweddar (Prifysgol Agored, 2023), yn darparu dull posibl i ymarferwyr o gefndir AHO sicrhau SAC wrth gael eu cyflogi mewn ysgol, ond mae angen i hyfforddeion gwblhau TAR llawn dros gyfnod o ddwy flynedd. Yr unig ddewis arall yw ailhyfforddi'n llawn ar gwrs TAR cyn gwasanaeth – opsiwn anymarferol i lawer o ymarferwyr AHO cyflogedig.

Yn ddiweddar, mae Cyngor y Gweithlu Addysg wedi cynnal gwaith ymchwil i asesu'r galw posibl am raglen drosi neu raglenni ar y cyd sy'n arwain at ddyfarniad TAR AHO a SAC (cyfathrebu personol). Mae'r dystiolaeth sydd ar gael ar hyn o bryd (adroddiad Estyn, yr adolygiad hwn a'r gwaith sydd wedi cael ei wneud gan CGA) yn dangos bod rhywfaint o alw am ddull syml i ymarferwyr AHO sydd wedi cwblhau dyfarniad AGA AHO sicrhau SAC heb orfod ailhyfforddi'n llawn, er nad yw lefel y galw wedi'i mesur eto.

Mae gofynion SAC wedi'u nodi yn y ddeddfwriaeth. Maent yn cynnwys gofyniad i athrawon fod â gradd. Nid yw dyfarniadau AGA AHO presennol wedi'u bwriadu i fodloni safonau SAC ac nid ydynt yn rhaglenni achrededig yn ôl diffiniad y ddeddfwriaeth. Byddai angen galluogi unrhyw newidiadau i'r trefniadau presennol yn ymwneud â dyfarniadau AGA AHO a SAC trwy welliannau i'r ddeddfwriaeth.

Roedd tua thraean o'r hyfforddeion a oedd yn dilyn rhaglenni AGA AHO yn 2019 heb radd (Estyn, 2021a). Roedd bron pob un ohonynt yn cwblhau eu hyfforddiant mewn swydd. Yn aml, mae gan yr hyfforddeion hyn sgiliau galwedigaethol arbenigol ac mae ganddynt y cymhwyster uchaf (cymhwyster galwedigaethol lefel 3 fel arfer) sydd ar gael yn y sector hwnnw. Ar hyn o bryd yng Nghymru, nid oes unrhyw raglen BA Addysg ran-amser mewn swydd ar gael i ymarferwyr AHO yn benodol sy'n dymuno datblygu eu dealltwriaeth o addysg.

Mae'r MA Cenedlaethol (Meistr) mewn Addysg (Cymru) yn rhaglen sy'n cael ei chynnig gan saith prifysgol yng Nghymru ac fe'i datblygwyd ar y cyd ag amrywiaeth o randdeiliaid gan gynnwys Llywodraeth Cymru. Mae lleoedd ar y rhaglen ar gyfer cyfranogwyr cymwys yn cael eu hariannu gan Lywodraeth Cymru. Er bod y wybodaeth ar-lein am y cwrs MA Cenedlaethol yn nodi mai dim ond athrawon sydd â SAC ac sy'n gweithio yn y sector addysg orfodol sy'n gymwys i gael lleoedd wedi'u hariannu (gweler Llywodraeth Cymru, 2021 – ac yn dolenni i dudalennau rhaglenni

prifysgolion partner), mae'r adolygiad hwn wedi cael sicrwydd bod ymarferwyr mewn lleoliadau AB yn gymwys i gael eu hariannu hefyd. Ar hyn o bryd, mae'r rhaglen yn cynnig tair elfen sy'n canolbwyntio ar arweinyddiaeth, ADY ac elfen 'gyffredinol'. Mae dwy elfen arall cwricwlwm ac ecwiti mewn addysg ar gael o Medi 2023. Nid oes elfen AHO ar hyn o bryd.

Argymhellion

21. Ymchwilio i fethodoleg a fframwaith rheoleiddio, a'u datblygu, fel bod ymarferwyr AHO yn gallu cael eu cyflogi fel athrawon cymwysedig mewn ysgolion a gynhelir

22. Datblygu cyfleoedd i ymarferwyr AHO astudio mewn swydd ar lefelau gradd ac ôl-radd ym maes addysg

Cymwys i weithio mewn ysgolion

Bwriad yr argymhelliad hwn yw i'r broses ddiwygio archwilio, sefydlu sylfaen dystiolaeth a datblygu dull sy'n caniatáu i ymarferwyr AHO cymwysedig gael eu cyflogi fel athrawon cymwysedig mewn ysgolion a gynhelir heb orfod ailhyfforddi'n llawn. Mae angen gwneud rhagor o waith i nodi lefel y galw, y goblygiadau i'r farchnad lafur a'r dull mwyaf addas. Er mwyn bod yn llwyddiannus, byddai angen i ddull o'r fath ennill ymddiriedaeth y sector ysgolion a galluogi ymarferwyr AHO i drosglwyddo'r sgiliau a'r ymarfer y maent wedi'u datblygu trwy eu haddysgu AHO i gyd-destun ysgol, a dangos eu bod yn bodloni safonau proffesiynol athrawon ysgol. Fel y disgrifir uchod, byddai angen diwygio'r ddeddfwriaeth sy'n rheoli cymwysterau athrawon ysgol hefyd.

Dylai'r broses ddiwygio arfaethedig ganolbwyntio ar sicrhau bod trefniadau AGA yn briodol ar gyfer ymarferwyr AHO. Serch hynny, mae hwn yn gyfle i fynd i'r afael â sut y gellir lleihau neu ddileu'r rhwystr hwn i ddilyniant gyrfa ar gyfer ymarferwyr AHO.

Rhaglenni BA a MA mewn swydd

Mae argymhelliad olaf yr adolygiad hwn yn ymwneud â datblygu a gwella cyfleoedd wedi'u hariannu i ymarferwyr AHO astudio addysg tra eu bod mewn swydd, ar lefelau gradd ac ôl-radd. Mae'r rhaglen Meistr genedlaethol yn cynnig model defnyddiol, gan fod y rhaglen yn seiliedig ar ddull cydweithredol mewn saith prifysgol. Gellid defnyddio dull tebyg ar gyfer rhaglen BA Addysg sy'n cael ei datblygu'n benodol ar gyfer ymarferwyr AHO, ledled yr holl leoliadau AHO, gan ganolbwyntio ar fwy na'r sector AB.

Byddai'r rhain yn darparu cyfleoedd dysgu proffesiynol cenedlaethol, strwythuredig, achrededig i ymarferwyr AHO ddatblygu eu dealltwriaeth o addysg, ymgysylltu â

[17] Rheoliadau Cymwysterau Athrawon Addysg Bellach (Cymru) 2002, Deddf Addysg (Cymru) 2014, Rheoliadau Cyngor y Gweithlu Addysg (Prif Swyddogaethau) 2015.
[18] Rheoliadau Cymwysterau Athrawon Ysgol (Cymru) 2012, Rheoliadau Cyngor y Gweithlu Addysg (Prif Swyddogaethau) (Cymru) 2015, Deddf Addysg 2002, Gorchymyn Gweinidogion Cymru (Trosglwyddo Swyddogaethau) 2018 – SI 2018/644

gwaith ymchwil a chyflawni ei gwaith ymchwil eu hunain a gwella eu proffesiynoldeb deuol.

O safbwynt y rhaglen Meistr genedlaethol, byddai elfen AHO bwrpasol yn ychwanegiad defnyddiol i'r elfennau sy'n cael eu cynnig ar hyn o bryd, a byddai'n caniatáu i ymarferwyr AHO ganolbwyntio ar y sectorau AHO nad ydynt yn cael eu hastudio ddigon ar hyn o bryd.

Cyfeiriadau

Artacho G E; Martínez T S, Ortega-Martín J L, Marin-Marín J A a Gómez-García G (2020). Teacher Training in Lifelong Learning—The Importance of Digital Competence in the Encouragement of Teaching Innovation. Sustainability 2020, 12, 2852

Atkins L a Tummons J (2017) Professionalism in vocational education: international perspectives. Research in Post-Compulsory Education, 22:3, 355-369

Australian Institute for Teaching and School Leadership (2012) The Australian Professional Standards for Teachers

Barabasch A a Watt-Malcolm B (2013) Teacher preparation for vocational education and training in Germany: a potential model for Canada? Compare: A Journal of Comparative and International Education, 43:2,155-183

BERA-RSA (2014) Research and the Teaching Profession: Building the capacity for a self-improving education system. Final report of the BERA-RSA inquiry into the role of research in teacher education

Calero I a Rodríguez-López B (2020) The relevance of transversal competences in vocational education and training: a bibliometric analysis. Empirical Research in Vocational Education and Training 12(1):12

Coleg Cymraeg Cenedlaethol (2019) Tuag at Cymraeg 2050: miliwn o siaradwyr. Cynllun Gweithredu Cyfrwng Cymraeg Addysg Bellach a Phrentisiaethau. Gweler hefyd adnoddau cysylltiedig yn https://www.colegcymraeg.ac.uk/en/study/furthereducationandapprenticeships/cymraeg2050/

Coleg Cymraeg Cenedlaethol (2020) Gosod Llwybrau Llwyddiant: Cynllun Strategol 2020/21 i 2024/25 y Coleg Cenedlaethol

Crawley J (2016). Post Compulsory Teacher educators – Connecting Professionals.

Crawley J (2018) 'Mapping backward' and 'looking forward' by the 'invisible educators' – reimagining research seeking 'common features of effective teacher preparation'. Research in Post-Compulsory Education, 23:1, 23-34

Education and Training Foundation (2022a) New framework guidance for Diploma in Teaching (FE and Skills)

Education and Training Foundation (2022b) New Level 5 full FE teaching qualification

Cyngor y Gweithlu Addysg (2022a) Achredu addysg gychwynnol athrawon

Cyngor y Gweithlu Addysg (2022b) Ystadegau Blynyddol CGA ar gyfer y Gweithlu Addysg yng Nghymru 2022

Cyngor y Gweithlu Addysg (2022c) Beth yw sefydlu?

Cyngor y Gweithlu Addysg (2022d) Gwybodaeth am gofrestru ar gyfer cyflogwyr

Cyngor y Gweithlu Addysg (2022e) Dyraniadau derbyn addysg gychwynnol athrawon (AGA)

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

Estyn (2021a) Addysg gychwynnol athrawon yn y sectorau addysg a hyfforddiant ôl-orfodol

Estyn (2021b) Adroddiad Blynyddol Prif Arolygydd Ei Mawrhydi dros Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru 2020-2021

Estyn (2022a) Adroddiad arolygu – Cardiff partnership for initial teacher education

Estyn (2022b) Canfyddiadau Cryno Adroddiad Blynyddol 2021-22: Addysg gychwynnol athrawon

Estyn (2022c) Diwygio Addysg Gychwynnol Athrawon yng Nghymru - cryfderau sy'n dod i'r amlwg a meysydd i'w hystyried

Furlong J, Hagger H, Butcher C a Howson J (2006) Adolygiad o Ddarpariaeth Hyfforddiant Cychwynnol Athrawon yng Nghymru; Adroddiad i Lywodraeth Cynulliad Cymru (Adroddiad Furlong). Rhydychen: Adran Addysg Prifysgol Rhydychen

Furlong J (2015) Addysgu athrawon yfory: opsiynau ynglŷn â dyfodol addysg gychwynnol athrawon yng Nghymru

General Teaching Council for Scotland (2021). Professional standards for teachers

Ghosh A a Worth J (2022) Teacher Labour Market in Wales: Annual Report 2022. Adroddiad ar gyfer y Sefydliad Cenedlaethol er Ymchwil i Addysg a Sefydliad Nuffield

Glover A, Jones M, Thomas A, a Worrall L (2022). Effective mentoring in Initial Teacher Education: What works and why. Y Brifysgol Agored, Caerdydd

Hadar L a Brody D (2016). Teacher Educators' Professional Learning in Communities. Routledge

Hanley P a Thompson R (2021). 'Generic pedagogy is not enough': Teacher educators and subject-specialist pedagogy in the Further Education and Skills sector in England. Teaching and Teacher Education. Cyfrol 98.

Hanley P, Hepworth J, Orr K a Thompson R. (2018) Literature review of subject specialist pedagogy. Adroddiad ar gyfer Sefydliad Gatsby

Harper M (2009). Re-thinking professionalism in further education in post-devolution Wales. Doethuriaeth PhD, Prifysgol Caerdydd

Hobson H J a Maxwell B (2020) Mentoring substructures and superstructures: an extension and reconceptualisation of the architecture for teacher mentoring. Journal of Education for Teaching, 46:2, 184-206

Jabarullah N H ac Iqbal Hussain H (2019) The effectiveness of problem-based learning in technical and vocational education in Malaysia. Education + Training, Cyfrol 61 Rhif 5, tt. 552-567

Jisc (2020a) Digital 2030 Digital Standards

Jisc (2020b) Developing blended learning approaches

Keller A, Zirkle C a Barabasch A (2021) Focal points of VET teacher training: a comparison of VET teacher education in the USA and Switzerland. Compare: A Journal of Comparative and International Education, 51:6, 843-861

Kools M a Stoll L (2016), What Makes a School a Learning Organisation?, OECD Education Working Papers, Rhif 137, OECD Publishing, Paris

Lawy R a Tedder M (2012) Beyond compliance: teacher education practice in a performative framework, Research Papers in Education,27:3, 303-318

Lucas B, Spencer E, a Claxton G (2012) How to Teach Vocational Education: A theory of vocational pedagogy. Llundain: City & Guilds Centre for Skills Development

Lucas N (2007) Rethinking initial teacher education for further education teachers: from a standards-led to a knowledge-based approach. Teaching Education, 18(2), 93-106

Nasta T. (2007). Translating national standards into practice for the initial training of Further Education (FE) teachers in England. Research in Post-Compulsory Education, 12, 1 – 17. Gweler hefyd ei ddoethuriaeth PhD – http://discovery.ucl.ac.uk/10006681/1/498454.pdf

Ffederasiwn Hyfforddiant Cenedlaethol Cymru (2018) Ymarferiad cwmpasu Ffederasiwn Hyfforddiant Cenedlaethol Cymru yn ymwneud â datblygiad posibl cymhwyster newydd ar gyfer ymarferwyr dysgu seiliedig ar waith

OB3 Research (2020) Research on teachers' statutory induction

OECD (2017) The Welsh Education Reform Journey: A Rapid Policy Assessment

OECD (2019a) Flying Start: improving initial teacher preparation systems

OECD (2019b) ITE programme accreditation in Wales as a means to strengthen research-informed initial teacher education programmes

OECD (2021) Teachers and Leaders in Vocational Education and Training, OECD Reviews of Vocational Education and Training

OECD (2022), Preparing Vocational Teachers and Trainers: Case Studies on Entry Requirements and Initial Training. OECD Reviews of Vocational Education and Training, OECD Publishing, Paris

Ofsted (2009) The initial training of further education teachers

Y Brifysgol Agored (2023) A new way to become a teacher [information on the salaried PGCE with QTS]

Orr K, Hanley P, Hepworth J a Thompson R (2019). Enhancing subject-specialist pedagogy through the initial teacher education of science, engineering and technology teachers in further education colleges. Report for The Gatsby Charitable Foundation

Perry E, Booth J, Owen D a Bower K (2019) The Curriculum for Initial Teacher Education: Literature Review. Sefydliad Addysg Sheffield, Prifysgol Sheffield Hallam

Scheuch I, Bohlinger S, Bieß A a Nguyen H L (2021) Mapping research on European VET policy with a systematic literature review method: A pilot study. International Journal for Research in Vocational Education and Training (IJRVET), Cyfrol 8, Rhifyn 4, tt. 113-137
Sgiliaith (2023) Sgiliaith - Rhaglen datblygu staff cenedlaethol

Smothers N, Cropley B, Hanton S, McKay A a Williams T (2022) (Re)conceptualising effective teaching in further education: an exploratory study, Journal of Further and Higher Education, 46:5, 620-635

Society for Education and Training (2022) QTLS – Qualified Teacher Learning and Skills status

StatsCymru (2022) Addysg gychwynnol i athrawon (ITE): Ystadegau ar y myfyrwyr sy'n gwneud cwrs ITE a ddarperir drwy sefydliad addysg uwch yng Nghymru, gan gynnwys y rhai sydd wedi'i gwblhau

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

Thomas G (2016) Gavin Thomas - Datblygiad proffesiynol a hyfforddiant yn y sector AB yng Nghymru: edrych yn ôl

Thompson C (2016). The magic of mentoring: a democratic approach to mentoring trainee teachers in post-compulsory education. Research in Post-Compulsory Education, 21:3, 246-259, 1-15

Thompson R (2014) Initial teacher education for the education and training sector in England: development and change in generic and subject-specialist provision. Adroddiad ar gyfer Sefydliad Elusennol Gatsby

Undeb Prifysgolion a Cholegau (2021) FE agreements in Wales

Waters M (2020) Dysgu bod yn athro yng Nghymru: sefydlu athrawon yn y proffesiwn.

Llywodraeth Cymru (2002) Rheoliadau Cymwysterau Athrawon Addysg Bellach (Cymru) 2002

Llywodraeth Cymru (2012) Rheoliadau Cymwysterau Athrawon Ysgol (Cymru) 2012

Llywodraeth Cymru (2014) Egwyddorion hyfforddi a mentora

Llywodraeth Cymru (2015) Hyfforddi a mentora
Llywodraeth Cymru (2017) Safonau proffesiynol ar gyfer athrawon addysg bellach ac ymarfer dysgu seiliedig ar waith yng Nghymru. Gweler hefyd adnoddau cysylltiedig ar Tudalen we safonau proffesiynol Hwb

Llywodraeth Cymru (2018) Deddf Anghenion Dysgu Ychwanegol a'r Tribiwnlys Addysg (Cymru)

Llywodraeth Cymru (2019a) Astudiaeth gwmpasu dysgu proffesiynol ôl-16: adroddiad terfynol

Llywodraeth Cymru (2019b) Safonau Proffesiynol ar gyfer Addysgu ac Arweinyddiaeth

Llywodraeth Cymru (2021) MA (Gradd Meistr) Cenedlaethol mewn Addysg (Cymru) [Cyrchwyd 17/02/2023]

Llywodraeth Cymru (2022a) Addysg gychwynnol i athrawon: Medi 2020 i Awst 2021. Gwybodaeth ynglŷn â myfyrwyr sy'n hyfforddi i fod yn athrawon ar gyrsiau addysg gychwynnol i athrawon (AGA) sy'n arwain at statws athro cymwysedig ar gyfer Medi 2020 i Awst 2021.

Llywodraeth Cymru (2022b) Deddf Addysg Drydyddol ac Ymchwil (Cymru) 2022.

Llywodraeth Cymru (2022c) Cymhellion hyfforddi athrawon: myfyrwyr TAR (AB). Canllawiau ar gymhwysedd a sut i wneud cais am y cymelliadau.

Llywodraeth Cymru (2022d) Sefydlu ar gyfer athrawon newydd gymhwyso yng Nghymru Gweler hefyd y dogfennau cysylltiedig ar dudalen we canllawiau sefydlu a dogfennau cysylltiedig Hwb

Llywodraeth Cymru (2022e) Fframwaith Credydau a Chymwysterau: Cefndir ac esboniad o'r Fframwaith Credydau a Chymwysterau.

Llywodraeth Cymru (2022f) Sefydlu athrawon sydd newydd gymhwyso yng Nghymru yn statudol

Llywodraeth Cymru (2022g) Dogfen ymgynghori: diwygio'r meini prawf ar gyfer achredu rhaglenni addysg gychwynnol athrawon yng Nghymru

Llywodraeth Cymru (2022h) Araith Gweinidog y Gymraeg ac Addysg yn cyflwyno ei weledigaeth ar gyfer addysg bellach, 10 Mawrth 2022 – crynodeb a thestun llawn

Fforwm Economaidd y Byd (2015) New Vision for Education: Unlocking the Potential of Technology. Geneva: Fforwm Economaidd y Byd

Geirfa

ACL	Dysgu oedolion yn y gymuned
Colegau Cymru	Corff cynrychiolwyr colegau addysg bellach yng Nghymru. Mae'r adolygiad wedi ymgynghori â rhwydweithiau amrywiol sy'n cael eu cynnal gan Colegau Cymru, gan gynnwys Fforwm y Penaethiaid a Grŵp y Cwricwlwm ac Ansawdd
Credyd	Credyd yw cyfanswm yr amser tybiannol sy'n cael ei neilltuo ar gyfer cyfres o amcanion dysgu. Mae un credyd yn gyfystyr â 10 awr dysgu. Gweler 'Lefel' hefyd
CTER	Y Comisiwn Addysg Drydyddol ac Ymchwil ('y comisiwn')
CGA	Cyngor y Gweithlu Addysg
AB	Addysg Bellach
SAB	Sefydliad Addysg Bellach
SAU	Sefydliad Addysg Uwch
HESA	Awdurdod Safonau Addysg Uwch
CCAUC	Cyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru
Dyfarniad AGA	Tystysgrif Addysg i Raddedigion (TAR), Tystysgrif Broffesiynol mewn Addysg i Raddedigion (TBAR) neu Dystysgrif Broffesiynol mewn Addysg (TBA)

Cymhwyster AGA Defnyddir yma fel fersiwn diwygiedig o 'ddyfarniad AGA', lle mae meddu ar y dyfarniad (e.e. TBA neu TAR) yn ofyniad cyfreithiol i fod yn 'gymwysedig'. Er enghraifft, mae'n rhaid i athrawon mewn ysgolion fod â SAC a bod wedi cwblhau eu cyfnod sefydlu er mwyn cael eu hystyried yn athrawon cymwysedig llawn, yn unol â'r hyn a nodir yn Rheoliadau Cymwysterau Athrawon Ysgol (Cymru) 2012. Mae'n rhaid i 'athrawon' mewn colegau AB fodloni amodau Rheoliadau Cymwysterau Athrawon Addysg Bellach (Cymru) 2002 i gael eu hystyried yn 'athrawon' AB cymwysedig llawn, a'u talu yn unol â hynny

AGA	Addysg gychwynnol athrawon

Lefel — Mae lefel yn ddangosydd gofynion, cymhlethdod a dyfnder cymharol dysgu. Yn fras, mae lefel 5 yn lefel gradd sylfaen; mae lefel 6 yn radd anrhydedd; ac mae lefel 7 yn radd meistr. I gael gwybodaeth fanwl am y Fframwaith Credydau a Chymwysterau (FfCChC), gweler Llywodraeth Cymru (2022e). Gweler 'Credyd' hefyd

NTfW — Ffederasiwn Hyfforddiant Cenedlaethol Cymru

ANG — Athro newydd gymhwyso

AHO — Addysg a hyfforddiant ôl-orfodol. Nid yw'n hawdd diffinio'r sector hwn, ac mae'r defnydd o'r term, boed yn unigol neu'n lluosog, yn amrywio gan ddibynnu ar y cyd-destun. At ddibenion yr adroddiad hwn, mae'r sector AHO yn cynnwys y sectorau AB, dysgu seiliedig ar waith, cyfiawnder oedolion a dysgu oedolion yn y gymuned; i raddau llai, mae'n cynnwys sectorau y mae eu staff yn defnyddio dyfarniadau AGA AHO, fel hyfforddwyr proffesiynol yn y lluoedd arfog, y gwasanaethau brys, neu gwmnïau hyfforddi preifat.

Mae amrywiaeth o dermau'n cael eu defnyddio, mewn ffordd gyfnewidiol yn aml, i ddisgrifio'r sector hwn, gan gynnwys: y sector dysgu gydol oes a sgiliau, y sector dysgu a sgiliau, y sector ôl 16, y sector addysg a hyfforddiant, a'r sector AB a sgiliau. Mewn llenyddiaeth ryngwladol yn benodol, mae'r sector yn cael ei ddisgrifio'n aml fel y sector addysg a hyfforddiant galwedigaethol. Yng Nghymru, mae gan y Comisiwn Addysg Drydyddol ac Ymchwil newydd gylch gwaith sy'n cwmpasu'r rhan fwyaf o addysg ôl-orfodol, gan ailgyflwyno'r term 'trydyddol' i'r casgliad o dermau a ddefnyddir

PLP — Pasbort dysgu proffesiynol

Ymarferydd — Mae'r sectorau AHO gwahanol yn defnyddio termau amrywiol, fel athro, tiwtor, hyfforddwr, darlithydd, cynghorydd hyfforddi a llawer o rai eraill i ddisgrifio'r rhai sy'n darparu ac yn cefnogi dysgu a chynnydd. At ddibenion yr adroddiad hwn, mae'r term 'ymarferydd' yn cael ei ddefnyddio fel term cynhwysol i gyfeirio at bobl sy'n gweithio yn y rolau hyn yn sectorau AHO. 'Hyfforddeion' yw'r term a ddefnyddir ar gyfer ymarferwyr sy'n astudio rhaglenni AGA AHO. Ambell waith, os yw'r cyd-destun yn cyfeirio at ddefnydd cyfreithiol neu dechnegol penodol, rydym wedi cyfeirio at 'athrawon AB' neu 'ddarlithwyr AB'. [Gweler 'Athro' hefyd]

SYC (AHO) — Statws Ymarferydd Cymwysedig (SYC)

SAC — Statws Athro Cymwysedig

SHELL — Yr Adran Sgiliau, Addysg Uwch a Dysgu Gydol Oes – un o adrannau Llywodraeth Cymru

Athro — Athro sy'n gweithio mewn ysgol yn y sector addysg orfodol [Gweler 'Ymarferydd' hefyd]

Hyfforddai — Person sy'n astudio rhaglen AGA AHO

USCET — Cyngor y Prifysgolion ac Ysgolion ar gyfer Addysgu Athrawon. Mae is-grŵp USCET AHO yn rhwydwaith proffesiynol ar gyfer arweinwyr cyrsiau darparwyr AGA SAU yng Nghymru

WBL — Dysgu seiliedig ar waith

LlC — Llywodraeth Cymru

Atodiad A
Y dyfarniadau addysg gychwynnol athrawon AHO presennol

Yn fras, caiff y dyfarniadau presennol eu categoreiddio fel hyn:

- Tystysgrif Broffesiynol mewn Addysg (TBA). Fel arfer, mae'n rhaid i ymgeiswyr fod â chymhwyster lefel 3 o leiaf a/neu brofiad galwedigaethol yn y pwnc o'u dewis wrth ddechrau. Fel arfer, mae'n arwain at 120 credyd a deilliannau modiwlau ar lefel 4 a 5, ond mae o leiaf un darparwr yn cynnig modiwlau ar lefel 6. Mae teitlau amrywiol y dyfarniad hwn yn cynnwys Tystysgrif Broffesiynol mewn Addysg, Tystysgrif Broffesiynol mewn Addysg a Hyfforddiant, Tystysgrif Broffesiynol mewn Addysg (Addysg a Hyfforddiant Ôl-orfodol), Tystysgrif Addysg Broffesiynol
- Tystysgrif Broffesiynol mewn Addysg i Raddedigion (TBAR). Fel arfer, mae'n rhaid i ymgeiswyr fod â gradd wrth ddechrau. Fel arfer, mae'n arwain at 120 credyd a deilliannau modiwlau ar lefel 5 a 6. Mae teitlau amrywiol y dyfarniad hwn yn cynnwys Tystysgrif Broffesiynol mewn Addysg i Raddedigion, Tystysgrif Broffesiynol i Raddedigion (Addysg a Hyfforddiant Ôl-orfodol), Tystysgrif Broffesiynol mewn Addysg a Hyfforddiant i Raddedigion, Tystysgrif Addysg Broffesiynol i Raddedigion
- Tystysgrif Addysg i Raddedigion (TAR). Mae'n rhaid i ymgeiswyr fod â gradd wrth ddechrau. Fel arfer, mae'n arwain at 120 credyd a deilliannau modiwlau ar lefel 6 a 7. Mae teitlau amrywiol y dyfarniad hwn yn cynnwys Tystysgrif Addysg i Raddedigion, Tystysgrif Addysg a Hyfforddiant Ôl-orfodol i Raddedigion, Tystysgrif Addysg a Hyfforddiant i Raddedigion

Atodiad B
Rhanddeiliaid a gymerodd ran yn yr adolygiad hwn

Roedd tîm craidd yr adolygiad yn cynnwys Dr Steve Bell (ar secondiad o Estyn ar gyfer y gwaith hwn), Helen Scaife (Cangen Datblygu'r Gweithlu Ôl-16) a Rhian Pound-McCarthy (Cangen Datblygu'r Gweithlu Ôl-16). Roedd yr Athro Bill Lucas yn gweithredu fel cynghorydd a ffrind beirniadol i'r adolygiad.

Bu'r adolygiad yn ymgynghori'n rheolaidd â Grŵp Llywio Dysgu Proffesiynol Llywodraeth Cymru – grŵp cynghori polisi lefel uchel sydd â chynrychiolaeth o'r sectorau AHO – a gefnogodd egwyddorion arweiniol a chwmpas yr adolygiad. Hefyd, sefydlwyd grŵp cyfeirio i ystyried a chynghori ar agweddau manylach. Roedd y grŵp hwn yn cynnwys cynrychiolwyr o bob un o'r sectorau AHO: aelod o grŵp AHO USCET, arweinydd cwrs o dîm TAR coleg AB, uwch arweinydd o goleg AB (oedd yn cynrychioli Colegau Cymru a'r Grŵp Cwricwlwm ac Ansawdd hefyd), cynrychiolydd o'r sector dysgu seiliedig ar waith (oedd yn cynrychioli NTfW hefyd), cynrychiolydd o'r sector dysgu oedolion yn y gymuned (oedd yn cynrychioli'r rhwydwaith darpariaeth ddysgu ychwanegol), cynrychiolydd o CGA, swyddog o adran cyn 16 Llywodraeth Cymru (Is-adran Addysgeg, Arweinyddiaeth a Dysgu Proffesiynol), a thîm craidd yr adolygiad.

Fel rhan o'r adolygiad, cynhaliwyd cyfarfodydd ar-lein rhwng mis Ebrill 2022 a mis Ionawr 2023 gyda'r canlynol:

- Cydlynwyr Rhwydwaith Partneriaeth Dysgu Oedolion Dysgu Oedolion yn y Gymuned
- Agored Cymru
- Fforwm Penaethiaid a Grŵp Cwricwlwm ac Ansawdd Colegau Cymru
- Cyngor y Gweithlu Addysg
- Estyn
- Cyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru (CCAUC)
- Y Sefydliad Ffiseg
- Swyddogion o ganghennau amrywiol Llywodraeth Cymru, yn edrych ar gyllid, sefydlu, SAC, data, y Comisiwn Addysg Drydyddol ac Ymchwil
- Swyddogion o'r Adran Addysg yn Lloegr
- Yr Asiantaeth Sicrhau Ansawdd
- Undeb Prifysgolion a Cholegau#
- Grŵp Partneriaeth Undeb Llywodraeth Cymru
- Y Coleg Cymraeg Cenedlaethol

Fel rhan o'r adolygiad, cynhaliwyd grwpiau ffocws gydag addysgwyr athrawon a 'mentoriaid addysgu a dysgu' o'r holl golegau AB sy'n darparu AGA AHO, a gydag aelodau o grŵp arweinwyr cyrsiau AGA AHO AU AHO USCET.

Mewn e-byst a anfonwyd ymlaen yn garedig gan arweinwyr cyrsiau, gwahoddwyd hyfforddeion sy'n astudio neu sydd newydd gwblhau rhaglenni AGA AHO i fynychu grwpiau ffocws ar-lein. Roedd naw o hyfforddeion presennol neu ddiweddar wedi cymryd rhan mewn tri chyfarfod grŵp ffocws ar-lein yn ystod mis Medi 2022. Cynhaliwyd amryw o gyfarfodydd un i un gydag unigolion i drafod agweddau ar yr adolygiad. Rydym yn ddiolchgar i'r Athro Michelle Jones o Brifysgol Abertawe, yr Athro Ron Thompson o Brifysgol Huddersfield, Mike Williams o Goleg Sir Gâr a Howard Pilott o'r Sefydliad Addysg a Hyfforddiant am eu mewnbwn.

Dosbarthwyd adroddiad interim i randdeiliaid ym mis Hydref 2022, a derbyniwyd 24 ymateb ysgrifenedig iddo.

Hoffem ddiolch i'r holl gyfranogwyr sydd wedi cyfrannu yn ystod yr adolygiad.

Atodiad C
Tueddiadau yn nifer yr hyfforddeion AGA AHO

Mae darparwyr sy'n cynnig dyfarniadau AGA AHO a ariennir gan CCAUC yn cofnodi data am eu dysgwyr yn y setiau data HESA. Fodd bynnag, yn draddodiadol, nid yw'r data hwn wedi cael ei goladu, ei ddadansoddi na'i gyhoeddi yn systematig ac felly nid oes unrhyw gofnod cyhoeddus o'r tueddiadau yn nifer yr hyfforddeion sy'n cwblhau dyfarniadau AGA AHO. Mae mynd i'r afael â'r diffyg hwn yn un o argymhellion yr adolygiad hwn.

Fel rhan o waith yr adolygiad, mae ystadegwyr Llywodraeth Cymru wedi dadansoddi set ddata HESA, gan hidlo unrhyw fyfyriwr sy'n astudio cwrs addysg gychwynnol athrawon a fwriedir ar gyfer Addysg Bellach. Er bod y data wedi'i wirio, nid yw wedi bod yn destun yr un meini prawf cynhwysiant ac eithrio a fyddai'n cael eu defnyddio ar gyfer data bwletin fel arfer. Dylid ei ystyried yn ddata arbrofol ac mae wedi'i gynnwys fel atodiad i'r adolygiad hwn er mwyn rhoi brasamcan o nifer yr hyfforddeion dros amser, yn hytrach na fel datganiad diffiniol. Am y rheswm hwn, nid yw sefydliadau unigol wedi'u nodi.
Er gwaetha'r cafeatau uchod, a'r rhai yn y troednodiadau sy'n cyd-fynd â'r tablau (yn enwedig y nodyn am Dabl A), mae'r data yn rhoi cipolwg defnyddiol ar ddemograffeg hyfforddeion AGA AHO a thueddiadau mewn recriwtio.

Mae Tabl A yn dangos cyfanswm yr hyfforddeion. Mae'r tabl hwn yn cyfuno data ymrestru o set ddata HESA ac un sefydliad a oedd wedi codio ei ymrestriadau yn wahanol, gan fethu ag ymddangos yn y deilliannau ymholi o ganlyniad (gweler y nodiadau isod). Y peth cyntaf i'w nodi yw mai cyfanswm yr hyfforddeion wedi'u hymrestru a gofnodwyd ar gyfer 2019/20 yw 940. Mae hyn ychydig yn fwy na'r unig ffynhonnell ddata arall sydd ar gael yn ymwneud ag ymrestriadau yn y sector AGA AHO, sef y ffigwr o 899 a nodwyd gan Estyn (2021a) yn yr un flwyddyn, yn seiliedig ar gyfrifiad hunan-adrodd darparwyr unigol. Nid yw'r gyfatebiaeth yn berffaith ond mae'n darparu rhywfaint o driongliant ar gyfer y data a'i ddadansoddiad yn yr adroddiad hwnnw. Mae cyfanswm yr hyfforddeion rhwng 2017/18 a 2020/21 yn gostwng o 1,000 i 875. Mae'n bosibl bod pandemig Covid-19 wedi cael rhywfaint o effaith ar recriwtio hyfforddeion rhwng 2019/20 a 2020/21.

Mae'r dull astudio yn cael ei ddangos yn Nhabl B ac mae'n gymharol gyson dros y cyfnod. Roedd rhwng 81% ac 83% o hyfforddeion yn astudio'n rhan-amser. Mae hyn yn gyson â'r ffigwr o 82% a adroddwyd gan Estyn.

Mae Tabl C yn dangos ymrestriadau yn ôl rhyw. Mae cyfran yr hyfforddeion benywaidd yn amrywio o 63% i 67%. Mewn cymhariaeth, mae ystadegau gweithlu blynyddol CGA (Cyngor y Gweithlu Addysg, 2022b) yn dangos bod cyfran ychydig yn llai o athrawon addysg bellach sydd wedi'u cofrestru ar hyn o bryd yn fenywod (60% yn 2021). Yn y sector dysgu seiliedig ar waith, roedd 63% o ymarferwyr dysgu seiliedig ar waith cofrestredig yn 2021 yn fenywod.

Mae Tabl D yn dangos ethnigrwydd hyfforddeion. Dros y cyfnod, mae cyfran ethnigrwydd hyfforddeion yn aros yn ddigyfnewid i raddau helaeth, ac roedd 89% - 91% o'r cyfanswm yn hyfforddeion gwyn. Nid oes modd gwneud cymhariaeth uniongyrchol â'r gweithlu presennol oherwydd cyfran yr ethnigrwydd 'anhysbys' yn ystadegau blynyddol CGA. Nodwyd mai 20% oedd y ganran hon ar gyfer athrawon AB ac ymarferwyr dysgu seiliedig ar waith yn 2021.

Mae proffil oedran hyfforddeion, sy'n cael ei ddangos yn Nhabl E, yn dangos bod ymarferwyr AHO yn hŷn wrth ddechrau yn y proffesiwn ac ymgymryd â hyfforddiant cychwynnol. Dros y cyfnod, mae cyfran yr hyfforddeion 30 oed a throsodd yn uwch na 60% yn gyson. Yn 2020/21, dim ond 16% o'r hyfforddeion oedd yn 24 oed neu'n iau. Mae'r proffil oedran hwn yn wahanol iawn i hyfforddeion ar raglenni AGA mewn ysgolion. Mae StatsCymru (2022) yn dangos data ar gyfer hyfforddeion yn eu blynyddoedd cyntaf ar gyrsiau AGA ysgolion yng Nghymru yn ôl oedran a math o radd. O'r 1,395 o hyfforddeion a oedd yn dilyn rhaglenni TAR (y gyfatebiaeth orau ar gyfer dyfarniadau AGA AHO) yn 2020/21, roedd 800 (57%) yn 24 oed neu'n iau.

Nododd Estyn mai dim ond 34 (4%) o 899 o hyfforddeion a oedd yn ymgymryd ag unrhyw agweddau ar eu profiad addysgu trwy gyfrwng y Gymraeg. Mae Tabl F yn dangos data ar gyfer gallu hyfforddeion i siarad Cymraeg ac mae'n nodi bod 105 (12%) o'r 895 o hyfforddeion yn 2019/20 – yr un flwyddyn â chyfrifiad Estyn – yn siaradwyr Cymraeg rhugl a bod 125 arall (14%) yn siaradwyr Cymraeg ond ddim yn rhugl. Nid yw ystadegau gweithlu blynyddol CGA yn cael eu hadrodd yn yr un fformat, ond maent yn nodi bod 15% o athrawon cofrestredig AB yn rhugl neu'n gymharol rugl yn y Gymraeg yn 2019 a bod 11% wedi'u hyfforddi i weithio, yn gweithio ar hyn o bryd, neu wedi gweithio trwy gyfrwng y Gymraeg neu'n teimlo'n hyderus i wneud hynny. Y ffigyrau cyfatebol ar gyfer ymarferwyr dysgu seiliedig ar waith ar gyfer yr un flwyddyn oedd 11% ac 8%. Mae'r data hwn yn dangos y bwlch rhwng y gyfran bosibl o hyfforddeion a allai fod yn ymgymryd ag o leiaf rywfaint o'u haddysgu neu hyfforddiant yn y Gymraeg, a'r sefyllfa ar hyn o bryd.

Tabl A
Ymrestriadau AGA ar gyfer AB yng Nghymru (2017/18 i 2020/21)

SAU	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21
Prifysgol 1	125	130	130	75
Prifysgol 2	40	30	30	45
Prifysgol 3 (darpariaeth wedi dod i ben yn 2020/21)	55	50	35	-
Prifysgol 4	525	520	495	475
Prifysgol 5	135	125	115	150
Prifysgol 6	110	95	90	75
Is-gyfanswm o set ddata HESA	**985**	**950**	**895**	**825**
Prifysgol 7 (hunan-adrodd)	15	30	45	50
Cyfanswm	**1000**	**980**	**940**	**875**

Tabl B
Ymrestriadau AGA ar gyfer AB yng Nghymru yn ôl modd (2017/18 i 2020/21)

Modd	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21
Llawn amser (gan gynnwys cyrsiau rhyngosod)	130	185 (20%)	155 (18%)	140 (17%)
Rhan-amser	805 (81%)	155 (18%)	735 (82%)	680 (83%)
Cyfanswm	**985**	**940**	**895**	**825**

Tabl C
Ymrestriadau AGA ar gyfer AB yng Nghymru yn ôl rhyw (2017/18 i 2020/21)

Rhyw	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21
Gwryw	330 (33%)	320 (34%)	325 (36%)	295 (36%)
Benyw	660 (67%)	630 (66%)	565 (63%)	525 (64%)
Arall	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Cyfanswm	**985**	**950**	**895**	**825**

Tabl D
Ymrestriadau AGA ar gyfer AB yng Nghymru yn ôl ethnigrwydd (2017/18 i 2020/21)

Ethnigrwydd	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21
Gwyn	900 (91%)	870 (91%)	815 (91%)	730 (89%)
Cefndir du (gan gynnwys Du Prydeinig)	20 (2%)	20 (2%)	15 (2%)	15 (2%)
Cefndir Asiaidd (gan gynnwys Asiaidd Prydeinig)	20 (2%)	15 (2%)	20 (2%)	20 (3%)
Arall (gan gynnwys cymysg)	20 (2%)	25 (3%)	20 (2%)	30 (4%)
Ethnigrwydd yn anhysbys	20 (2%)	15 (2%)	20 (2%)	25 (3%)
Ddim yn hanu o'r DU	5 (0%)	5 (0%)	5 (0%)	0 (0%)
Cyfanswm	**985**	**950**	**895**	**825**

Tabl E
Ymrestriadau AGA ar gyfer AB yng Nghymru yn ôl oedran (2017/18 i 2020/21)

Oedran	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21
18-20 oed	0 (0%)	15 (1%)	15 (2%)	5 (0%)
21-24 oed	155 (16%)	170 (18%)	150 (17%)	130 (16%)
25-29 oed	205 (21%)	180 (19%)	175 (19%)	150 (18%)
30 oed a throsodd	625 (63%)	585 (62%)	550 (62%)	540 (65%)
Cyfanswm	**985**	**950**	**895**	**825**

Tabl F
Ymrestriadau AGA ar gyfer AB yng Nghymru yn ôl gallu i siarad Cymraeg (2017/18 i 2020/21)

Gallu i siarad Cymraeg	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21
Siarad Cymraeg yn rhugl	100 (10%)	110 (12%)	105 (12%)	85 (10%)
Siarad Cymraeg ond heb fod yn rhugl	160 (16%)	145 (15%)	125 (14%)	115 (14%)
Ddim yn siarad Cymraeg	665 (67%)	655 (69%)	620 (69%)	590 (72%)
Anhysbys	60 (6%)	40 (4%)	40 (4%)	30 (4%)
Cyfanswm	**985**	**950**	**895**	**825**

Nodiadau

Mae ffigurau wedi'u talgrynnu i'r 5 agosaf, ac mae ffigurau o dan 2.5 wedi'u talgrynnu i 0. Mae'n bosibl na fydd canrannau'n dod i gyfanswm o 100% yn union oherwydd talgrynnu.

Ar gyfer Tablau B i F, mae'r rhifau'n seiliedig ar set ddata HESA ar gyfer ymrestru'r myfyrwyr canlynol:

1. Myfyrwyr sydd wedi'u cyfrif yn y boblogaeth cofrestru Addysg Uwch safonol
2. Myfyrwyr sy'n astudio gyda darparwr Addysg Uwch yng Nghymru (gan gynnwys Sefydliadau Addysg Uwch a'r rhai sydd wedi ymrestru ar gyfer cyrsiau AU mewn Sefydliadau Addysg Bellach) neu fyfyrwyr sy'n hanu o Gymru sy'n astudio gyda'r Brifysgol Agored
3. Myfyrwyr sy'n dilyn cwrs hyfforddiant cychwynnol athrawon lle mai nod hyfforddiant cychwynnol athrawon y myfyriwr yw addysgu ym maes addysg bellach

Mae Tabl A yn dangos data ymrestru o set ddata HESA, fel y'i disgrifiwyd yn y meini prawf ar gyfer Tablau B i F, uchod. Mae enwau sefydliadau wedi'u dileu ac maent yn cael eu dangos fel Prifysgol 1, Prifysgol 2 ac ati. Roedd un sefydliad wedi codio ei ymrestriadau fel 'hyfforddiant mewn swydd', yn hytrach na 'hyfforddiant cychwynnol athrawon', felly nid oedd ei ddata wedi ymddangos yn y deilliannau holi. Roedd y sefydliad hwn wedi hysbysu'r adolygiad yn uniongyrchol am nifer y myfyrwyr a oedd wedi ymrestru, a derbyniwyd y wybodaeth hon heb ei gwirio. Dangosir y ffigurau hyn fel llinell ar wahân (Prifysgol 7). Mae'n bosibl nad yw ymrestriadau ar gyfer Prifysgol 7 wedi'u cofnodi yn yr un modd ag ymrestriadau mewn sefydliadau eraill. Os yw prifysgol yn gweithredu ar sail trefniant masnachfraint neu bartneriaeth gyda choleg/colegau AB, mae'r holl ymrestriadau ar gyfer y fasnachfraint neu'r bartneriaeth yn cael eu dangos o dan y rhiant SAU.

Mae'r wybodaeth ddemograffig a ddangosir yn Nhablau B i F yn dod o'r set ddata HESA yn unig ac nid yw'n cynnwys gwybodaeth gan y sefydliad (Prifysgol 7) a oedd wedi codio ei ymrestriadau'n wahanol.