



# Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru

## ADOLYGIAD STRATEGOL O STRWYTHUR CYFLOG AC AMODAU ATHRAWON AC ARWEINWYR YNG NGHYMRU

**Adroddiad i Weinidog  
y Gymraeg ac Addysg  
Llywodraeth Cymru**

**Rhagfyr 2023**

LIC: 49108  
ISBN: 978-1-83577-383-3



## TERMAU A BYRFODDAU

Termau a byrfoddau a ddefnyddir yn yr adroddiad hwn:

ADY	Anghenion Dysgu Ychwanegol
Cydlynnydd ADY	Cydlynnydd Anghenion Dysgu Ychwanegol
Deddf ALNET (Cymru)	Deddf Anghenion Addysgol Ychwanegol a'r Tribiwnlys Addysg (Cymru) 2018
MDPh	Maes Dysgu a Phrofiad
ASCL Cymru	Cymdeithas Arweinwyr Ysgolion a Cholegau Cymru
CIPD	Y Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu
DPP	Datblygiad Proffesiynol Parhaus
DfE	Yr Adran Addysg
EPI	Y Sefydliad Polisi Addysg
CGA	Cyngor y Gweithlu Addysg
CALI	Cyferwerth ag Amser Llawn
GDP	Cynnyrch Domestig Gros
HESA	Yr Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch
HESES	Ystadegau Cynnar Myfyrwyr Addysg Uwch
CDU	Cynllun Datblygu Unigol
HMS	Hyfforddiant mewn Swydd
AGA	Addysg Gychwynnol Athrawon
CACAC	Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru
ALI	Awdurdod Lleol
YCGA	Ystod Cyflog Grŵp Arweinyddiaeth
ITM	Ieithoedd Tramor Modern
NAHT Cymru	Cymdeithas Genedlaethol y Prifathrawon yng Nghymru
NASUWT Cymru	Cymdeithas Genedlaethol yr Ysgolfeistri ac Undeb yr Athrawesau yng Nghymru
NEU Cymru	Undeb Addysg Cenedlaethol Cymru
NJC	Y Cyd-gyngor Cenedlaethol
ANG	Athro Newydd Gymhwys
OECD	Y Sefydliad ar gyfer Cydweithrediad a Datblygiad Economaidd
ONS	Y Swyddfa Ystadegau Gwladol
OUP	Partneriaeth y Brifysgol Agored
PAYE	Talu Wrth Ennill
TAR	Tystysgrif Addysg i Raddedigion
PISA	Y Rhaglen Ryngwladol Asesu Myfyrwyr
CYBLD	Cyfrifiad Ysgolion Blynnyddol ar Lefel Disgyblion
CPA	Cynllunio, Paratoi ac Asesu
PPF	Fforwm Partneriaeth Cyflog ac Amodau Athrawon
CPP	Cydraddoldebau Pŵer Prynu
CDA	Cymhareb Disgybl Athrawon
SAC	Statws Athro Cymwysedig
AAA	Anghenion Addysgol Arbennig

STEM	Gwyddoniaeth, Technoleg, Peirianeg a Mathemateg
DCAAY(C)	Dogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) 2023 a chanllawiau ar gyflog ac amodau athrawon ysgol
CBGY	Cyfrifiad Blynyddol y Gweithlu Ysgolion
CAD	Cyfrifoldeb Addysgu a Dysgu
TOIL	Amser i Ffwrdd yn Gyfnewid
CPA	Cynllun Pensiwn Athrawon
MChA	Model Cynllunio a Chyflenwi Athrawon
CCHA	Cynllun Cymhelliant Hyfforddi Athrawon
UCAC	Undeb Cenedlaethol Athrawon Cymru
USD	Doleri'r Unol Daleithiau
CLILC	Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru

# CYNNWYS

	Tudalen
Termau a byrfoddau	i
Cynnwys	iii
Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru – ein rôl.....	v
<b>Crynodeb Gweithredol</b>	vii
<b>Cyflwyniad</b> .....	1
Cefndir .....	1
Cylch Gwaith .....	2
Penderfynu ar gasgliadau ac argymhellion .....	3
Ymgynghoriad .....	3
Gwaith ymchwil .....	4
Data ystadegol.....	4
Gosod y cyd-destun.....	5
<b>Pennod 1 – Y cyd-destun addysgol</b> .....	7
Cyflwyniad .....	7
Y cyd-destun addysgol – cefndir ystadegol .....	7
Swyddi gwag .....	21
Cadw staff .....	26
<b>Pennod 2 – Crynodeb o ganfyddiadau'r gwaith ymchwil</b> .....	28
Briff y gwaith ymchwil .....	28
Canfyddiadau'r gwaith ymchwil: meincnodi .....	29
Canfyddiadau'r gwaith ymchwil: cydberthynas a dadansoddiad atchweliad.....	37
Canfyddiadau'r gwaith ymchwil: astudiaethau achos .....	41
Casgliadau a themâu trosfwaol .....	45
<b>Pennod 3 – Ymatebion ymgynghoreion statudol</b> .....	48
Cyflwyniad i'r broses ymgynghori statudol .....	48
Strwythurau cyflog ar gyfer athrawon .....	48
Strwythurau cyflog ar gyfer arweinwyr .....	52
Lwfansau cyfrifoldeb addysgu a dysgu .....	55
Lwfansau .....	57
Llwyth gwaith, oriau gwaith ac amser cyfeiriedig .....	58
Datblygiad proffesiynol parhaus .....	64
Diogelu cyflog .....	65
<b>Pennod 4 – Casgliadau ac argymhellion</b> .....	67
Cyflwyniad .....	67
Rhan 1 – Cyflog a lwfansau.....	69
Ystodau cyflog athrawon .....	69

Ystod cyflog penaethiaid a grwpiau penaethiaid ysgolion .....	77
Ystod cyflog y grŵp arweinyddiaeth .....	81
Lwfansau cyfrifoldeb addysgu a dysgu .....	82
Lwfansau eraill .....	86
Taliadau ychwanegol .....	88
Rhan 2 – Amodau .....	88
Llwyth gwaith .....	88
Gweithio'n hyblyg .....	97
Amodau eraill sy'n ymwneud â hyblygrwydd gyrfa athrawon ac arweinwyr .....	102
Meysydd eraill i'w hystyried .....	103

Atodiad A – Llythyr Cylch Gwaith y Gweinidog Addysg	
Atodiad B – Ymgynghoreion statudol	
Atodiad C – Ymgynghoreion anstatudol a wahoddwyd i gyfrannu	
Atodiad Ch – Cwestiynau ymgynghori ar gyfer cyflwyno tystiolaeth ysgrifenedig	
Atodiad D – Themâu lefel uchel ar gyfer tystiolaeth lafar (Gorffennaf 2023)	
Atodiad Dd – Briff trafodaeth ar gyfer sesiynau tystiolaeth lafar (Hydref 2023)	
Atodiad E – Ymgynghoreion a wnaeth gyflwyniadau ysgrifenedig a llafar	
Atodiad F – Y rhai a fynychodd y gweithdy	
Atodiad Ff – Cyflwyniadau i CACAC	
Atodiad G – Llinell amser argymhellion	

Ychwanegiad A – Alma Economics – Cyflog ac amodau athrawon	
Ychwanegiad B – Alma Economics – Adborth o weithdy rhanddeiliaid mis Medi 2023	

# CORFF ADOLYGU CYFLOGAU ANNIBYNNOL CYMRU

## ***Ein rôl***

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

Mae CACAC yn adrodd i Weinidog y Gymraeg ac Addysg. Trosglwyddodd y cyfrifoldeb am bennu cyflog ac amodau athrawon ac arweinwyr yng Nghymru i Weinidogion Cymru o 30 Medi 2018 o dan Orchymyn Gweinidogion Cymru (Trosglwyddo Swyddogaethau) 2018.

Darperir yr ysgrifenyddiaeth annibynnol ar gyfer CACAC gan Gyngor y Gweithlu Addysg (CGA).

Dyma aelodau CACAC:

Sharron Lusher MBE DL – Cadeirydd

Simon Brown – Aelod

Dr Caroline Burt – Aelod

Aled Evans – Aelod

Dr John Graystone – Aelod

Dr Emyr Roberts – Aelod

Yr Athro Stephen Wilks – Aelod

Swydd wag





Ym mis Rhagfyr 2021, comisiynwyd CACAC gan Weinidog y Gymraeg ac Addysg i ymgymryd ag adolygiad strategol annibynnol o strwythur presennol cyflog ac amodau athrawon ac arweinwyr yng Nghymru. Dilynodd hyn argymhellion a wnaed yn nhrydydd adroddiad CACAC, a'r argymhelliad hwn yn benodol:

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

Y Cylch Gwaith a osodwyd gan Weinidog y Gymraeg ac Addysg oedd y dylai CACAC:

- Ymgymryd ag adolygiad strategol, annibynnol o strwythur presennol cyflog ac amodau athrawon ac arweinwyr yng Nghymru a chynnig cyfleoedd ar gyfer gwelliannau lle y bo'r angen; yn seiliedig ar dystiolaeth a gwersi a ddysgwyd i gyflawni dyheadau ar gyfer y dyfodol.
- Ymgysylltu ac ymgynghori â holl aelodau'r Fforwm Partneriaeth Cyflog ac Amodau Athrawon (PPF) teirochrog ar y materion a amlygwyd.
- Rhoi cyfle i Weinidog y Gymraeg ac Addysg ystyried adroddiad yn ffurfiol.

Dylai'r adolygiad ystyried:

- Pa agweddau ar y strwythur presennol sy'n gweithio'n dda a pha agweddau sy'n cael eu gwerthfawrogi?
- Pa agweddau ar y strwythur presennol y gellid eu gwella, gan gynnwys amlygu elfennau penodol a/neu unrhyw newidiadau strategol i'r strwythur cyffredinol presennol lle yr argymhellir newid?
- Sut gall unrhyw newidiadau arfaethedig i strwythur cyflog ac amodau athrawon helpu i gyflawni dyheadau ar gyfer y proffesiwn yng Nghymru yn y dyfodol?

Defnyddiodd CACAC broses gwmpasog, ailadroddol, yn seiliedig ar y dystiolaeth a gawson gan ymgynghoreion statudol, data a gwybodaeth arall a ddarparwyd, a gwaith ymchwil a gynhaliwyd gan nifer o sefydliadau. I'r perwyl hwn, cynhaliwyd proses ymgynghori aml-gam gydag ymgynghoreion statudol. Gwnaethom hefyd ystyried ymchwil arall berthnasol a dadansoddi llawer iawn o ddata statudol. Er mwyn adolygu cyflog ac amodau athrawon ac arweinwyr yng Nghymru o fewn cyd-destun rhyngwladol, gwnaethom gomisiynu darn o waith ymchwil penodol.

Mae CACAC yn ddiolchgar iawn i'r holl ymgynghoreion statudol ac eraill a gynigiodd eu tystiolaeth a'u safbwyntiau i ni yn rhan o'r adolygiad hwn.

Mae strwythur yr adroddiad fel a ganlyn:

- Pennod 1 – Y cyd-destun addysgol
- Pennod 2 – Arolwg o ganfyddiadau'r gwaith ymchwil
- Pennod 3 – Ymatebion ymgynghoreion statudol
- Pennod 4 – Casgliadau ac argymhellion

Rhan 1: cyflog a lwfansau

Rhan 2: amodau

Wrth ymgymryd â'i adolygiad, roedd CACAC yn dra ymwybodol o'r diwygiadau sylweddol sy'n digwydd yng Nghymru dan nawdd 'Cenhadaeth ein cenedl: safonau a dyheadau uchel i bawb',<sup>1</sup> yn enwedig cyflwyno'r Cwricwlwm i Gymru a'r trefniadau newydd ar gyfer Anghenion Dysgu Ychwanegol, yn ogystal â newidiadau eraill. Roeddem hefyd yn ymwybodol iawn o'r pwysau a'r heriau eraill sy'n wynebu athrawon ac arweinwyr ar hyn o bryd, y mae rhai ohonynt yn deillio'n rhannol o'r pandemig COVID-19. Rydym hefyd wedi cadw llygad ar fentrau eraill sydd ar waith, fel y rhai hynny i leihau'r llwyth gwaith – ac wedi ceisio osgoi dyblygu gwaith y grwpiau hynny.

Wrth ddod i gasgliadau a llunio ein hargymhellion, credwn y dylai unrhyw newidiadau:

- gefnogi amcanion y genhadaeth genedlaethol trwy addysgu ac arweinyddiaeth o ansawdd uchel yng Nghymru i wella canlyniadau i ddysgwyr
- ceisio gwella statws proffesiynol athrawon ac arweinwyr a hyrwyddo'r proffesiwn addysgu fel gyrfa
- darparu cyfleoedd i ganiatáu i athrawon ddatblygu eu gyrfaoedd fel ymarferwyr ystafell ddosbarth neu ymgymryd â rolau arwain
- cefnogi athrawon ac arweinwyr i dyfu'n broffesiynol yn y rolau o'u dewis
- gwella boddhad proffesiynol a lles athrawon ac arweinwyr
- bod mor dryloyw â phosibl a pheidio â bod yn rhy gymhleth i'w gweithredu, ar yr un pryd â chynnal digon o hyblygrwydd i ganiatáu ar gyfer amgylchiadau gwahanol ar lefel ysgolion
- cael eu dylunio i ganiatáu ar gyfer arloesedd, gan gynnwys trefniadau ysgol newydd a mentrau polisi newydd
- ceisio lleihau llwyth gwaith athrawon ac arweinwyr yn hytrach nag ychwanegu ato
- ymgorffori egwyddorion cyflog teg a chydaddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant

Yn gyffredinol, canfuom gefnogaeth eang i drefniadau cyflog ac amodau athrawon ac arweinwyr yng Nghymru, a chydabyddwn gryfderau niferus y system bresennol. Fodd bynnag, credwn fod rhai gwendidau yn y trefniadau presennol y mae angen mynd i'r afael â nhw: rhai yn y tymor byr, ac eraill yn y tymor hwy gydag ystyriaeth ac ymgynghori ychwanegol.

Felly, rydym wedi gwneud nifer o argymhellion a phriodoli graddfa amser iddynt, lle bo'n briodol. Credwn fod cysylltiad annatod rhwng ein hargymhellion ac y dylent gael eu mabwysiadu "fel pecyn" er mwyn cyflawni'r budd mwyaf. Fodd bynnag, mae pob argymhelliad yn sefyll yn annibynnol. Mae Atodiad G yn dangos amseriad arfaethedig yr argymhellion, ochr yn ochr ag agweddau allweddol ar ddiwygiadau addysg sy'n digwydd yng Nghymru.

---

<sup>1</sup> Llywodraeth Cymru (2023), *Cenhadaeth ein cenedl: safonau a dyheadau uchel i bawb*  
<https://www.llyw.cymru/cenhadaeth-ein-cenedl>

Mae ein hargymhellion fel a ganlyn:

## Cyflog a lwfansau

### ARGYMHELLIAD 1

Mae CACAC yn argymhell i Lywodraeth Cymru, o fis Medi 2024 ymlaen, fod y broses ymgeisio i symud o'r Prif Ystod Cyflog (PYC) i'r Ystod Cyflog Uwch (YCU) yn cael ei dileu o Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) (DCAAY(C)), gan ganiatáu i athro symud rhwng graddfeydd yn awtomatig (yn amodol ar beidio â chychwyn gweithdrefnau gallu).

### ARGYMHELLIAD 2

Mae CACAC yn argymhell i Lywodraeth Cymru, o fis Medi 2024 ymlaen, fod ysgol yn gallu dyfarnu pwynt ychwanegol i unrhyw athro YCU yr oedd ei berfformiad yn rhagorol yn ystod y flwyddyn ysgol flaenorol, gan roi ystyriaeth arbennig i addysgu yn yr ystafell ddosbarth.

### ARGYMHELLIAD 3

Mae CACAC yn cefnogi un raddfa gyflog mewn egwyddor, ac yn argymhell i Lywodraeth Cymru fod CACAC yn cael ei gyfarwyddo yn 2025-2026 i ymgynghori ar ddatblygiad a strwythur graddfa gyflog gyfunol unigol.

Hyd nes y bydd yr adolygiad yn digwydd, mae CACAC yn argymhell bod y derminoleg bresennol ar gyfer graddfeydd cyflog (PYC ac YCU) yn cael ei chadw, ynghyd â'r trefniadau presennol ar gyfer pwyntiau cyflog, hynny yw, yn flynyddol ar y PYC a bob dwy flynedd ar yr YCU.

### ARGYMHELLIAD 4

Mae CACAC yn argymhell i Lywodraeth Cymru y dylai rôl yr ymarferydd arweiniol a'i strwythur cyflog cysylltiedig gael eu hadolygu gan CACAC yn 2025-2026, ochr yn ochr â'r raddfa gyflog gyfunol unigol ar gyfer athrawon y cyfeirir ati yn Argymhelliad 3.

### ARGYMHELLIAD 5

Mae CACAC yn credu, mewn egwyddor, y dylai athrawon newydd gymhwyso (ANG) gamu ymlaen ar y raddfa addysgu dim ond pan fydd eu cyfnod sefydlu wedi'i gwblhau'n foddhaol, ac mae'n argymhell i Lywodraeth Cymru ei fod yn cael ei gyfarwyddo yn 2025-2026 i ymgynghori ar y mater hwn, ar ôl i Lywodraeth Cymru ystyried asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb.

## **ARGYMHELLIAD 6**

Mae CACAC yn argymhell i Lywodraeth Cymru y dylai CACAC gael ei gyfarwyddo i gynnal adolygiad o'r telerau a'r amodau ar gyfer diogelu cyflogau yng nghyfnod adolygu 2027-2028.

## **ARGYMHELLIAD 7**

Mae CACAC yn argymhell i Lywodraeth Cymru fod lleiafswm cyflog penaethiaid yn cael ei gynyddu o fis Medi 2024 ymlaen, trwy osod gwaelod grwpiau penaethiaid un, dau a thri ar leiafswm cyflog grŵp tri (£61,547 o fis Medi 2023 ymlaen). Dylid cadw terfynau uchaf presennol grŵp un, dau a thri.

## **ARGYMHELLIAD 8**

Mae CACAC yn argymhell i Lywodraeth Cymru, yn 2024-2025, ei bod yn modelu disodli datganiadau Anghenion Addysgol Arbennig (AAA) â Chynlluniau Datblygu Unigol (CDUau) o fewn cyfrifiad grwpiau penaethiaid, ac unrhyw effaith ddilynol ar gyfansymiau unedau ysgolion.

## **ARGYMHELLIAD 9**

Mae CACAC yn argymhell i Lywodraeth Cymru fod CACAC yn cael ei gyfarwyddo yn 2026-2027 i adolygu'r ystod cyflog ar gyfer penaethiaid a'r fethodoleg ar gyfer y cyfrifiad grwpiau penaethiaid, gan ystyried y newidiadau i Anghenion Dysgu Ychwanegol (ADY) y cynigir eu modelu yn Argymhelliad 8.

## **ARGYMHELLIAD 10**

Mae CACAC yn argymhell i Lywodraeth Cymru ei bod yn adolygu ac yn dadansoddi strwythurau gweithredol ac arweinyddiaeth a threfniadau cyflog ysgolion ffederal ledled Cymru, ac y gofynnir i CACAC ystyried y canfyddiadau yn ei gylch gwaith ar gyfer 2026-2027.

## **ARGYMHELLIAD 11**

Mae CACAC yn argymhell i Lywodraeth Cymru fod CACAC yn cael ei gyfarwyddo yn 2026-2027 i ymgynghori ar adolygiad o'r ystod cyflog arweinyddiaeth a chanllawiau cysylltiedig, ochr yn ochr â'r adolygiad o grwpiau penaethiaid y cyfeirir ato yn Argymhelliad 9.

## **ARGYMHELLIAD 12**

Mae CACAC yn argymhell i Lywodraeth Cymru fod y gofyniad ar gyfer cyfrifoldeb rheolwr llinell dros nifer sylweddol o bobl (paragraff 20.5 DCAAY(C) 2024-2025) yn cael ei ehangu trwy ychwanegu:

neu lefelau ychwanegol sylweddol cyfwerth o gyfrifoldeb ac atebolrwydd mewn meysydd allweddol o'r ysgol

### ARGYMHELLIAD 13

Mae CACAC yn argymhell i Lywodraeth Cymru y dylai paragraff 20.3 ac Adran 3, paragraff 54, DCAAY(C) 2024-2025 gael eu diwygio i nodi na ddylai lwfansau CDA3 gael eu dyfarnu am fwy na dwy flynedd.

### ARGYMHELLIAD 14

Mae CACAC yn argymhell i Lywodraeth Cymru fod Adran 3, paragraff 51 DCAAY(C) 2024-2025 yn cael ei ddisodli gan:

Dylai CDA1 a CDA3 gael eu dyfarnu i athrawon yn y swyddi penodedig yn y strwythur staffio ac yn unol â'r gwerth ariannol a nodir yn y polisi cyflog yn unig. Pan ddyfernir CDAau o'r fath i athrawon rhan-amser, byddant yn cael eu talu ar sail pro rata ar yr un gyfran â chontract rhan-amser yr athro neu, gyda chytundeb yr athro rhan-amser a'r cyflogwr, *byddant* yn cael eu talu'n llawn os bydd yr athro'n ymgymryd â'r dyletswyddau llawn sy'n gysylltiedig â'r lwfans.

### ARGYMHELLIAD 15

Mae CACAC yn argymhell i Lywodraeth Cymru y dylai paragraff 20.4 DCAAY(C) 2024-2025 gael ei ymestyn i gynnwys cyfrifoldebau bugeiliol neu les a diogelu plant.

### ARGYMHELLIAD 16

Mae CACAC yn argymhell i Lywodraeth Cymru, ar ôl adolygu'r dadansoddiad o ddata, fod CACAC yn cael ei gyfarwyddo i adolygu lwfansau ar gyfer athrawon cyfrwng Cymraeg yn 2027-2028.

### ARGYMHELLIAD 17

Mae CACAC yn argymhell i Lywodraeth Cymru fod darpariaeth ychwanegol yn cael ei gwneud i baragraff 26 DCAAY(C) 2024-2025 sy'n caniatáu i ysgolion ddarparu, trwy gytundeb ag athrawon unigol, buddion cyfwerth, fel amser i ffwrdd yn gyfnewid (TOIL) yn lle taliadau ariannol.

## Amodau

### ARGYMHELLIAD 18

Mae CACAC yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn datblygu cynllun lleihau llwyth gwaith, sy'n lleihau amser gweithio athrawon, er mwyn sicrhau, erbyn mis Medi 2027, y cydymffurfir yn llawn ac yn gyson â'r terfynau a osodir yn Rheoliadau Amser Gwaith 1998 (paragraff 51.4 DCAAY(C)) ac nad oes anfantais o gymharu ag oriau gwaith yn Lloegr.

## **ARGYMHELLIAD 19**

Mae CACAC yn cefnogi pennu uchafswm nifer o oriau addysgu yr wythnos o fewn DCAAY(C). Argymhellwn i Lywodraeth Cymru ei bod yn cynnal asesiad llawn o effaith y cynnig hwn, a bod CACAC yn cael ei gyfarwyddo yn 2025-2026 i ymgynghori ar weithredu.

## **ARGYMHELLIAD 20**

Mae CACAC yn argymell i Lywodraeth Cymru y dylai'r amser a ddyrennir ar gyfer cynllunio, paratoi ac asesu (CPA) gael ei ailarchwilio pan wyddys canlyniad Argymhelliad 19, ac y dylid cyfarwyddo CACAC i archwilio hyn ymhellach yn 2026-2027.

## **ARGYMHELLIAD 21**

Mae CACAC yn argymell i Lywodraeth Cymru fod DCAAY(C) (paragraff 51.10) yn cael ei diwygio i gysylltu anghenion datblygiad proffesiynol parhaus (DPP) athrawon ac arweinwyr â'r Safonau Proffesiynol ar gyfer Addysgu ac Arweinyddiaeth a'r Hawl Genedlaethol ar gyfer Dysgu Proffesiynol.

## **ARGYMHELLIAD 22**

Mae CACAC yn argymell i Lywodraeth Cymru, o fis Medi 2024 ymlaen:

- fod DCAAY(C) yn cael ei diwygio i gynnwys cyfeiriad at Ddeddf Cysylltiadau Cyflogaeth (Gweithio Hyblyg) 2023 a hawl staff i geisio gweithio'n hyblyg
- dylai DCAAY(C) gynnwys diffiniad o weithio'n hyblyg sy'n debyg i ddiffiniad y Gwasanaeth Cynghori, Cymodi a Chyflafareddu (ACAS), sef "unrhyw fath o drefniant gweithio sy'n rhoi rhywfaint o hyblygrwydd ynglŷn â pha mor hir, ble a phryd y mae cyflogeion yn gweithio"
- dylai Llywodraeth Cymru gyhoeddi canllawiau ar weithio'n hyblyg mewn ysgolion, gan amlinellu'r buddion a sut gallai gweithio'n hyblyg gael ei gyflwyno. Dylai'r canllawiau hyn ganiatáu i athrawon dreulio amser nad yw'n ymwneud ag addysgu yn fwy hyblyg, yn amodol ar ofynion gweithredol
- dylai'r polisi cyflog ysgol enghreifftiol nodi ymagwedd yr ysgol at weithio'n hyblyg, gan ystyried yr angen i sicrhau bod yr ysgol yn cael ei chynnal yn ddidrafferth ac i sicrhau diogelwch a lles disgyblion a'u bod yn cael eu hamddiffyn

## **ARGYMHELLIAD 23**

Mae CACAC yn argymell i Lywodraeth Cymru ei fod yn cael ei gyfarwyddo yn 2025-2026 i ymgynghori ar gynigion, i'w gweithredu yn DCAAY(C), i gynnig:

- cyfnodau sabothol di-dâl ar gyfer athrawon ac arweinwyr
- seibiannau gyrfa ar gyfer athrawon ac arweinwyr
- nifer benodedig o gyfnodau sabothol neu secondiadau a ariennir yn genedlaethol ar gyfer athrawon ac arweinwyr

### **ARGYMHELLIAD 24**

Mae CACAC yn argymhell i Lywodraeth Cymru fod DCAAY(C) yn cael ei hail-lunio, i gynnwys hyperddolenni i ganllawiau allweddol ynglŷn â'r wybodaeth a gynhwysir yn adran statudol y ddogfen.

### **ARGYMHELLIAD 25**

Mae CACAC yn argymhell i Lywodraeth Cymru ei bod yn annog y sefydliadau cyflogwyr i hyrwyddo'r polisi cyflog enghreifftiol, a'i gynnwys mewn datganiadau ar lwyth gwaith a gweithio'n hyblyg.

### **ARGYMHELLIAD 26**

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





Mae Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru (CACAC) yn falch o gyflwyno ei adolygiad strategol o strwythur presennol cyflog ac amodau athrawon ac arweinwyr yng Nghymru.

Comisiynodd Gweinidog y Gymraeg ac Addysg yr adolygiad hwn ar 20 Rhagfyr 2021. Mae'r Llythyr Cylch Gwaith a'r Cylch Gwaith ar gyfer yr adolygiad wedi'u cynnwys yn Atodiad A.

Mae materion y tu allan i reolaeth CACAC wedi effeithio ar y graddfeydd amser ar gyfer cynhyrchu'r adolygiad hwn. Rydym yn ddiolchgar iawn i'n hymgyngoreion statudol, sydd wedi gweithio gyda ni wrth ymdopi'n hyblyg â'r newidiadau i'r amserlen, am eu hymgysylltiad parhaus.

## Cefndir

Mae'r trefniadau cyflog ac amodau presennol ar gyfer athrawon ac arweinwyr wedi esblygu dros yr 20 mlynedd neu fwy diwethaf.

Roedd Deddf Cymru 2017<sup>2</sup> yn cynnwys darpariaeth i drosglwyddo'r pŵer i osod cyflog ac amodau gwasanaeth ar gyfer athrawon ac arweinwyr yng Nghymru o Lywodraeth San Steffan i Weinidogion Cymru ar 30 Medi 2018.

O dan y ddarpariaeth hon, sefydlwyd CACAC i argymhell diwygiadau i gyflog ac amodau gwasanaeth athrawon ac arweinwyr ysgol yng Nghymru. Ers iddo gael ei sefydlu, mae CACAC wedi llunio pedwar adroddiad blynyddol a wnaeth argymhellion i Weinidog y Gymraeg ac Addysg. Mae CACAC hefyd wedi llunio adroddiad ar athrawon cyflenwi a gyflogir gan awdurdodau lleol neu'n uniongyrchol gan ysgolion.

Amlinellir cyflog ac amodau athrawon yng Nghymru yn Nogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) 2023 (DCAAY(C)) a chanllawiau ar gyflog ac amodau athrawon ysgol a gyhoeddir bob blwyddyn.<sup>3</sup> Mae'n rhaid i gyflogwyr athrawon mewn ysgolion a gynhelir yng Nghymru ystyried y ddogfen statudol hon, sy'n amlinellu dyletswyddau ysgolion ac awdurdodau lleol i gydymffurfio â'r gyfraith.

Mae DCAAY(C) yn ymdrin â meysydd fel:

- ystodau cyflog
- camu ymlaen trwy'r ystodau cyflog
- lwfansau cyflog

---

<sup>2</sup> Legislation.gov.uk (2017), *Deddf Cymru 2017*  
<https://www.legislation.gov.uk/cy/ukpga/2017/4/contents/enacted>

<sup>3</sup> Llywodraeth Cymru (2023), Dogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) 2022 a chanllawiau ar gyflog ac amodau athrawon ysgol (diwygiedig – Medi 2023)  
[https://www.llyw.cymru/sites/default/files/publications/2023-10/dogfen\\_cyflog\\_ac\\_amodau\\_athrawon\\_ysgol\\_cymru\\_2022\\_diwygiedig\\_medi\\_2023.pdf](https://www.llyw.cymru/sites/default/files/publications/2023-10/dogfen_cyflog_ac_amodau_athrawon_ysgol_cymru_2022_diwygiedig_medi_2023.pdf)

## Cyflwyniad

---

- cyfrifoldebau proffesiynol
- trefniadau amser gweithio (gan gynnwys amser cynllunio, paratoi ac asesu (CPA) ac amser cyfeiriedig)

## Cylch Gwaith

Comisiynwyd yr adolygiad strategol hwn yn dilyn argymhellion a wnaed yn nhrydydd adroddiad CACAC, ac yn benodol argymhelliad 8:

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

Roedd y Cylch Gwaith a osodwyd gan Weinidog y Gymraeg ac Addysg yn datgan y dylai'r adolygiad gyflawni'r amcanion canlynol:

- Ymgymryd ag adolygiad strategol, annibynnol o strwythur presennol cyflog ac amodau athrawon ac arweinwyr yng Nghymru a chynnig cyfleoedd ar gyfer gwelliannau lle y bo'r angen; yn seiliedig ar dystiolaeth a gwersi a ddysgwyd i gyflawni dyheadau ar gyfer y dyfodol.
- Ymgysylltu ac ymgynghori â holl aelodau'r Fforwm Partneriaeth Cyflog ac Amodau Athrawon (PPF) teirochrog ar y materion a amlygwyd.
- Rhoi cyfle i Weinidog y Gymraeg ac Addysg ystyried adroddiad yn ffurfiol.

Er mwyn cyflawni'r amcanion hyn, gofynnodd y Gweinidog i CACAC:

- Ymgymryd ag adolygiad o strwythur presennol cyflog ac amodau athrawon yng Nghymru

ac ystyried:

- Pa agweddau ar y strwythur presennol sy'n gweithio'n dda a pha agweddau sy'n cael eu gwerthfawrogi?
- Pa agweddau ar y strwythur presennol y gellid eu gwella, gan gynnwys amlygu elfennau penodol a/neu unrhyw newidiadau strategol i'r strwythur cyffredinol presennol lle yr argymhellir newid?
- Sut gall unrhyw newidiadau arfaethedig i strwythur cyflog ac amodau athrawon helpu i gyflawni dyheadau ar gyfer y proffesiwn yng Nghymru yn y dyfodol?

Yn wreiddiol, bwriadwyd cyflwyno'r adolygiad hwn erbyn diwedd mis Mawrth 2023, yn barod i'w weithredu ym mis Medi 2023. Arweiniodd nifer o ddigwyddiadau at symud dyddiad cyflwyno'r adroddiad i ddiwedd mis Rhagfyr 2023.

Wedi hynny, gofynnodd Llywodraeth Cymru i CACAC roi ystyriaeth ar wahân i'r elfennau hynny o'r adolygiad sy'n ymwneud ag athrawon cyflenwi a gyflogir gan awdurdodau lleol ac yn uniongyrchol gan ysgolion, cyn yr adolygiad strategol llawn, a chyflwyno ei safbwyntiau mewn adroddiad ar wahân. Cyflwynwyd yr adroddiad terfynol ar athrawon cyflenwi i Lywodraeth Cymru ym mis Hydref 2023.

## Penderfynu ar gasgliadau ac argymhellion

Penderfynwyd ar ein casgliadau a'n hargymhellion gan ddefnyddio proses gwmpasog, ailadroddol, yn seiliedig ar y dystiolaeth a gawsom gan ymgynghoreion statudol, data a gwybodaeth arall a ddarparwyd, a gwaith ymchwil a gynhaliwyd gan nifer o sefydliadau. Mae ein casgliadau a'n hargymhellion yn ystyried hyn i gyd, ac ni wnaethom ddibynnu ar unrhyw ddarn unigol o dystiolaeth i ffurfio ein casgliadau. Cawsom dystiolaeth eang a'n helpodd i amlygu'r newidiadau hynny y credwn y byddent yn cysylltu'r trefniadau presennol yn well ag uchelgeisiau'r genhadaeth genedlaethol.<sup>4</sup> Mae'r adran isod yn rhoi mwy o fanylion am y broses a ddefnyddiwyd i lywio ein safbwyntiau.

## Ymgynghoriad

Roedd CACAC o'r farn bod mwy o ymgysylltiad uniongyrchol ag ymgynghoreion statudol yn hanfodol, o ystyried graddau'r diwygiadau addysgol yng Nghymru a'r gofyniad i sicrhau bod cyflog ac amodau'n cefnogi ac yn annog datblygiad yr uchelgeisiau a gyflëir yn y genhadaeth genedlaethol. Roedd y broses ymgynghori'n cynnwys:

- cyflwyniadau tystiolaeth ysgrifenedig i ymateb i gwestiynau ymgynghori (mae'r cwestiynau hyn wedi'u cynnwys yn Atodiad Ch)
- sesiynau tystiolaeth lafar, yn seiliedig ar themâu lefel uchel a ddeilliodd o'r cyflwyniadau ysgrifenedig (mae'r themâu lefel uchel wedi'u cynnwys yn Atodiad D)
- gweithdy i ystyried canlyniadau gwaith ymchwil allanol ac ymatebion ymgynghori i themâu lefel uchel (mae adroddiad ar y gweithdy hwn wedi'i atodi fel Atodiad B)
- sesiynau llafar ychwanegol yn seiliedig ar themâu penodol o ddiddordeb, a amlygwyd gan ymgynghoreion yn ystod ymgynghoriad blaenorol (wedi'u cynnwys yn Atodiad Dd)

Rydym yn ddiolchgar i'r holl ymgynghoreion statudol am ymgysylltu â'r broses hon, ac am eu parodrwyd i gymryd rhan mewn trafodaeth agored.

---

<sup>4</sup> Llywodraeth Cymru (2023), *Cenhadaeth ein cenedl: safonau a dyheadau uchel i bawb*  
<https://www.llyw.cymru/cenhadaeth-ein-cenedl>

## Cyflwyniad

---

Yn absenoldeb sefydliad cenedlaethol sy'n cynrychioli'r holl gyrff llywodraethu yng Nghymru, ymgysylltodd CACAC â grwpiau bach o lywodraethwyr ysgol i wrando ar eu safbwyntiau. Rydym yn ddiolchgar i Gymdeithas Llywodraeth Leol Cymru (CLILC) am hwyluso'r trafodaethau hyn ac i'r llywodraethwyr a gymerodd ran.

Rhoddodd CACAC wybod i gyrff eraill priodol am y bwriad i ymgymryd â'r adolygiad, a chynigiodd ffyrdd amrywiol o ymgysylltu â'r broses (gweler Atodiad C).

Dangosir rhestr lawn o ymgylgoreion a wnaeth gyflwyniadau ysgrifenedig a llafar, ac a fynychodd y gweithdy, yn Atodiadau E ac F.

## Gwaith ymchwil

Ymgwymerodd CACAC â chryn dipyn o waith ymchwil bwrdd gwaith ar gyfer yr adolygiad hwn. Archwiliwyd adroddiadau diweddar a gyhoeddwyd yng Nghymru ac mewn gwledydd eraill, a ganiataodd i ni ystyried p'un a allai arferion a welsom mewn manau eraill fod yn berthnasol i'n hadolygiad.

Fe wnaethom hefyd gomisiynu darn penodol o waith ymchwil i ddeall, a chymharu, cyflog ac amodau ar gyfer athrawon ac arweinwyr mewn gwledydd eraill. Rydym yn ddiolchgar i Alma Economics, a gynhaliodd y gwaith ymchwil hwn ac a ddarparodd adroddiad ar eu canfyddiadau i ni. Atodir yr adroddiad hwn fel Ychwanegiad A.

Ym mis Medi 2023, cyflwynodd Alma Economics ganfyddiadau eu gwaith ymchwil ar y dystiolaeth ryngwladol o gyflog ac amodau athrawon i ymgylgoreion. Ar ôl cyflwyno'r adroddiad, gofynnwyd i'r ymgylgoreion a oedd yn bresennol roi adborth arno a gwneud sylwadau ar y canfyddiadau a oedd yn fwyaf diddorol iddynt neu a'u synnodd fwyaf, a'r rhai mwyaf perthnasol i Gymru. Cymerodd cyfranogwyr y gweithdy ran mewn dwy sesiwn drafod ar bynciau penodol ac mae adroddiad cryno Alma Economics ar y sesiynau gweithdy wedi'i atodi fel Ychwanegiad B.

## Data ystadegol

Fe wnaethom ddadansoddi cryn dipyn o ddata ystadegol yn berthnasol i gyflog ac amodau. Darparodd y data hyn dueddiadau ystadegol a'n helpodd, ochr yn ochr â gwybodaeth arall a dderbyniwyd, i adolygu'r sefyllfa bresennol o ran cyflog ac amodau athrawon ac arweinwyr o fewn y cyd-destun addysgol cyffredinol. Rydym yn ddiolchgar i adrannau ystadegol Llywodraeth Cymru a Chyngor y Gweithlu Addysg (CGA) am ddarparu'r data i ni ac am ateb ein hymholiadau.

## Gosod y cyd-destun

Mae graddfa diwygiadau addysgol yng Nghymru yn uchelgeisiol ac yn helaeth. Mae 'Cenhadaeth ein cenedl: safonau a dyheadau uchel i bawb' yn gosod y nod trosfwaol, sef "cyflawni safonau a dyheadau uchel i bawb drwy fynd i'r afael ag effaith tlodi ar gyrhaeddiad addysgol a chefnogi pob dysgwr".<sup>5</sup>

Yn y Rhagair Gweinidogol, mae Gweinidog y Gymraeg ac Addysg yn datgan, "Mae'r map trywydd hwn yn dwyn ein polisïau a'n huchelgeisiau ar gyfer addysg ynghyd, gan fynd i'r afael ag effaith tlodi ar gyrhaeddiad a rhoi'r wybodaeth, y sgiliau a'r profiadau i bob dysgwr i fod yn ddinesydd iach, addysgedig a mentrus yng Nghymru a'r byd."

Wrth i ni ysgrifennu'r adroddiad hwn, roeddem yn ymwybodol iawn bod Llywodraeth Cymru yn cyflwyno un o'r datblygiadau mwyaf arwyddocaol ers degawdau yn rhan o'i diwygiadau, sef y Cwricwlwm i Gymru, y bydd diwygiadau i gymwysterau'n cyd-fynd ag ef yn ystod y blynyddoedd i ddod. Ochr yn ochr â hyn, mae Deddf Anghenion Dysgu Ychwanegol a'r Tribiwnlys Addysg (ALNET) (Cymru) yn cael ei gweithredu,<sup>6</sup> ac mae ysgolion yn gweithio tuag at gefnogi nodau Cymraeg 2050,<sup>7</sup> ac yn mabwysiadu ymagwedd ysgolion bro, yn ogystal â mentrau eraill i helpu plant a phobl ifanc, teuluoedd a chymunedau.

O ganlyniad, daw'r adolygiad o strwythur cyflog ac amodau ar gyfer athrawon ac arweinwyr ar adeg pan fo'r proffesiwn addysg yng Nghymru yn wynebu newid mawr. Nid yw effaith y diwygiadau'n gwbl amlwg eto. Felly, ein prif egwyddor yn ystod yr adolygiad hwn fu ceisio mynd i'r afael â'r gwendidau yn y strwythur cyflog ac amodau presennol yng nghyd-destun diwygiadau addysg uchelgeisiol, er mwyn gwella bywydau gwaith athrawon ac arweinwyr a'r canlyniadau i ddysgwyr. Credwn y dylai unrhyw newidiadau i'r strwythur cyflog ac amodau geisio sicrhau bod athrawon ac arweinwyr yn teimlo'n bwysig a'u bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u cefnogi, ac yr ystyri'r bod y newidiadau'n deg ar draws y proffesiwn.

Gwnawn argymhellion y credwn y byddent yn fuddiol petaent yn cael eu cyflwyno yn y tymor byr, ac argymhellwn newidiadau eraill ar gyfer y tymor hwy. Credwn fod cysylltiad annatod rhwng ein hargymhellion ac y dylent gael eu mabwysiadu "fel pecyn" er mwyn cyflawni'r budd mwyaf. Fodd bynnag, mae pob argymhelliad yn sefyll yn annibynnol.

<sup>5</sup> Llywodraeth Cymru (2023), *Cenhadaeth ein cenedl: safonau a dyheadau uchel i bawb*  
<https://www.llyw.cymru/cenhadaeth-ein-cenedl>

<sup>6</sup> Llywodraeth Cymru (2021), *Deddf Anghenion Dysgu Ychwanegol a'r Tribiwnlys Addysg (Cymru)*  
<https://www.llyw.cymru/deddf-anghenion-dysgu-ychwanegol-ar-tribiwnlys-addysg-cymru>

<sup>7</sup> Llywodraeth Cymru (2017), *Cymraeg 2050: miliwn o siaradwyr*  
<https://www.llyw.cymru/sites/default/files/publications/2019-03/cymraeg-2050-strategaeth-y-gymraeg-v1-1.pdf>

## Cyflwyniad

---

Credwn fod rhaid i unrhyw newidiadau tymor hwy gael eu hystyried yn ofalus trwy ymgynghori ag ymgynghoreion statudol, sydd yn y sefyllfa orau i gynghori, ac i asesu canlyniadau strategol a gweithredol yr argymhellion hyn.

Bu'n fraint i ni ymgymryd â'r adolygiad hwn. Mae'r term proffesiwn addysgu yn un priodol: proffesiwn ydyw. Rydym yn ddiolchgar iawn i'r rhai a gymerodd ran yn yr adolygiad hwn, ac i'r rhai maen nhw'n eu cynrychioli: athrawon, arweinwyr, llywodraethwyr, cynghorwyr a llunwyr polisïau. Gobeithiwn y bydd ein hargymhellion yn cefnogi uchelgeisiau'r genhadaeth genedlaethol, ac yn cynyddu bri'r proffesiwn addysgu er mwyn denu a chadw gweithlu o safon uchel yn un o'r swyddi mwyaf gwerth chweil yng Nghymru.

**Sharron Lusher MBE DL**  
**Cadeirydd Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru**

## Cyflwyniad

- 1.1 Mae rhaglen arwyddocaol o ddiwygiadau addysgol yn cael ei rhoi ar waith yng Nghymru, sydd â'r nod o sicrhau safonau uchel a lleihau effaith tlodi ar gyrhaeddiad addysgol. Mae 'Cenhadaeth ein cenedl: safonau a dyheadau uchel i bawb' yn ceisio datblygu nod ei rhagflaenydd o wella'r system ysgolion.<sup>8</sup> Mae'r genhadaeth genedlaethol yn cyfleu blaenoriaethau'r Llywodraeth a'r system addysg i sicrhau llwyddiant, safonau uchel a lles pob dysgwr.
- 1.2 O fewn y cyd-destun gweddnewidiol hwn, gofynnwyd i Gorff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru (CACAC) ymgymryd ag adolygiad strategol o strwythur presennol cyflog ac amodau athrawon ac arweinwyr, gan geisio sicrhau bod y strwythur yn cwmpasu dyheadau ar gyfer y dyfodol.
- 1.3 Mae'r bennod hon yn cyfleu'r cyd-destun i'r adolygiad trwy amlygu patrymau a thueddiadau ystadegol ar gyfer athrawon, arweinwyr, disgyblion ac ysgolion yng Nghymru.

## Y cyd-destun addysgol – cefndir ystadegol

### Nifer yr ysgolion

- 1.4 Yn 2022-2023, roedd 1,418 o ysgolion a gynhelir yng Nghymru a oedd yn darparu addysg i ddysgwyr 3 i 19 oed (heb gynnwys darpariaeth feithrin). Roedd y nifer hon 215 yn llai nag yn 2011-2012. Priodolir y gostyngiad hwn yn bennaf i'r ffaith bod 95 yn llai o ysgolion cynradd, 57 yn llai o ysgolion babanod a 47 yn llai o ysgolion iau.
- 1.5 Yn hanesyddol, rhennir lleoliadau ysgol yn ddarpariaeth cynradd ac uwchradd. Fodd bynnag, yn ystod y 10 mlynedd diwethaf, rydym wedi gweld mwy o ysgolion canol (pob oed) sy'n darparu addysg i ddysgwyr 3 i 19 oed. Er bod 43 yn llai o ysgolion uwchradd ers 2011-2012, sefydlwyd 27 o ysgolion canol newydd yn ystod yr un cyfnod.
- 1.6 Mae nifer yr ysgolion sy'n cynnig darpariaeth chweched dosbarth wedi gostwng o 166 i 121 ers 2011-2012.
- 1.7 Yn ystod yr un cyfnod (2011-2012 i 2022-2023), mae nifer yr ysgolion cyfrwng Cymraeg wedi gostwng o 445 i 378; mae nifer yr ysgolion cynradd Dwy Ffrwd<sup>9</sup> wedi gostwng o 42 i 27; mae nifer yr ysgolion cynradd trosiannol wedi gostwng o chwech i ddwy; tra bod nifer yr ysgolion uwchradd

<sup>8</sup> Llywodraeth Cymru (2023), *Cenhadaeth ein cenedl: safonau a dyheadau uchel i bawb*  
<https://www.llyw.cymru/cenhadaeth-ein-cenedl>

<sup>9</sup> Mewn Ysgolion Dwy Ffrwd mae darpariaeth cyfrwng Saesneg a darpariaeth cyfrwng Cymraeg yn bodoli ochr yn ochr, fwy neu lai. (Llywodraeth Cymru (2021), *Canllawiau ar gategoreiddio ysgolion yn ôl y ddarpariaeth cyfrwng Cymraeg* <https://www.llyw.cymru/sites/default/files/publications/2021-12/canllawiau-ar-gategoreiddio-ysgolion-yn-ol-y-ddarpariaeth-cyfrwng-cymraeg.pdf>)



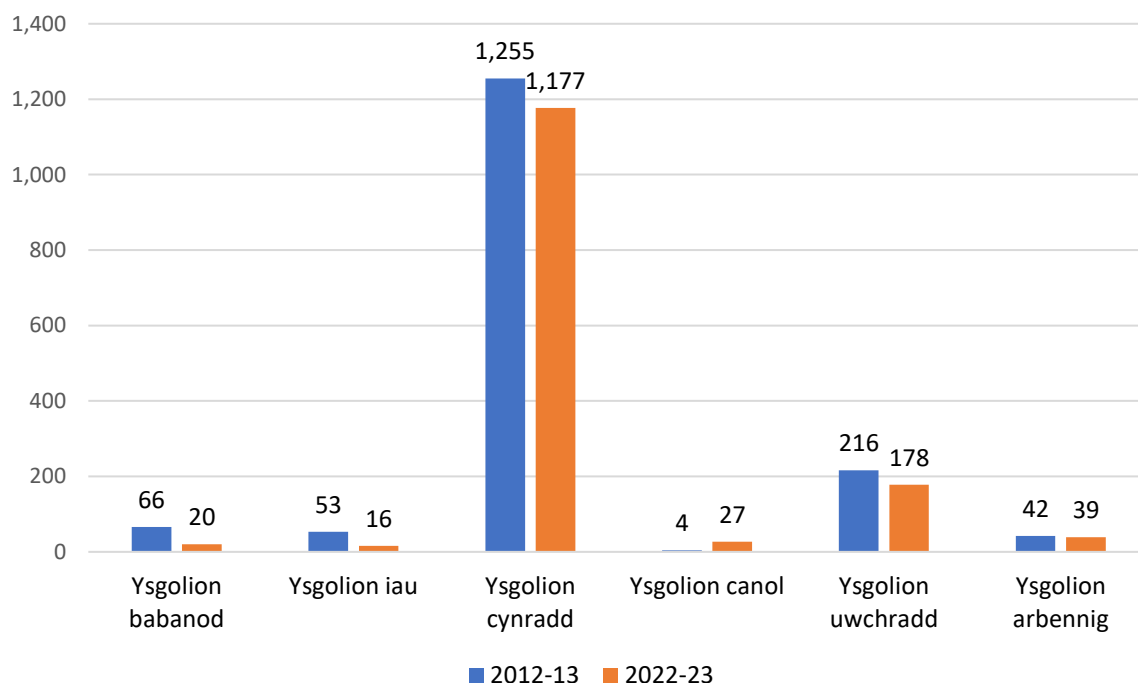
## Pennod 1 – Y cyd-destun addysgol

dwyieithog wedi aros yr un fath, sef 24. Mae nifer yr ysgolion canol cyfrwng Cymraeg a dwyieithog wedi cynyddu o ddim i 15: mae saith o'r rhain yn rhai cyfrwng Cymraeg ac mae pedair yn ysgolion dwyieithog Math A, lle mae o leiaf 80% o'r pynciau (heblaw am Gymraeg a Saesneg) yn cael eu haddysgu i bob disgybl trwy gyfrwng y Gymraeg yn unig.

- 1.8 Yn ystod yr un cyfnod, amlygir saith lleoliad uwchradd arall ar ben uchaf (math A) ystod y categori dwyieithog.
- 1.9 Mae'r siart ganlynol yn dangos y newid yn nosbarthiad lleoliadau addysgol yng Nghymru.

### Siart 1

Nifer y lleoliadau addysgol yng Nghymru – cymharu 2013 a 2023



Ffynhonnell: CYBLD, Llywodraeth Cymru

- 1.10 Yn 2022-2023, roedd 93 o ysgolion ffederal (mwy nag un ysgol dan reolaeth unigol) yng Nghymru. Mae'r nifer hon wedi cynyddu o 40 yn 2015-2016.
- 1.11 Yn 2022-2023, roedd 354 o ysgolion yng Nghymru â llai na 91 o ddysgwyr ar y gofrestr, sef 10 yn fwy ers 2016-2017.

### Y boblogaeth ddisgyblion: cyd-destun ac amcanestyniadau

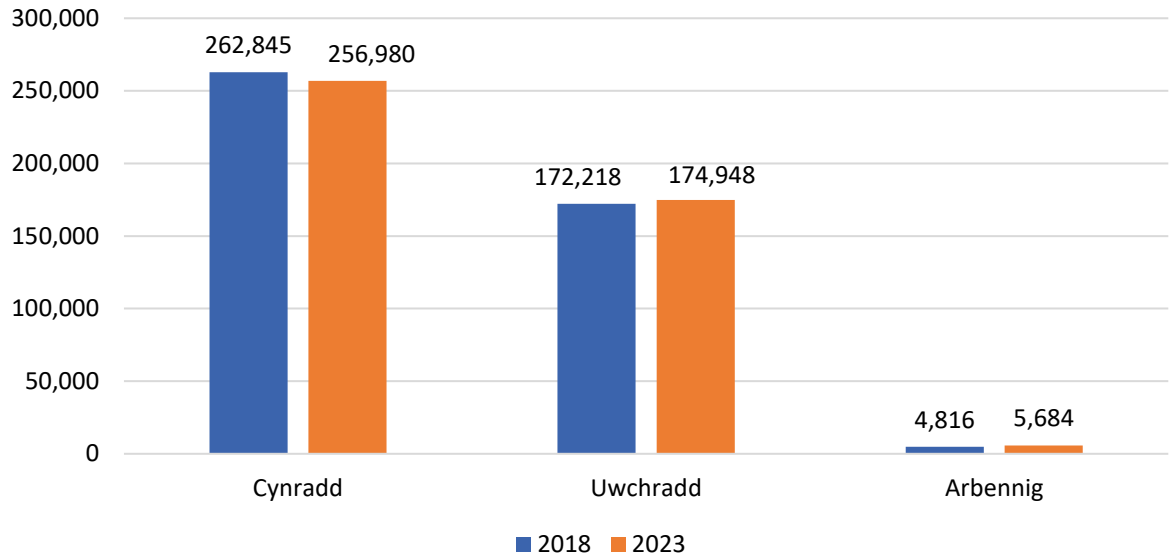
- 1.12 Yn 2022-2023, cyfanswm nifer y disgyblion cyfwerth ag amser llawn (CALI) a oedd yn mynychu darpariaeth cynradd ac uwchradd prif ffrwd oedd 431,928; a'r nifer a oedd yn mynychu ysgolion arbennig oedd 5,684. Mae'r nifer mewn darpariaeth gynradd wedi lleihau 5,865 yn ystod y chwe blynedd diwethaf (2018-2023), sef 2.3% yn llai, tra bod y nifer mewn darpariaeth uwchradd wedi cynyddu 2,730 (+1.6%). Mae nifer y disgyblion mewn ysgolion arbennig

## Pennod 1 – Y cyd-destun addysgol

wedi codi 868, sef 18% yn fwy. Mae'r siart ganlynol yn dangos y gwahaniaeth mewn niferoedd disgyblion yn ystod y chwe blynedd diwethaf.

### Siart 2

#### Nifer y disgyblion CALI yng Nghymru – cymharu 2017-2018 a 2022-2023



Ffynhonnell: CYBLD, Llywodraeth Cymru

- 1.13 Mae newidiadau i'r boblogaeth ddisgyblion wedi bod yn anghyson ledled Cymru. Yn ystod y 10 mlynedd diwethaf, bu'r cynnydd mwyaf arwyddocaol mewn niferoedd disgyblion yng Nghasnewydd (+14%) a Chaerdydd (+11.9%), a'r awdurdodau sy'n wynebu'r gostyngiad mwyaf mewn niferoedd disgyblion yw Powys a Thorfaen (-0.2% ill dau).
- 1.14 Yn 2022-2023, roedd y Gymraeg yn cael ei haddysgu fel iaith gyntaf i 100,025 o ddisgyblion, sy'n cynrychioli 21.3% o'r boblogaeth ddisgyblion, sef 1.8% yn fwy nag yn 2011-2012.
- 1.15 Yn ôl data CYBLD, yn 2020-2021, roedd disgyblion ethnig leiafrifol yn cynrychioli 13.7% o'r boblogaeth ddisgyblion, roedd 85.7% yn wyn ac roedd y gweddill yn anhysbys.
- 1.16 Mae canran y disgyblion yr amlygwyd bod ganddynt anghenion dysgu ychwanegol (ADY) ac anghenion addysgol arbennig (AAA) wedi gostwng yn sylweddol yn ystod y 10 mlynedd diwethaf. Ar hyn o bryd, mae 12.2% o ddisgyblion yn y categori hwn, o gymharu â 21.6% yn 2013-2014.
- 1.17 Mae canran y boblogaeth ddisgyblion sydd â hawl i gael prydau ysgol am ddim wedi cynyddu yn ystod y pum mlynedd diwethaf, sef 20.3% ar hyn o bryd, o gymharu ag 16.8% yn 2018-2019.
- 1.18 Mae data amcanestyniadau disgyblion diweddaraf Llywodraeth Cymru, a ddarperir yn Siart 3, wedi'u seilio ar boblogaeth ysgolion Cymru ym mis Ionawr 2023, a'r tueddiadau a ddangosir gan amcanestyniadau canol

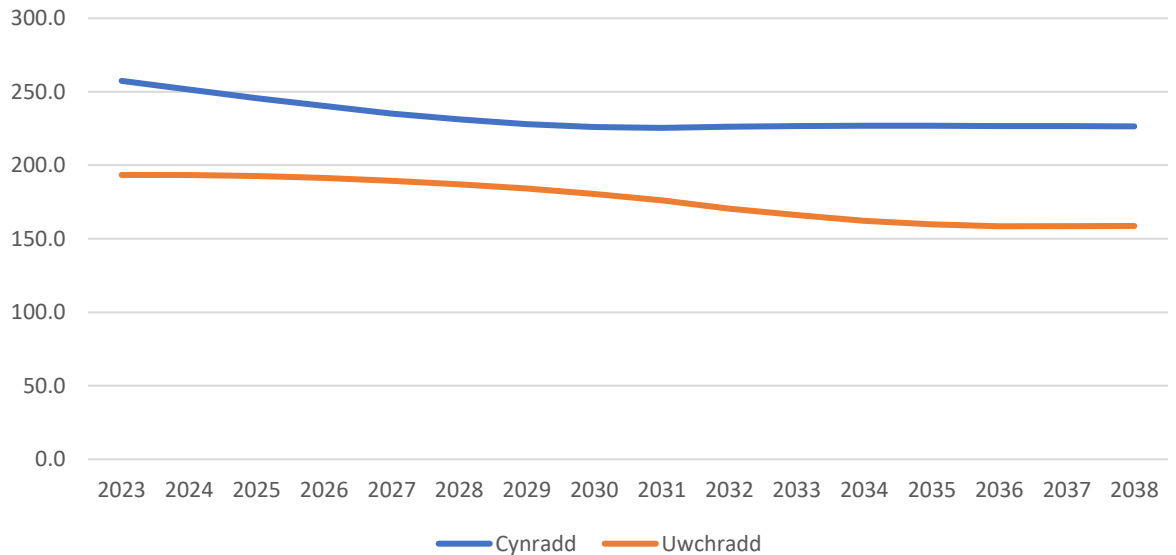
## Pennod 1 – Y cyd-destun addysgol

blwyddyn 2020 poblogaeth gartref Cymru, a gynhyrchwyd gan y Swyddfa Ystadegau Gwladol (ONS).

- 1.19 Mae hyn yn dangos y disgwylir i niferoedd disgyblion mewn ysgolion cynradd a gynhelir yng Nghymru barhau i ostwng (gweler paragraff 1.12), gan olygu y bydd 37,000 (14.3%) yn llai erbyn 2031, a 1,000 arall yn llai erbyn 2038.
- 1.20 Disgwylir i'r cynnydd yn nifer y disgyblion mewn ysgolion uwchradd a gynhelir yn ystod y chwe blynedd diwethaf (gweler paragraff 1.12) gynyddu 2,000 tan 2024, ac yna gostwng 32,000 (17.1%) erbyn 2038.

### Siart 3

**Nifer amcanestynedig y disgyblion cynradd ac uwchradd yng Nghymru (miloedd – niferoedd gwirioneddol 2022 a ddilyniir gan amcanestyniadau canol blwyddyn yn seiliedig ar amcangyfrifon 2020)<sup>10</sup>**



Ffynhonnell: CYBLD, Llywodraeth Cymru

## Ystadegau athrawon ac arweinwyr

- 1.21 Mae Cyngor y Gweithlu Addysg (CGA) a Llywodraeth Cymru yn cyhoeddi data am y gweithlu ysgolion yn flynyddol. Defnyddiwyd gwahanol ffynonellau data drwy gydol yr adroddiad hwn, yn seiliedig ar yr hyn sy'n fwyaf priodol o ran y data sydd ar gael/cymaroldeb a'r meysydd sydd wedi'u cynnwys ym mhob casgliad. Rydym hefyd wedi mabwysiadu'r derminoleg a ddefnyddiwyd gan ffynhonnell y data, sy'n gwahaniaethu rhwng athrawon ysgol ac athrawon ystafell ddosbarth weithiau.
- 1.22 Mae'r data a gyhoeddwyd gan CGA yn deillio o'r Gofrestr Ymarferwyr Addysg ('y Gofrestr'), ac mae'n cynnwys athrawon ysgol a gweithwyr cymorth dysgu cofrestredig sy'n gweithio neu'n bwriadu gweithio yng

<sup>10</sup> CYBLD, Llywodraeth Cymru, *Amcanestyniadau Disgyblion*  
<https://statscymru.llyw.cymru/Catalogue/Education-and-Skills/Schools-and-Teachers/Schools-Census/Pupil-Projections>

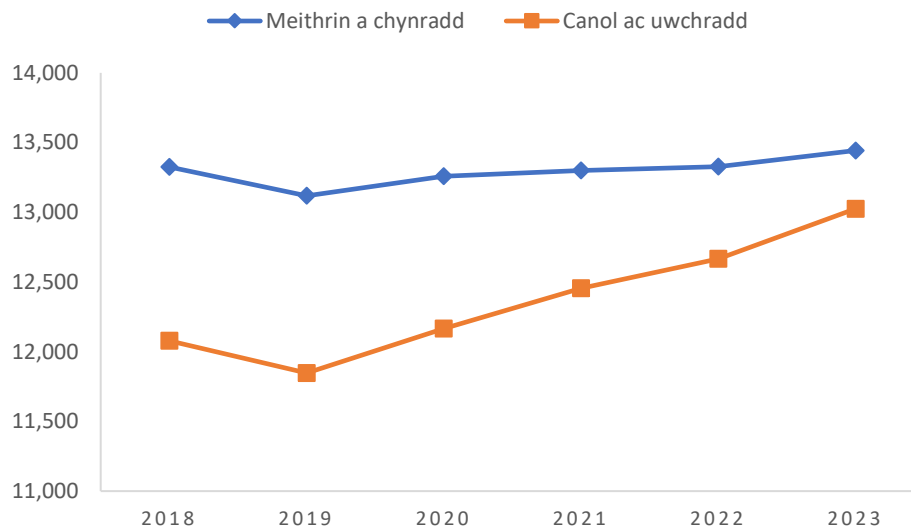
Nghymru. Mae'r ystadegau'n cynnwys data am athrawon cyflenwi, gweithwyr peripatetig/ar eu liwt eu hunain ac eraill sy'n darparu addysg neu hyfforddiant mewn ysgolion neu leoliadau addysgol eraill.

1.23 Dangosodd Ystadegau Gweithlu Addysg 2023 CGA fod 35,837<sup>11</sup> o athrawon ysgol wedi'u cofrestru i weithio,<sup>12</sup> sef ffigur sydd wedi aros yn gymharol sefydlog yn ystod y pum mlynedd diwethaf. O'r rheiny:

- roedd 13,409 yn gweithio mewn ysgolion cynradd
- roedd 1,625 yn gweithio mewn ysgolion canol
- roedd 11,400 yn gweithio mewn ysgolion uwchradd
- roedd 910 yn gweithio mewn ysgolion arbennig
- roedd 3,867 yn athrawon cyflenwi

#### Siart 4

##### Niferoedd athrawon ysgol yng Nghymru yn ôl cyfnod, 2018-2023



Ffynhonnell: CYBLD, Llywodraeth Cymru

1.24 Mae 75.5% o athrawon ysgol yn fenywaidd, tra bod cyfran y menywod mewn rolau arweinyddiaeth yn is – 61.1% o benaethiaid, 69.6% o ddirprwy benaethiaid a 64.1% o benaethiaid cynorthwyol.<sup>13</sup> Mae tua 45% o'r holl athrawon ysgol cofrestredig yn iau na 40 oed, ac mae 30% rhwng 40 a 50 oed.

<sup>11</sup> Mae'r ffigur hwn hefyd yn cynnwys 1,211 o athrawon a oedd wedi'u cofrestru ac yn gweithio mewn cyfnodau eraill fel meithrinfeydd, ysgolion arbennig, ysgolion annibynnol neu unedau cyfeirio disgyblion. Roedd 3,619 wedi'u cofrestru ac yn gweithio naill ai mewn rôl beripatetig, mewn rôl arall ym maes addysg neu heb gyflogaeth wedi'i chofnodi.

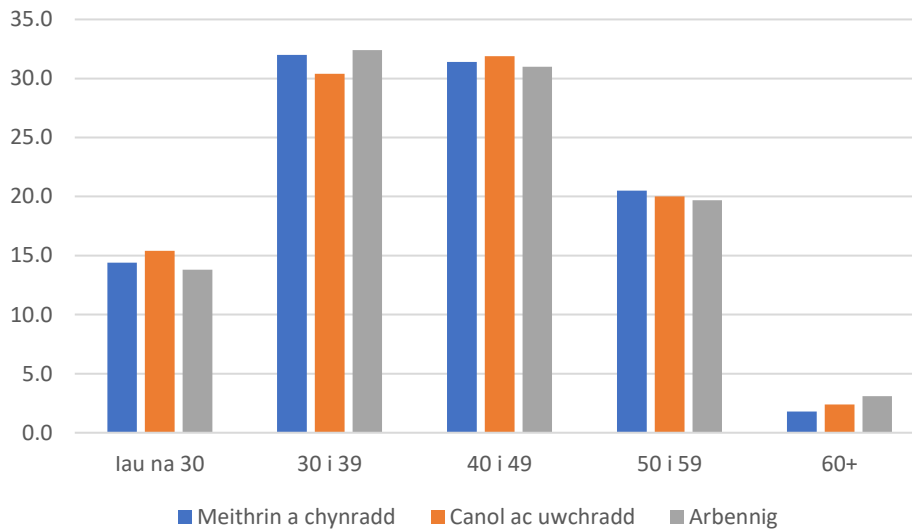
<sup>12</sup> CGA (2023), *Ystadegau Blynyddol y Gweithlu Addysg ar gyfer Cymru 2023*

<https://www.ewc.wales/site/index.php/cy/documents-cym/about-2/workforce-statistics-cym/annual-statistics-digest-cym/current-1/932-2023-education-workforce-statistics-welsh/file>

<sup>13</sup> CGA (2023), data heb eu cyhoeddi

## Siart 5

### Proffil oedran athrawon ysgol yng Nghymru yn ôl cyfnod, 2023



Ffynhonnell: CGA

- 1.25 Mae casgliadau data Llywodraeth Cymru yn cynnwys Cyfrifiad Blynyddol y Gweithlu Ysgolion (CBGY) a'r Cyfrifiad Ysgolion Blynyddol ar Lefel Disgyblion (CYBLD).<sup>14</sup> Mae CBGY Llywodraeth Cymru wedi'i seilio ar athrawon ysgol a gweithwyr cymorth dysgu a oedd yn cael eu cyflogi mewn ysgolion a gynhelir ar adeg y cyfrifiad blynyddol. Mae data cyfrif pennau CBGY (heb gynnwys athrawon cyflenwi) yn dangos gostyngiad mewn athrawon cymwysedig (o 25,905 yn 2021-2022 i 25,785 yn 2022-2023).
- 1.26 Datganodd 1.7% o athrawon ysgol eu bod yn Ddu, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol, a datganodd 92.3% eu bod yn Wyn. Dewisodd 1.3% arall beidio â datgelu eu hethnigrwydd, ac mae'r 4.7% sy'n weddill yn anhysbys.<sup>15</sup> Yn yr Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth a gynhaliwyd gan y Swyddfa Ystadegau Gwladol (ONS), yng Nghymru, yn y flwyddyn a ddaeth i ben ar 30 Medi 2022, roedd 4.1% o'r boblogaeth yn lleiafrifoedd ethnig ac roedd 95.9% yn Wyn.<sup>16</sup>
- 1.27 Er mwyn cynyddu nifer yr athrawon ethnig leiafrifol fel bod gweithlu addysgu mwy amrywiol ar gael i ddysgwyr yng Nghymru, mae Llywodraeth Cymru wedi cyflwyno'r Cynllun Cymhelliant Addysg Gychwynnol i Athrawon (AGA) o Gymunedau Ethnig Lleiafrifol,<sup>17</sup> sydd ar gael i fyfyrwyr ethnig leiafrifol sy'n

<sup>14</sup> O ganlyniad i newidiadau i'r dull cyfrif pennau, nid oes modd cymharu'r ffigurau ar gyfer 2020 yn uniongyrchol â ffigurau 2019.

<sup>15</sup> CGA (2023), Ystadegau'r Gweithlu Addysg

<sup>16</sup> Y Swyddfa Ystadegau Gwladol (2021), *Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth*

<https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/populationandmigration/populationestimates>

<sup>17</sup> Llywodraeth Cymru (2023), *Canllawiau i Bartneriaethau AGA a CGA ynghylch Cynllun Cymhelliant Addysg Gychwynnol i Athrawon (AGA) o Gymunedau Ethnig Lleiafrifol (blwyddyn academaidd 2022 i 2023)*

<https://www.llyw.cymru/canllawiau-i-bartneriaethau-aga-chyngor-y-gweithlu-addysg-ynghylch-cynllun-cymhelliant-addysg>

astudio rhaglen AGA ôl-raddedig achrededig sy'n arwain at Statws Athro Cymwysedig (SAC).

- 1.28 Mae gan weithwyr cymorth dysgu mewn ysgolion rôl hollbwysig wrth gefnogi addysgu, hefyd. Mae data CGA yn dangos bod nifer y gweithwyr cymorth dysgu mewn ysgolion cofrestredig wedi cynyddu 36.8% ers 2018 i 49,380 yn 2023.<sup>18</sup>
- 1.29 Yn 2022, cyfanswm nifer yr arweinwyr ysgol a oedd wedi'u cofrestru gyda CGA, gan gynnwys penaethiaid dros dro, dirprwy benaethiaid a phenaethiaid cynorthwyol, oedd 3,407. Yn 2014, roedd 1,597 o benaethiaid (gan gynnwys penaethiaid mwy nag un ysgol) o gymharu â 1,380 yn 2022 ym mhob sector ysgol.<sup>19</sup>
- 1.30 O fewn y cyfanswm hwn, mae cyfran y penaethiaid sydd wedi'u cofrestru gyda CGA sy'n gallu siarad Cymraeg, neu addysgu trwy gyfrwng y Gymraeg, wedi gostwng ychydig yn ystod y pum mlynedd diwethaf o 41.3% a 36.3% yn 2018 i 40.4% a 34.0%, yn y drefn honno, yn 2022.<sup>20</sup>
- 1.31 Adroddodd CGA fod cyfanswm nifer y dirprwy benaethiaid yn gymharol sefydlog yn ystod yr un cyfnod. Fodd bynnag, yn ystod cyfnod o bum mlynedd (2018-2022), gwelwyd 55.4% yn fwy o benaethiaid cynorthwyol.<sup>21</sup>
- 1.32 Mae'r data CBGY mwyaf diweddar (2022-2023) yn dangos bod 65 o benaethiaid gweithredol yng Nghymru.

### Y gymhareb disgyblion athrawon (CDA) a maint dosbarthiadau

- 1.33 Mae'r siart ganlynol yn dangos darlun sefydlog o ddisgyblion fesul ystafell ddosbarth (cynradd ac uwchradd) yn ystod y deng mlynedd diwethaf.

---

<sup>18</sup> CGA (2023), Ystadegau Blynyddol y Gweithlu Addysg 2023

<https://www.ewc.wales/site/index.php/en/documents-eng/about/workforce-statistics/annual-statistics-digest/current/931-2023-education-workforce-statistics-english/file>

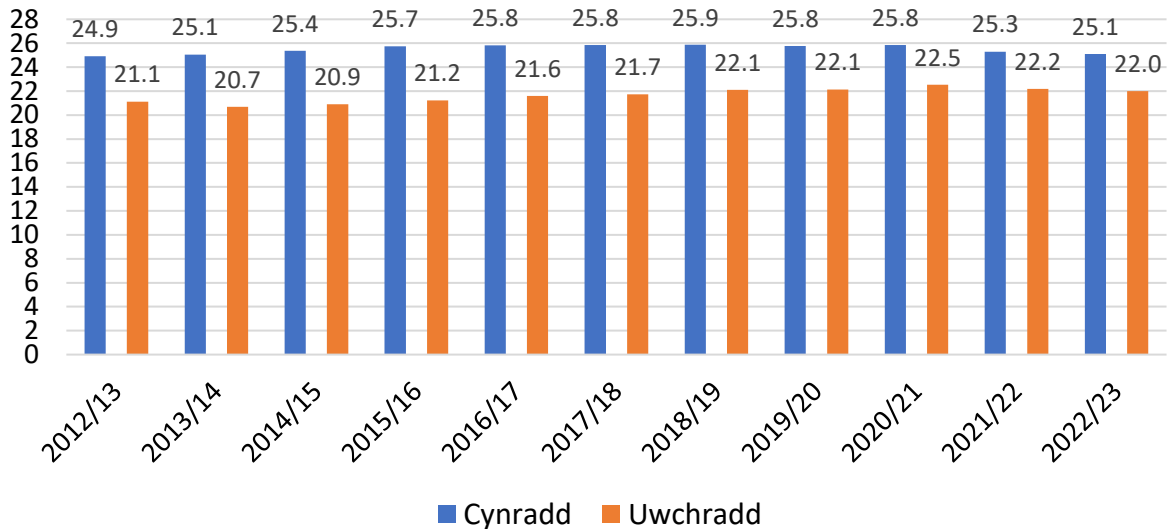
<sup>19</sup> CGA, *Crynhoad Ystadegau Blynyddol*, 2014 (ar gael oddi wrth CGA ar gais)

<sup>20</sup> CGA (2022), *Mewnwelediadau Data* <https://www.ewc.wales/site/index.php/en/documents-eng/about/workforce-statistics/leadership-npqh/519-leadership-data-analysis-2022/file>

<sup>21</sup> CGA (2022), *Mewnwelediadau Data* <https://www.ewc.wales/site/index.php/en/documents-eng/about/workforce-statistics/leadership-npqh/519-leadership-data-analysis-2022/file>

## Siart 6

Disgyblion fesul ystafell ddosbarth mewn ysgolion cynradd ac uwchradd yng Nghymru, 2012-2023

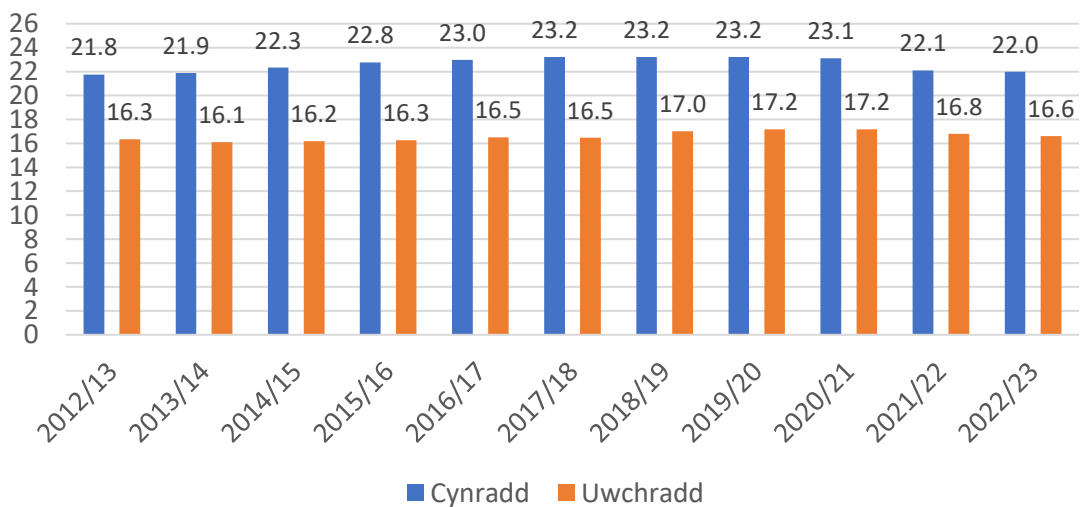


Ffynhonnell: CYBLD, Llywodraeth Cymru

- 1.34 Mae CDAau yn rhoi nifer y disgyblion fesul athro cyfwerth ag amser llawn (CALI). Mae yn dangos y duedd CDAau ar gyfer ysgolion cynradd ac uwchradd o 2012-2013 i 2022-2023. Cynyddodd y cymarebau'n raddol ar gyfer ysgolion uwchradd rhwng 2015-2016 a 2020-2021, a ddilynwyd gan ostyngiad yn 2021-2022 a 2022-2023. Mewn ysgolion cynradd, mae'r CDA wedi cynyddu'n raddol yn ystod y cyfnod rhwng 2012-2013 a 2019-2020, a ddilynwyd gan ostyngiad o 2020-2021 ymlaen.

## Siart 7

Cymarebau disgyblion athrawon (CDAau) ar gyfer athrawon cymwysedig mewn ysgolion cynradd ac uwchradd yng Nghymru, 2012-2013 i 2022-2023



Ffynhonnell: CYBLD, Llywodraeth Cymru

### Newydd-ddyfodiaid i'r proffesiwn addysgu

- 1.35 Mae'r llwybrau sydd ar gael i ddod yn athro yng Nghymru, sy'n dyfarnu Statws Athro Cymwysedig (SAC), fel a ganlyn:
- Addysg Gychwynnol Athrawon (AGA) is-raddedig amser llawn trwy gymhwyster BA (Anrh) gyda SAC
  - Tystysgrif Addysg i Raddedigion (TAR) amser llawn
  - TAR ran-amser trwy Bartneriaeth y Brifysgol Agored (OUP)<sup>22</sup>
  - TAR gyflogedig trwy'r OUP, gyda chyflogaeth mewn ysgol yn rhinwedd dysgu neu addysgu anghymwysedig
- 1.36 Yn ogystal â'r uchod, gall athrawon cymwysedig yn yr Alban a Gogledd Iwerddon wneud cais i CGA am gydnabyddiaeth fel athro ysgol yng Nghymru. Caiff athrawon a gymhwysodd y tu allan i'r Deyrnas Unedig wneud cais am gydnabyddiaeth hefyd trwy'r llwybr hyfforddi dramor. Mae SAC a gafwyd yn Lloegr yn cael ei gydnabod yn awtomatig yng Nghymru os cafodd ei gyflawni trwy AGA a'i asesu gan sefydliad achrededig neu lwybr seiliedig ar gyflogaeth.

### AGA

- 1.37 Defnyddir Model Cynllunio a Chyflenwi Athrawon (MDChA) Llywodraeth Cymru i ragfynegi niferoedd amcangyfrifedig yr athrawon sy'n ofynnol mewn ysgolion yng Nghymru. Yn rhan o'i swyddogaethau achredu AGA, mae CGA yn dosbarthu dyraniad y lleoedd sydd ar gael ar draws darparwyr AGA, yn ôl cyfnod, pwnc a lefel astudio.<sup>23</sup>
- 1.38 Mae Llywodraeth Cymru yn disgwyl y dylai 30% o'r rhai sy'n cael eu recriwtio i'r holl raglenni AGA fod yn athrawon dan hyfforddiant sy'n hyfforddi i addysgu trwy gyfrwng y Gymraeg, a bod 5% o'r myfyrwyr yn dod o gefndir Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol.<sup>24</sup>
- 1.39 Mae partneriaethau AGA rhwng prifysgolion ac ysgolion sy'n cydweithio i ddarparu addysg a datblygiad proffesiynol athrawon dan hyfforddiant, gan eu paratoi i weithio mewn ysgolion.
- 1.40 Dyraniad derbyn y sector cynradd ar gyfer 2023-2024 yw 631, a rennir yn 252 o leoedd israddedig a 379 o leoedd ôl-raddedig.
- 1.41 Ar gyfer y sector uwchradd, mae'r dyraniad wedi codi o 785 yn 2017-2018 i ddyraniad derbyn o 1,109 yn 2023-2024.

---

<sup>22</sup> Y Brifysgol Agored (2022), *Ffordd newydd i ddod yn athro*  
<https://www.open.ac.uk/courses/choose/wales/pgce?cid=dis-7038109848>

<sup>23</sup> CGA, *Dyraniadau derbyn addysg gychwynnol athrawon (AGA)*  
<https://www.ewc.wales/site/index.php/cy/achredu/achredu-addysg-gychwynnol-athrawon-aga/dyraniadau-derbyn-addysg-gychwynnol-athrawon-aga>

<sup>24</sup> Ibid



## Recriwtio AGA

- 1.42 Darperir data Ystadegau Cynnar Myfyrwyr Addysg Uwch (HESES) ar gyfer newydd-ddyfodiaid i raglenni AGA israddedig ac ôl-raddedig yn Nhabl 1. Mae recriwtio cyffredinol i gyrsiau AGA yng Nghymru wedi cynyddu 13.8% yn ystod y pum mlynedd diwethaf. Gellir priodoli'r cynnydd mawr a welwyd yn 2020-2021 a 2022-2023 yn bennaf i effeithiau'r pandemig COVID-19 ar gyflogaeth, ac felly mae recriwtio wedi lleihau'n sylweddol rhwng 2020-2021 a 2022-2023.

**Tabl 1**

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

		2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cynradd	Ôl-raddedig	348	379	525	462	482
	Israddedig	208	193	276	289	256
Uwchradd	Ôl-raddedig	435	433	685	574	422
	Israddedig	28	8	-	-	-
<b>Cyfanswm</b>	<b>Pob gradd</b>	1,019	1,013	1,486	1,325	1,160

\*Sylwer: Nid oedd rhaglenni israddedig uwchradd yn bodoli ar ôl 2019-2020.

Ffynhonnell: HESES

## Recriwtio AGA o gymharu â dyraniadau

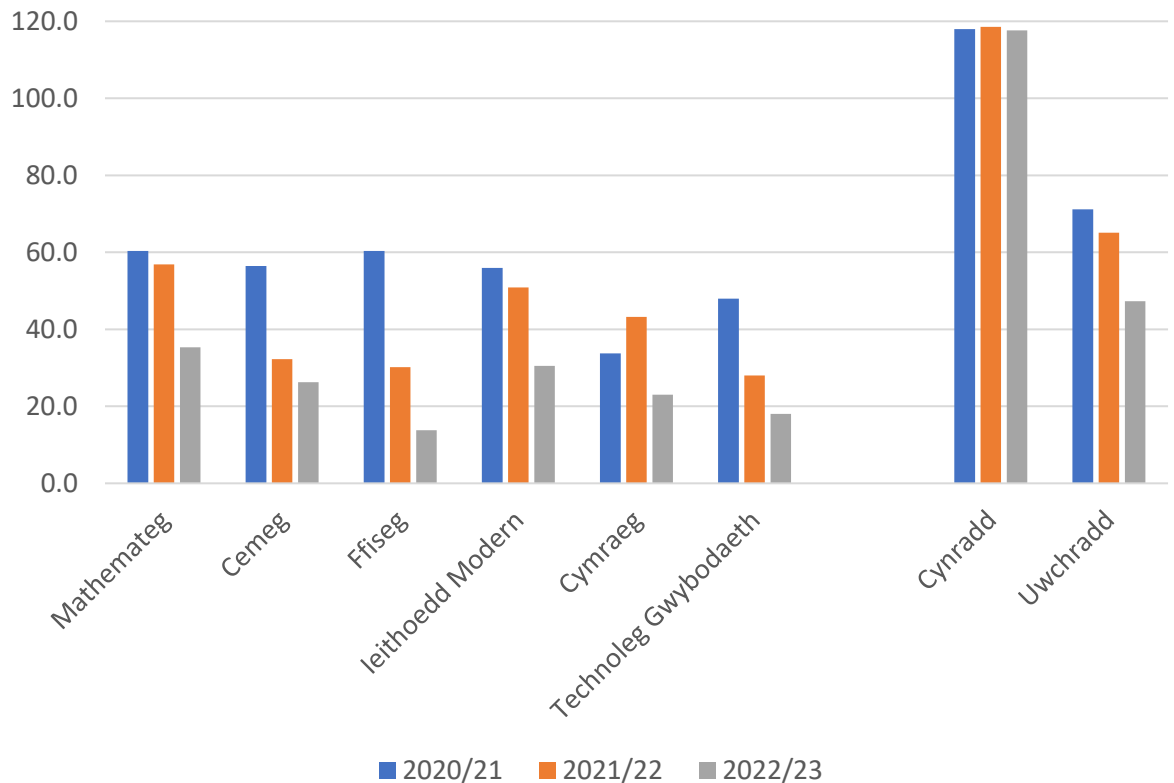
- 1.43 Mae data a dderbyniwyd gan CGA oddi wrth y partneriaethau AGA yn dangos yr aethpwyd 17.2% yn fwy na'r dyraniadau cynradd ar gyfer 2022-2023.
- 1.44 Bob blwyddyn o 2018-2019 ymlaen, mae newydd-ddyfodiaid AGA uwchradd wedi bod yn brin o'r dyraniad. Mae data ar gyfer 2022-2023 yn dangos diffyg 52.7% yn y sector uwchradd, wrth i 448 o fyfyrwyr AGA gael eu recriwtio o ddyraniad o 948.<sup>25</sup>
- 1.45 Mewn pynciau gwyddoniaeth, technoleg, peirianeg a mathemateg (STEM), roedd diffyg o 64.8% o gymharu â dyraniadau recriwtio.<sup>26</sup>

<sup>25</sup> Sylwer y cafwyd data 2022-2023 gan bartneriaethau AGA ar ran Llywodraeth Cymru, ac felly nid ydynt wedi'u cadarnhau.

<sup>26</sup> I Sylwer y cafwyd data 2022-2023 gan bartneriaethau AGA ar ran Llywodraeth Cymru, ac felly nid ydynt wedi'u cadarnhau.

### Siart 8

Canran y targedau AGA ôl-raddedig a fodlonwyd, yn ôl pynciau blaenoriaeth/cyfnod, Cymru (2020-2021 i 2022-2023)



Ffynhonnell: CGA

- 1.46 Ar gyfer 2022-2023, cyflawnodd 82.3% o'r myfyrwyr AGA yng Nghymru SAC erbyn diwedd y flwyddyn academiaidd.<sup>27</sup> Roedd gweddill y garfan naill ai wedi gohirio, tynnu'n ôl neu fethu cyflawni'r safon ofynnol.<sup>28</sup> Yn ogystal, o'r rhai y dyfarnwyd SAC iddynt yng Nghymru trwy AGA, cofrestrodd 84.7% gyda CGA fel athrawon ysgol, i weithio neu fod yn gymwys i weithio yng Nghymru y flwyddyn ganlynol (gweler Tabl 2).

<sup>27</sup> CGA (2023), *Canlyniadau myfyrwyr addysg gychwynnol athrawon (AGA)*

<https://www.ewc.wales/site/index.php/cy/documents-cym/about-2/workforce-statistics-cym/annual-statistics-digest-cym/current-1/932-2023-education-workforce-statistics-welsh/file>

<sup>28</sup> Ar gyfer blwyddyn academiaidd 2020-2021 yn unig, cyflwynodd Llywodraeth Cymru 'Cynllun Grant Addysg Gychwynnol Athrawon mewn ymateb i COVID-19: cefnogi Profiad Ysgol BA20/21 er mwyn ennill SAC'

<https://www.llyw.cymru/cynllun-grant-addysg-gychwynnol-i-athrawon-mewn-ymateb-i-covid-19-cefnogi-profiad-ysgol-ba-2122-er>

**Tabl 2**  
**Myfyrwyr y dyfarnwyd SAC iddynt trwy AGA (2022-2023)**

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Nifer y myfyrwyr ar ddechrau'r cwrs	1,126	1,168	1,534	1,368	1,280
Nifer y myfyrwyr y dyfarnwyd SAC iddynt	903	975	1,231	1,131	1,054
Wedi cofrestru gyda CGA ar ôl ennill y dyfarniad	727	790	1,053	958	n/a
<b>% a gofrestrodd gyda CGA ar ôl ennill y dyfarniad</b>	<b>80.5</b>	<b>81.0</b>	<b>85.5</b>	<b>84.7</b>	<b>n/a</b>

Ffynhonnell: CGA

- 1.47 Fel y dangosir yn Tabl 3, gostyngodd nifer yr athrawon newydd gymhwyso (ANG) yn 2022-2023 o gymharu â'r flwyddyn flaenorol. Fodd bynnag, mae nifer yr ANG yn 2022-2023 yn parhau i fod yn sylweddol uwch na'r rhai a hyfforddodd ac a gofrestrodd yn 2018-2019.

**Tabl 3**  
**Nifer yr ANG a hyfforddodd ac a gofrestrodd gyda CGA 2018-2019 i 2022-2023**

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Nifer yr ANG	1,165	1,160	1,186	1,475	1,366
<b>Wedi hyfforddi yng Nghymru</b>	903	873	883	1,121	1,093
AGA	833	776	831	1,121	1,093
Llwybrau seiliedig ar gyflogaeth	70	97	52	0	0
<b>Wedi hyfforddi yn Lloegr</b>	262	287	303	354	273

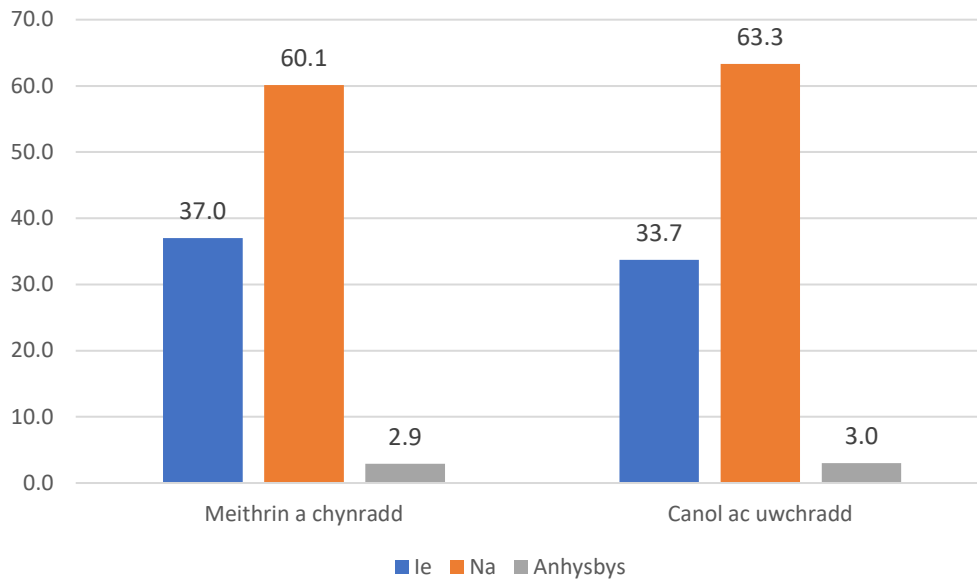
Ffynhonnell: CGA

### Y Gymraeg

- 1.48 Mae tua thraean (33.2%) o athrawon ysgol yn gallu siarad Cymraeg ac mae 26.5% yn gallu gweithio trwy gyfrwng y Gymraeg. Yn 2022-2023, datganodd gyfran uwch o athrawon ysgol (37.4%) yn y cyfnod cynradd (a meithrin) eu bod yn gallu siarad Cymraeg yn rhugl neu'n eithaf rhugl.

## Siart 9

### Datganiad athrawon ysgol ynglŷn â'u gallu i siarad Cymraeg, 2023



Ffynhonnell: CGA

- 1.49 Mae data gan yr Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch (HESA) ynglŷn â'r blynyddoedd cyntaf ar gyrsiau AGA yn dangos bod nifer y myfyrwyr sy'n gallu addysgu yn Gymraeg wedi cynyddu o 19.9% yn 2020-2021 i 20.2% yn 2021-2022.<sup>29</sup>
- 1.50 Mae data partneriaeth CGA ynglŷn â dyraniadau AGA ar gyfer 2021-2022 yn dangos bod 19.8% o'r rhai a recriwtiwyd i'r rhaglen gynradd a 17.4% o'r rhai a recriwtiwyd i'r rhaglen uwchradd trwy gyfrwng y Gymraeg.
- 1.51 Mae canran yr ANG (a hyfforddwyd yng Nghymru) sy'n gallu siarad Cymraeg wedi cynyddu o 23.4% yn 2016 i 32.6% yn 2023. O'r ANG a hyfforddwyd yn Lloegr, datganodd 14.3% ohonynt eu bod yn siaradwyr Cymraeg rhugl neu eithaf rhugl, sef 1.7% yn llai nag yn ystod y pum mlynedd diwethaf.

## Cymhellion ariannol

- 1.52 Mae'r Cynllun Cymhelliant Hyfforddi Athrawon (CCHA) yn darparu ar gyfer talu grantiau cymell. O dan Adrannau 14-17 Deddf Addysg 2002, darperir cymorth ariannol i hyrwyddo recriwtio neu gadw athrawon.<sup>30</sup> Ym mis Awst 2023, cyhoeddwyd cynllun ar gyfer blwyddyn academiaidd 2023-2024. O dan y cynllun newydd, mae'r cymhellion yn canolbwyntio ar bynciau blaenoriaeth Llywodraeth Cymru yn unig. Dim ond rhaglenni AGA ôl-raddedig uwchradd sy'n arbenigo'n gyfan gwbl neu'n rhannol mewn pwnc â blaenoriaeth a

<sup>29</sup> HESA trwy Lywodraeth Cymru

<https://statscymru.llyw.cymru/Catalogue/Education-and-Skills/Schools-and-Teachers/teachers-and-support-staff/initial-teacher-education/students-in-Wales/firstyearsonitecoursesinwales-by-abilitytoteachinwelsh-schoollevel-year>

<sup>30</sup> Llywodraeth Cymru (2023), Cymhelliant Addysg Gychwynnol Athrawon (AGA) ar gyfer Pynciau â Blaenoriaeth: canllawiau i fyfyrwyr 2022 i 2024 <https://www.gov.wales/initial-teacher-education-ite-priority-subject-incentive-guidance-students-2022-2024-html>

ystyriar ar gyfer y cynllun hwn. Mae'r cynllun newydd yn adlewyrchu "blaenoriaethau recriwtio presennol yn y gweithlu addysgu yng Nghymru". Mae grant cymell o £15,000 ar gael i fyfyrwyr cymwys sydd â gradd 2.2 neu uwch. Dyma'r pynciau â blaenoriaeth:

- bioleg
- cemeg
- dylunio a thechnoleg
- technoleg gwybodaeth
- mathemateg
- ieithoedd tramor modern (ITM)
- ffiseg
- Cymraeg

- 1.53 Mae data a ddarparwyd gan Lywodraeth Cymru yn dangos bod 510 o fyfyrwyr wedi cael cymhelliant pwnc â blaenoriaeth yn 2020-2021, o gymharu â 290 yn 2017-2018 – sef 76% yn fwy.
- 1.54 Bydd y Cynllun Cymhelliant Iaith Athrawon Yfory yn parhau i fod ar gael i newydd-ddyfodiaid AGA sy'n bwriadu addysgu Cymraeg a'r rhai hynny sy'n addysgu trwy gyfrwng y Gymraeg. Mae £2,500 yn daladwy ar ôl cwblhau SAC yn llwyddiannus, ac mae £2,500 arall yn daladwy ar ôl cwblhau cyfnod sefydlu'n llwyddiannus mewn ysgol uwchradd cyfrwng Cymraeg neu ddwyieithog, neu ar ôl cwblhau cyfnod sefydlu'n llwyddiannus yn addysgu Cymraeg mewn unrhyw leoliad uwchradd.<sup>31</sup>
- 1.55 Mae data gan Lywodraeth Cymru yn amlygu bod nifer y newydd-ddyfodiaid AGA sydd wedi derbyn y cymhelliant hwn eisoes wedi dyblu o fewn dwy flynedd o'i gychwyn. Hawliodd 130 o newydd-ddyfodiaid gyfran SAC y cymhelliant yn 2020-2021, o gymharu â 60 yn 2018-2019.
- 1.56 Ar gyfer blwyddyn academaidd 2022-2023, bydd y Coleg Cymraeg Cenedlaethol yn parhau i gynnig ysgoloriaethau i fyfyrwyr sy'n gwneud o leiaf 33% o'r cwrs trwy gyfrwng y Gymraeg o fewn rhaglenni AGA israddedig.<sup>32</sup> Dechreuwyd cynnwys AGA yn y cynllun ysgoloriaeth hwn ym mis Medi 2020 yn dilyn y pandemig COVID-19.
- 1.57 Ym mis Hydref 2021, yn rhan o ymateb Llywodraeth Cymru i argymhellion y gweithgor sydd wedi cynghori ar Gymunedau, Cyfraniadau a Chynefin Pobl Dduon, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig yn y Cwricwlwm Newydd,<sup>33</sup> cyhoeddodd y byddai cymhellion ariannol ychwanegol yn cael eu cyflwyno o 2022-2023 ymlaen i ddenu mwy o athrawon dan hyfforddiant o leiafrifoedd

---

<sup>31</sup> Llywodraeth Cymru (2023), *Cynllun Cymhelliant Iaith Athrawon Yfory: canllawiau i fyfyrwyr* <https://www.llyw.cymru/cynllun-cymhelliant-iaith-athrawon-yfory-canllawiau-i-fyfyrwyr-2023-i-2024-html>

<sup>32</sup> Coleg Cymraeg Cenedlaethol (2023) *Ysgoloriaethau* <https://colegcymraeg.ac.uk/myfyrwyr/prifysgol/ysgoloriaethau/>

<sup>33</sup> Llywodraeth Cymru (2021), *Gweithgor Cymunedau, Cyfraniadau a Chynefin Pobl Dduon, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig yn y Cwricwlwm Newydd: adroddiad terfynol* <https://www.llyw.cymru/adroddiad-terfynol-gweithgor-cymunedau-cyfraniadau-chynefin-pobl-dduon-asiadd-lleiafrifoedd-ethnig-yn-y-cwricwlwm>

ethnig.<sup>34</sup> Mae'r Cymhelliant Addysg Gychwynnol i Athrawon (AGA) o Gymunedau Ethnig Lleiafrifol wedi bod ar gael o fis Medi 2022 a'i nod yw cynyddu nifer yr athrawon o leiafrifoedd ethnig fel bod dysgwyr yng Nghymru yn cael profiad dysgu mwy amrywiol<sup>35</sup> ac mae'n darparu grant cymell o hyd at £5,000 i bob myfyriwr sy'n bodloni'r meini prawf cymhwysedd.

### Swyddi gwag

#### Swyddi gwag athrawon

- 1.58 Yn 2022, cynyddodd swyddi gwag cyffredinol o 1,801 yn 2021 i 2,273 (1,044 yn y sector cynradd a 1,229 yn y sector uwchradd).<sup>36</sup>
- 1.59 Mae Tabl 5 yn dangos y data ynglŷn â cheisiadau ar gyfer swyddi gwag athrawon am bum mlynedd o 2018, wedi'u rhannu yn ôl addysg gynradd ac uwchradd. Yn y sector cynradd, roedd 13.3 o geisiadau fesul swydd yn 2022, o gymharu â 14.9 yn 2018. Yn y sector uwchradd, roedd 5.1 o geisiadau fesul swydd yn 2022, o gymharu â 7.3 yn 2018. Ar ôl cynnydd yn 2020, mae'r cyfraddau ymgeisio ar gyfer y ddau gategori wedi gostwng i gyfradd is na chyn y pandemig.

---

<sup>34</sup> Llywodraeth Cymru (2021), *Cynllun newydd i recriwtio mwy o athrawon Duon, Asiaidd ac Athnig Lleiafrifol* <https://www.llyw.cymru/cynllun-newydd-i-recriwtio-mwy-o-athrawon-duon-asiadd-ac-ethnig-lleiafrifol>

<sup>35</sup> Llywodraeth Cymru (2023), *Cynllun Cymhelliant Addysg Gychwynnol i Athrawon (AGA) o Gymunedau Ethnig Lleiafrifol* <https://www.llyw.cymru/cynllun-cymhelliant-addysg-gychwynnol-i-athrawon-aga-o-gymunedau-ethnig-lleiafrifol-2023-i-2024>

<sup>36</sup> CYBLD, Llywodraeth Cymru, *Recriwtio athrawon: nifer y swyddi gwag wedi'u hysbysebu yn ôl pwnc a blwyddyn* <https://statscymru.llyw.cymru/Catalogue/Education-and-Skills/Schools-and-Teachers/teachers-and-support-staff/pupil-level-annual-school-census/Teacher-Recruitment-and-Retention/teacherrecruitmentposts-by-subject-year>

## Pennod 1 – Y cyd-destun addysgol

**Tabl 4**

**Nifer y swyddi addysgu a hysbysebwyd a cheisiadau fesul swydd mewn ysgolion a gynhelir, yn ôl cyfnod**

		2018	2019	2020	2021	2022
<b>Cynradd</b>	Nifer y swyddi a hysbysebwyd	769	743	458	830	1,044
	Ceisiadau fesul swydd	14.9	15.9	19.0	15.5	13.3
<b>Uwchradd (gan gynnwys ysgolion canol)</b>	Nifer y swyddi a hysbysebwyd	793	828	754	971	1,229
	Ceisiadau fesul swydd	7.3	6.2	7.2	6.8	5.1
<b>Pob swydd<sup>1</sup></b>	Nifer y swyddi a hysbysebwyd	1,562	1,571	1,212	1,801	2,273
	Ceisiadau fesul swydd	11.1	10.8	11.7	10.8	8.9

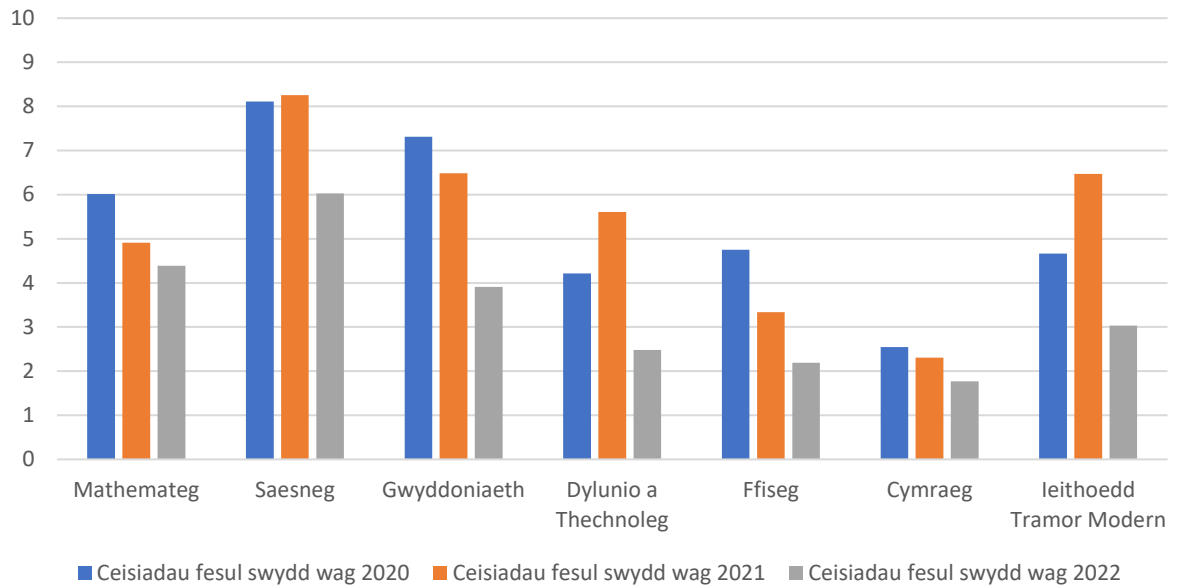
<sup>1</sup> yn cynnwys cynradd, meithrin, canol, uwchradd ac arbennig

Ffynhonnell: CYBLD, Llywodraeth Cymru

- 1.60 Yn y sectorau cynradd ac uwchradd, mae penodiadau'n tueddu i fod islaw nifer y swyddi gwag a hysbysebwr. Yn 2022, llenwyd 94.9% o'r swyddi gwag a hysbysebwyd mewn ysgolion cynradd; o gymharu ag 83.2% mewn ysgolion uwchradd.
- 1.61 Mae Siart 10 yn cyflwyno'r ceisiadau fesul swydd wag ar gyfer croestoriad o brif feysydd pwnc mewn addysg uwchradd yn ystod y tair blynedd diwethaf. Mae hyn yn dangos tuedd am i lawr mewn rhai pynciau craidd fel Cymraeg, dylunio a thechnoleg, ac ieithoedd tramor modern (ITM). Mae pynciau STEM yn dangos gostyngiad yn nifer y ceisiadau fesul swydd wag yn 2022. Mae hyn yn dangos tuedd barhaus am i lawr, er gwaethaf rhywfaint o gynnydd yn 2021.

### Siart 10

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



Ffynhonnell: CYBLD, Llywodraeth Cymru

- 1.62 Gan fod y data yn Tabl 4 yn dangos cyfanswm yr hysbysebion a cheisiadau, fe allai guddio amrywiadau sylweddol yn ystod y blynyddoedd diwethaf ar draws awdurdodau lleol, wrth i ganolfannau â phoblogaeth uwch fel Caerdydd ac Abertawe ddenu mwy o ymgeiswyr nag ardaloedd mwy gwledig neu Gymraeg eu hiaith fel Sir Benfro a Gwynedd. I gyfleu hyn, mae



- 1.63 Tabl 5 yn dangos sut oedd rhai awdurdodau lleol yn cymharu ar draws y pedwar maes pwnc â'r nifer fwyaf o swyddi gwag yn 2021-2022, h.y. mathemateg, Saesneg, gwyddoniaeth a Chymraeg.<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> CBGY, Llywodraeth Cymru, *Swyddi athrawon wedi'u hysbysebu, nifer y ceisiadau a phenodiadau yn ôl pwnc* <https://statscymru.llyw.cymru/Catalogue/Education-and-Skills/Schools-and-Teachers/teachers-and-support-staff/school-workforce-annual-census/teachers/teacher-posts-applications-appointments-by-subject>

**Tabl 5**  
Hysbysebion a cheisiadau ar gyfer pynciau â blaenoriaeth mewn awdurdodau lleol dethol, 2021-2022

Awdurdod Lleol	Maes pwnc	Nifer y swyddi gwag	Nifer y ceisiadau	Ceisiadau fesul swydd wag
Caerdydd	Mathemateg	18	123	6.8
	Saesneg	15	111	7.4
	Gwyddoniaeth	12	57	4.8
	Cymraeg	15	39	2.6
Gwynedd	Mathemateg	3	6	2.0
	Saesneg	3	15	5.0
	Gwyddoniaeth	3	6	2.0
	Cymraeg	*	3	*
Sir Benfro	Mathemateg	6	21	3.5
	Saesneg	3	21	7.0
	Gwyddoniaeth	6	15	2.5
	Cymraeg	3	6	2.0
Abertawe	Mathemateg	12	72	6.0
	Saesneg	15	123	8.2
	Gwyddoniaeth	3	33	11.0
	Cymraeg	6	12	2.0
Wrecsam	Mathemateg	6	27	4.5
	Saesneg	9	48	5.3
	Gwyddoniaeth	3	15	5.0
	Cymraeg	3	9	3.0

Ffynhonnell: CBGY, Llywodraeth Cymru

- 1.64 Un peth sy'n dangos pa mor anodd ydyw i recriwtio athrawon yw cyffredinrwydd addysgu y tu allan i'r maes y mae'r athro wedi'i gymhwyso ynddo. Mae Tabl 6 yn cyflwyno data ar gyfer 2021 i 2023 mewn perthynas ag athrawon sydd wedi'u cofrestru gyda CGA a'r pynciau a addysgir. Yng Nghymru, nid yw SAC yn benodol i ystod oedran na phwnc.<sup>38</sup>
- 1.65 Er bod y tabl hwn yn dangos, yn 2023, bod mwy na 40% o athrawon ysgol gwyddoniaeth, ffiseg, cemeg a bioleg wedi cael eu hyfforddi y tu allan i'w maes pwnc, nid yw'n dangos i ba raddau yr oedd athrawon yn cyflwyno mewn meysydd sy'n gysylltiedig â'r rhai yr oeddent wedi cymhwyso ynddynt, os nad eu hunion faes pwnc. O ran yr athrawon ysgol hynny a hyfforddwyd i addysgu pynciau yn y gwyddorau, mae trosglwyddoldeb amlwg yn gysylltiedig ag addysgu pynciau gwahanol o fewn y grwpiau eang hyn. Er enghraifft, gallai athro a hyfforddwyd mewn bioleg addysgu cemeg, ffiseg neu wyddoniaeth gyffredinol, hefyd.
- 1.66 O ran pynciau sylfaen fel celf, hanes, daearyddiaeth, ITM a cherddoriaeth, mae cyfran yr athrawon yr adroddir eu bod wedi hyfforddi mewn pwnc arall

<sup>38</sup> Mae athrawon yn Lloegr sydd â SAC yn cael eu hyfforddi i addysgu o fewn un o'r cyfnodau canlynol: Cynradd: ar draws yr ystodau oedran 3–7, 5–11 neu 7–11 fel arfer. Canol: ar draws yr ystod oedran 7–14 fel arfer. Uwchradd: ar draws yr ystodau oedran 11–16, 11–18 neu 14–19 fel arfer, yn dibynnu ar bwnc/pynciau'r hyfforddiant.

## Pennod 1 – Y cyd-destun addysgol

yn is o lawer fel arfer; yn 2023, roedd hyn yn amrywio o 8.7% i 24.6%. Yr unig eithriad yw technoleg gwybodaeth (TG), sef 54.6%.

**Tabl 6**

**Nifer yr athrawon ysgol uwchradd sydd wedi'u cofrestru gyda CGA yn ôl p'un a oeddent wedi'u hyfforddi yn y pwnc a addysgir – pynciau craidd ac addysg grefyddol**

Pwnc	2021			2022			2023		
	% wedi'u hyfforddi yn y pwnc	% heb eu hyfforddi yn y pwnc	% yn anhysbys	% wedi'u hyfforddi yn y pwnc	% heb eu hyfforddi yn y pwnc	% yn anhysbys	% wedi'u hyfforddi yn y pwnc	% heb eu hyfforddi yn y pwnc	% yn anhysbys
Gwyddoniaeth	34.3	63.2	2.5	34.1	64.8	1.1	35.3	62.1	2.6
Ffiseg	41.9	56.1	2.0	44	55.3	0.7	43.9	53.6	2.5
Cemeg	47.5	49.5	3.0	49	49.8	1.3	50.2	46.5	3.3
Bioleg	56.6	41.1	2.2	57.7	42.1	0.2	57.4	40.4	2.2
Addysg Grefyddol	62.6	32.6	4.8	62.4	36.8	0.9	62.3	34.0	3.7
Cymraeg	72.2	25.7	2.1	71.7	27.9	0.5	71.2	26.9	1.9
Saesneg	73.9	22.6	3.6	75.3	23.7	1.0	75.2	21.8	3.0
Mathemateg	77.0	19.9	3.1	77.7	21.5	0.8	78.0	19.6	2.5

Ffynhonnell: CGA, Ystadegau Blynyddol y Gweithlu Addysg ar gyfer Cymru 2023

### Swyddi gwag arweinwyr ysgol

- 1.67 Gallai setiau data ar gyfer swyddi gwag arweinyddiaeth fod yn anghyson, oherwydd gallai diffiniadau amrywio ar draws ardaloedd awdurdod lleol. Mae cyfansymiau isel yn dangos bod angen bod yn ofalus wrth ystyried dilysrwydd a dibynadwyedd data o'r fath.
- 1.68 Cynyddodd nifer y ceisiadau fesul swydd arweinyddiaeth yn 2021 (12.2) yn dilyn gostyngiad yn 2020 (3.5). Cyn 2020, cafwyd y nifer isaf o geisiadau fesul swydd yn ystod y deng mlynedd diwethaf o ran swyddi arweinyddiaeth yn 2016, sef 5.6. Ers 2016, cynyddodd ceisiadau fesul swydd o flwyddyn i flwyddyn i 34 yn 2019, sef y nifer uchaf ers 2012. Mae nifer y swyddi arweinyddiaeth a hysbysebwr yn amrywio – yn ystod y deng mlynedd diwethaf, mae'r swyddi gwag arweinyddiaeth a hysbysebwr ar draws y sector ysgolion yng Nghymru wedi amrywio rhwng 24 yn 2013 i ddwy yn 2020.
- 1.69 O gronfa o 3,316 o unigolion mewn swyddi arweinyddiaeth, mae'r 23 o swyddi gwag a hysbysebwr yn allanol yn 2021 yn gyfran fach o ystyried trosiant staff arferol trwy ymddeoliad a gadael am resymau eraill. Byddai hyn yn awgrymu bod rhai dyrchafiadau i swyddi arweinyddiaeth wedi cael eu gwneud yn fewnol yn ddiweddar, ar sail interim neu dros dro, cyn eu hysbysebu'n allanol.

### Cadw staff

- 1.70 Nid yw'r data yn y tablau a'r siartiau canlynol yn cynnwys athrawon a adawodd ar yr oedran ymdeol arferol, y tybir ei fod yn 60 oed yn ôl y Cynllun Pensiwn Athrawon (CPA) presennol.
- 1.71 Ers 2018, mae canran yr athrawon sy'n gadael y proffesiwn bob blwyddyn wedi aros yn gymharol gyson. Ar gyfer 2022, mae'r data mwyaf diweddar sydd ar gael yn dangos bod y ganran sy'n gadael ar gyfradd debyg o 2.8% o hyd, ar ôl gostyngiad sylweddol yn ystod y pandemig COVID-19. Dangosir y data fel ffigurau cyfrif pennau yn Tabl 7.

**Tabl 7**  
**Athrawon yn gadael y proffesiwn yn ôl sector (cyfrif pennau), Cymru 2018-2022**

	2018	2019	2020	2021	2022
Pob ysgol <sup>1</sup>	609	612	414	603	756
Cynradd	326	351	251	362	407
Cynradd	17	14	16	16	22
Uwchradd	266	247	147	225	327
<b>Cyfanswm (cyfrif pennau)</b>	25,802	25,884	26,195	26,865	27,135
<b>Canran</b>	2.4	2.4	1.6	2.2	2.8

<sup>1</sup>yn cynnwys (cynradd, meithrin, canol, uwchradd ac arbennig)  
Ffynhonnell: CYBLD, Llywodraeth Cymru

- 1.72 Yng Nghymru yn 2022, o'r 756 o athrawon a adawodd y proffesiwn, gadawodd y gyfran fwyaf ohonynt (29.2%) o fewn eu pum mlynedd cyntaf o addysgu. Y gyfran ail fwyaf a adawodd (17.7%) oedd y rhai hynny â rhwng 16 ac 20 mlynedd o brofiad addysgu. Y grŵp trydydd mwyaf a adawodd (15.3%) oedd y rhai hynny â 6-10 mlynedd o brofiad addysgu.<sup>39</sup>
- 1.73 Mae data cadw staff CGA, sy'n olrhain athrawon dros amser, yn dangos bod 1,012 wedi ennill SAC a chofrestru gyda CGA yn 2015 (ar ôl cwblhau cwrs AGA yn llwyddiannus yng Nghymru yn 2014). Erbyn mis Mawrth 2021, roedd 76.1% ohonynt yn parhau i fod ar y Gofrestr (roedd 64.7% yn parhau i wasanaethu). Mae'r Cyfrifiad Gweithlu Ysgolion yn Lloegr yn darparu gwybodaeth debyg.<sup>40</sup> O'r ANG yn Lloegr yn 2015, roedd 64.4% yn parhau i

<sup>39</sup> CYBLD, Llywodraeth Cymru, *Cadw athrawon: athrawon a adawodd y proffesiwn yn ôl pwnc a nifer y blynyddoedd o brofiad*

<https://statscymru.llyw.cymru/Catalogue/Education-and-Skills/Schools-and-Teachers/teachers-and-support-staff/pupil-level-annual-school-census/Teacher-Recruitment-and-Retention/teacherretentionyears-by-subject-destination>

<sup>40</sup> Gov.uk (2022), *Y gweithlu ysgolion yn Lloegr, Blwyddyn adrodd 2022*

<https://explore-education-statistics.service.gov.uk/find-statistics/school-workforce-in-england#dataBlock-6487f07c-be55-4f41-b15e-e263da476ab9-tables>

## Pennod 1 – Y cyd-destun addysgol

wasanaethu yn 2021, sydd 0.3% yn is na Chymru o gymharu â'r rhai hynny a gofrestrodd fel athrawon gyda CGA yn 2021 ar ôl ennill SAC yn 2014.

**Tabl 8**

**Athrawon a adawodd y proffesiwn yn ôl nifer blynyddoedd o brofiad, a ddangosir yn ôl sector (lon- 2022)**

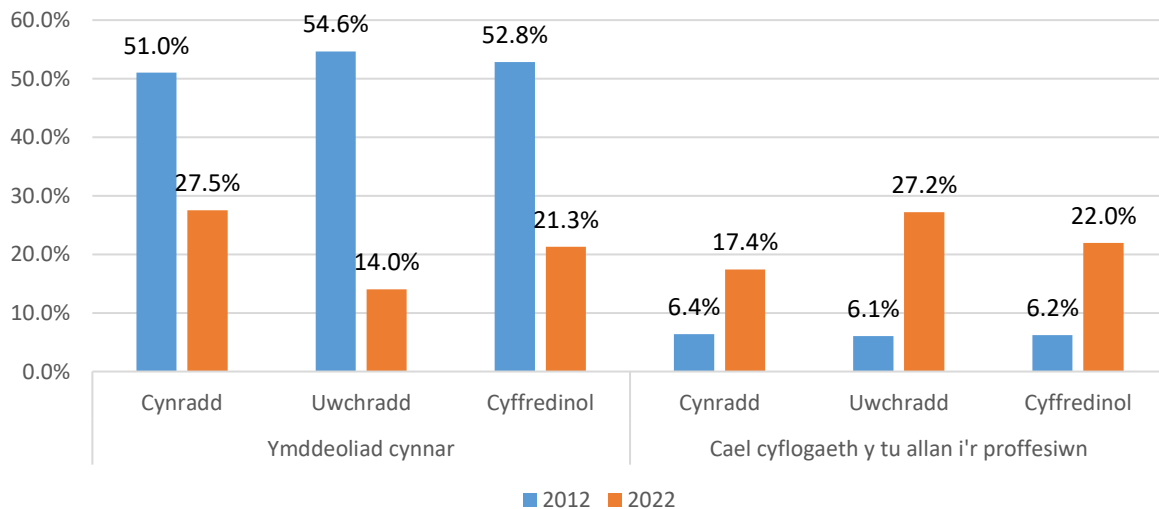
	0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31+
<b>Cyfanswm</b>	221	116	78	134	70	67	70
Cynradd	94	71	46	63	45	36	52
Uwchradd	127	45	32	71	25	31	18

Ffynhonnell: CYBLD, Llywodraeth Cymru

- 1.74 Mae data CYBLD yn dangos, o'r holl rai a adawodd addysgu yn 2022, fod 21.3% wedi ymddeol yn gynnar, bod 22% wedi cael cyflogaeth y tu allan i addysg, bod 10.4% yn anhysbys, bod 8.7% wedi cael swyddi addysg nad oeddent yn ymwneud ag addysgu a bod gan 37.6% resymau eraill, fel seibiant gyrfa neu symud i sefydliadau addysg annibynnol neu addysg uwch.
- 1.75 Gan edrych ar dueddiadau tymor hwy o 2012 i 2022, mae canran y rhai a adawodd y sector cynradd ac uwchradd trwy ymddeol yn gynnar wedi gostwng o 52.8% i 21.3%, tra bod canran y rhai a gafodd gyflogaeth y tu allan i'r proffesiwn wedi cynyddu o 6.1% i 27.2% yn y sector uwchradd, ac o 6.4% i 17.4% yn y sector cynradd.<sup>41</sup>

**Siart 11**

**Athrawon a adawodd y proffesiwn yn ôl cyrchfan, 2012 o gymharu â 2022**



Ffynhonnell: CYBLD, Llywodraeth Cymru

<sup>41</sup> CYBLD, Llywodraeth Cymru, *Cadw athrawon: athrawon a adawodd y proffesiwn yn ôl pwnc a nifer y blynyddoedd o brofiad* <https://statscymru.llyw.cymru/Catalogue/Education-and-Skills/Schools-and-teachers/teachers-and-support-staff/pupil-level-annual-school-census/Teacher-Recruitment-and-Retention/teacherretentionyears-by-subject-destination>

## Pennod 2 – Crynodeb o ganfyddiadau'r gwaith ymchwil

---

Yn rhan o'i adolygiad strategol, comisiynodd CACAC waith ymchwil i ddeall cyflog ac amodau athrawon ysgol ac arweinwyr ysgol, o fewn y system ysgol 4-18 oed, mewn gwledydd eraill. Y nod oedd llywio arfer gorau neu newidiadau y gellid eu cyflwyno yng Nghymru i helpu i gyflawni cenhadaeth genedlaethol Llywodraeth Cymru. Penodwyd ymgynghorwyr annibynnol (Alma Economics) trwy broses dendro gystadleuol i gynnal y gwaith ymchwil a llunio'r adroddiad. Mae'r bennod hon yn crynhoi canfyddiadau'r gwaith ymchwil a'r casgliadau a geir yn yr adroddiad.

Dylid nodi bod Alma Economics wedi cwblhau eu hadroddiad cyn i ganlyniadau PISA 2023 gael eu cyhoeddi.

### Briff y gwaith ymchwil

2.1 Roedd y gwaith ymchwil yn canolbwyntio ar gyflog ac amodau athrawon ac arweinwyr ysgol (graddfeydd cyflog, lwfansau, camu ymlaen mewn gyrfa a'r mathau o rolau) a sut y caiff ffactorau o'r fath eu defnyddio i ddylanwadu ar y prif themâu canlynol yn y ffordd orau:

- gwella deilliannau addysgol disgyblion
- denu a chadw athrawon ac arweinwyr
- datblygu athrawon ac arweinwyr yn barhaus

2.2 Roedd yn ofynnol ffurfio llinell sylfaen ar gyfer y system ysgolion a gynhelir yng Nghymru yn fyd-eang (gwledydd y Sefydliad ar gyfer Cydweithrediad a Datblygiad Economaidd (OECD)) trwy ymarfer meincnodi ar draws y prif themâu, gan ystyried ffactorau cyd-destunol fel:

- yr ymagwedd genedlaethol gyffredinol at gyflog ac amodau athrawon ac arweinwyr, sut y cânt eu pennu, a rôl rhanddeiliaid allweddol yn y broses
- y gwariant addysgol cyffredinol fesul Cynnyrch Domestig Gros (GDP)
- mesurau deilliannau addysgol a dangosyddion cynnydd
- amodau cytundebol fel amser cyswllt addysgu uniongyrchol ac amser gweinyddol/paratoi
- cyflogau athrawon ac arweinwyr (cychwynnol, terfynol, cyfradd camu ymlaen, ystodau)
- ffactorau yn ymwneud ag adnoddau, fel gwariant fesul disgybl, cymarebau disgyblion-staff addysgu, cymarebau disgyblion-staff cymorth
- poblogaeth gyffredinol y wlad a chymysgedd gwledig/trefol ysgolion
- canran yr ysgolion sy'n addysgu trwy fwy nag un iaith (sy'n berthnasol i Gymru yng nghyd-destun ysgolion cyfrwng Saesneg a Chymraeg ac ysgolion dwyieithog)
- cymwysterau sy'n ofynnol i ymuno â'r proffesiwn a rhaglenni datblygiad proffesiynol dewisol/cytundebol

2.3 Hefyd, roedd angen cynnal ymarfer cydberthynas a dadansoddiad manwl i ddeall dylanwad y ffactorau cyd-destunol yn 2.2 uchod ar y prif themâu.

## Pennod 2 – Crynodeb o ganfyddiadau'r gwaith ymchwil

---

- 2.4 Gofynnwyd am astudiaethau achos ar gyfer pum gwlad, i ddarparu gwybodaeth fanylach am newidiadau a wnaed neu dystiolaeth o arfer da yn gysylltiedig â chyflog ac amodau athrawon ysgol ac arweinwyr ysgol (graddfeydd cyflog, lwfansau, camu ymlaen mewn gyrfa a'r mathau o rolau) ar draws pob un o'r prif themâu.
- 2.5 At hynny, roedd yn ofynnol i'r astudiaethau achos gynnwys arfarniad o effaith unrhyw newidiadau sylweddol i bolisi addysg a weithredwyd yn ddiweddar, diwygiadau addysg, neu ddatblygiadau yn ymwneud â chyflog ac amodau.
- 2.6 Trwy drafod gydag Alma Economics, amlygwyd bod y gwledydd canlynol yn ymgeiswyr addas: Estonia, Gwlad Pwyl, Iwerddon, Singapore, a Gwlad y Basg (Sbaen); o ran yr olaf, mae ysgolion yn gweithredu ac yn addysgu trwy system iaith ddeuol, yn debyg i Gymru.

### Canfyddiadau'r gwaith ymchwil: meincnodi

- 2.7 Defnyddiwyd ystod eang o ffynonellau data yn rhychwantu'r blynyddoedd 2018-2021 i ymgymryd â'r ymarfer hwn i adolygu cyflogau ac amodau gwaith athrawon, a'r amgylchedd addysgu. Roedd y rhain yn cymharu perfformiad Cymru â gwledydd eraill yn yr OECD ar draws ystod o ddangosyddion.<sup>42</sup> Canolbwyntiodd y dadansoddiad ar ysgolion a ariennir gan y wladwriaeth, yn bennaf. Gwnaed addasiadau i setiau data, fel y manylir yn adran 3.1 yr adroddiad llawn, ar gyfer pum gwlad lle'r oedd data'r Rhaglen Ryngwladol Asesu Myfyrwyr (PISA 2018) ar gyfer ysgolion y wladwriaeth ac ysgolion preifat yn gymysg.<sup>43</sup> Roedd y dadansoddiad meincnodi'n cynnwys adolygiad o lenyddiaeth academiaidd a llenyddiaeth lwyd<sup>44</sup> ar gyfer yr elfennau hynny o'r amgylchedd addysgu a dysgu nad oeddent wedi'u cyfleu gan ddata meintiol, fel y gofyniad i ddod yn athro cwbl gymwysedig a statws Datblygiad Proffesiynol Parhaus (DPP). Lle nad oedd data'r OECD ar gael ar gyfer Cymru (fe'u cyfunwyd â Lloegr cyn 2019), defnyddiwyd data diweddar yn seiliedig ar Gymru i gymharu. Crynhoir canfyddiadau allweddol y dadansoddiad meincnodi isod.

### Cyfranogiad disgyblion a deilliannau addysgol

- 2.8 Roedd perfformiad Cymru yn PISA 2018 yn uwch na chyfartaledd yr OECD mewn gwyddoniaeth, ac yn agos ato mewn darllen a mathemateg, er

---

<sup>42</sup> Y Rhaglen Ryngwladol Asesu Myfyrwyr (2018), Cipolwg ar Addysg yr OECD (2021), yr Arolwg Addysgu a Dysgu Rhyngwladol (TALIS) (2018), a rhai ffynonellau ychwanegol o'r Deyrnas Unedig neu Gymru – fel yr Arolwg Cenedlaethol o'r Gweithlu Addysg (2021), y Dadansoddiad Ystadegol o Wariant Cyhoeddus (2021), a Chyfrifiad y Gweithlu Ysgolion (2021).

<sup>43</sup> PISA yw Rhaglen Ryngwladol Asesu Myfyrwyr yr OECD. Mae PISA yn mesur gallu plant 15 oed i ddefnyddio eu gwybodaeth a'u sgiliau darllen, mathemateg a gwyddoniaeth i fynd i'r afael â heriau bywyd go iawn.

<sup>44</sup> Gwybodaeth a gynhyrchir y tu allan i sianeli cyhoeddi a dosbarthu traddodiadol, ac nad yw wedi cael ei hadolygu gan gymheiriaid

## Pennod 2 – Crynodeb o ganfyddiadau'r gwaith ymchwil

---

hynny'n is. Adroddwyd yn ymarfer PISA 2018 bod 3% o fyfyrwyr yng Nghymru wedi gadael addysg uwchradd heb gymwysterau, sy'n is na chyfartaledd yr OECD, sef 5%, er hynny ychydig yn uwch na'r Alban, Iwerddon a Lloegr.

- 2.9 Yng Nghymru, adroddodd bron pedwar o bob 10 o fyfyrwyr eu bod wedi methu o leiaf un dosbarth yn ystod cyfnod o dair wythnos mewn ysgolion a ariennir gan y wladwriaeth. Roedd hyn ychydig yn uwch na chyfartaledd yr OECD (3.5 o 10): roedd Gogledd Iwerddon a'r Alban islaw pedwar o 10, ac roedd Lloegr ychydig o dan dri. Mae'n werth amlygu bod rhywfaint o'r data a ddadansoddwyd yn yr adroddiad hwn yn cyfeirio at y cyfnod cyn y pandemig COVID-19. Disgwylir y bydd triwantaeth myfyrwyr wedi amrywio'n sylweddol ers dechrau 2020, nad oedd wedi'i adlewyrchu yn y dadansoddiad hwn.

### **Buddsoddiad a gwarant ar staffio**

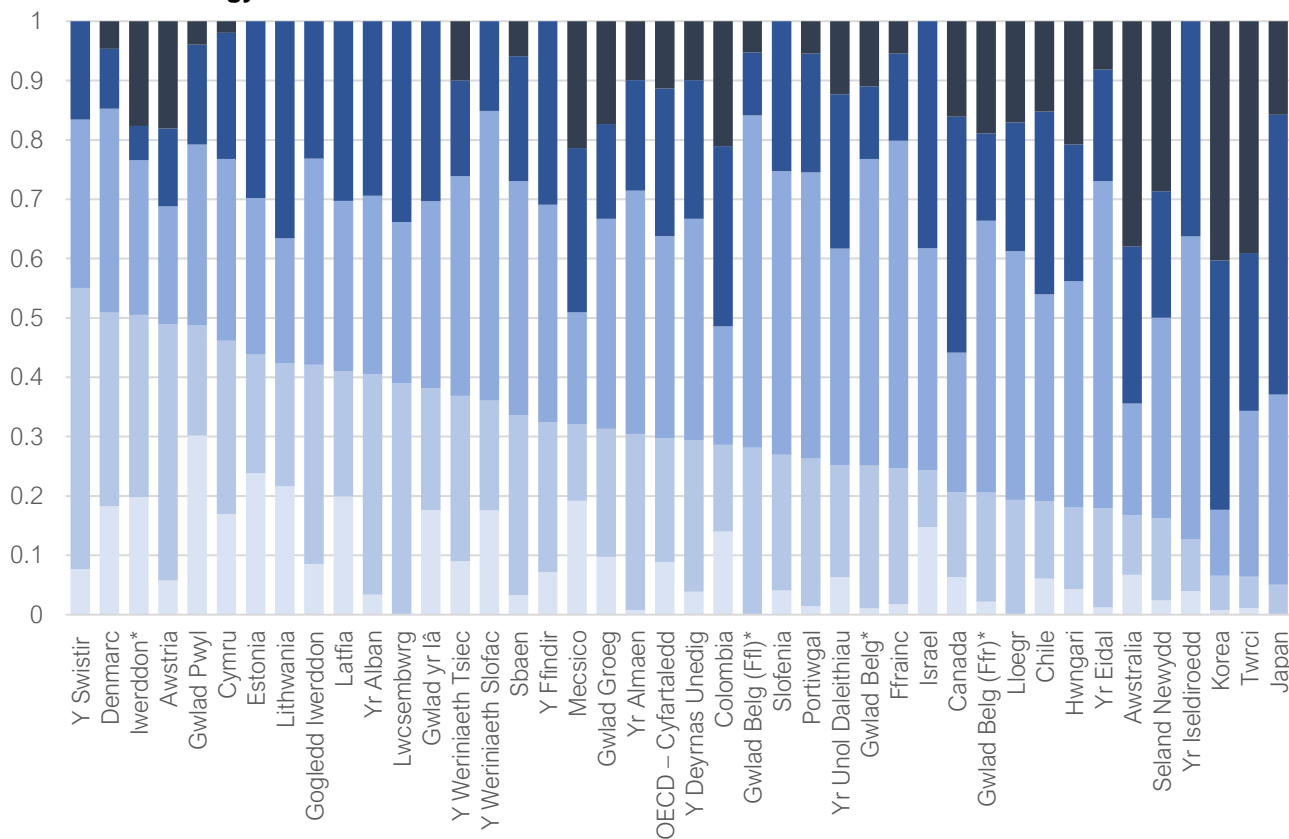
- 2.10 Mae buddsoddiad Cymru mewn addysg fel canran o GDP ymhlith yr uchaf yn yr OECD, yn bumed o 40+ o wledydd, ac yn uwch na gwledydd eraill y Deyrnas Unedig. Yn ogystal, mae gan Gymru un o'r canrannau uchaf o ddisgyblion mewn pentrefi a threfi bach, sef mwy na 45% o gymharu â chyfartaledd yr OECD o oddeutu 30%, sy'n chweched o 40 o wledydd.



## Pennod 2 – Crynodeb o ganfyddiadau'r gwaith ymchwil

### Siart 12

Cymysgedd gwledig-drefol ysgolion. Cyfran y disgyblion y mae eu hysgol wedi'i lleoli mewn gwahanol fathau o gymunedau



+ Dangosir gwledydd sydd â chyfran uwch o ddisgyblion mewn pentrefi a threfi bach (llai na 15,000) ar ochr chwith yr echelin -

■ Cyfran pentrefi   
 ■ Cyfran trefi bach   
 ■ Cyfran trefi   
 ■ Cyfran dinasoedd   
 ■ Cyfran dinasoedd mawr

Ffynhonnell: Alma Economics

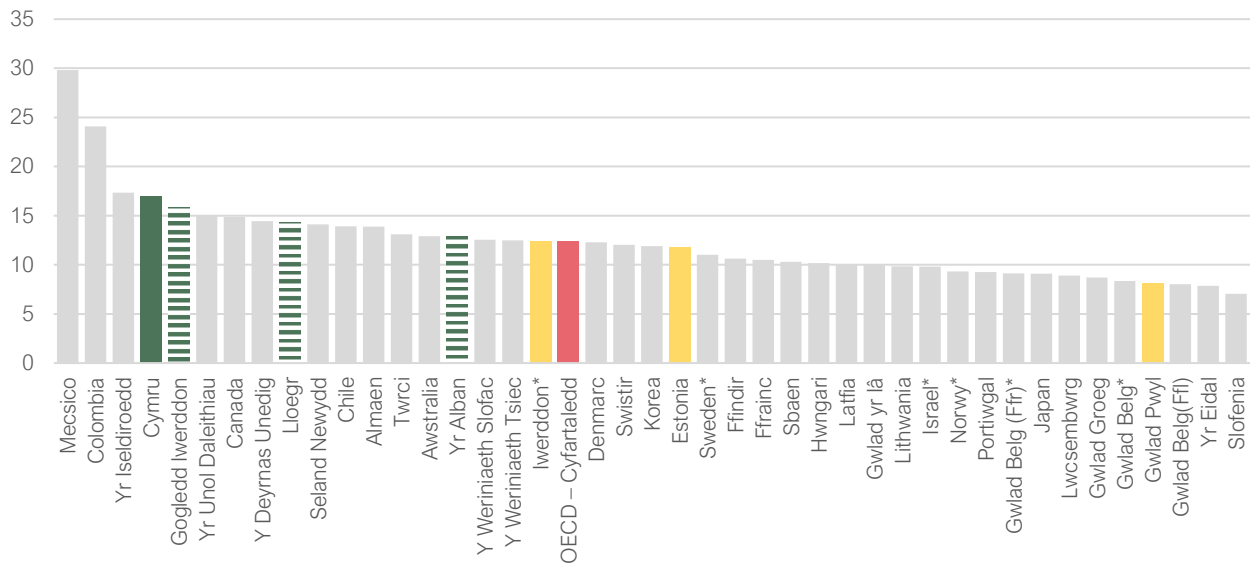
2.11 Yn ôl Ciplwng ar Addysg (2021),<sup>45</sup> mae gan Gymru un o'r cymarebau myfyrwyr-athrawon uchaf yn yr OECD (un athro am bob 17 o fyfyrwyr o gymharu â chyfartaledd yr OECD o 12.4). O ran y mesur hwn, mae'n bedwerydd o 42 o wledydd.

<sup>45</sup> OECD (2021), *Ciplwng ar Addysg 2021: Dangosyddion yr OECD* <https://doi.org/10.1787/b35a14e5-en>

## Pennod 2 – Crynodeb o ganfyddiadau'r gwaith ymchwil

### Siart 13

Y gymhareb myfyrwyr-athrawon mewn ysgolion cyhoeddus, ar draws lefelau, a adroddwyd gan bennaethiaid ysgolion



Ffynhonnell: (Alma Economics) Cipolwg ar Addysg yr OECD (2021) Mae'r canlyniadau wedi'u seilio ar adroddiadau pennaethiaid ysgolion yn PISA 2018. Cyfrifir y nifer gyffredinol fel cyfanswm yr holl fyfyrwyr yn yr ysgol wedi'i rannu â chyfanswm yr holl athrawon.

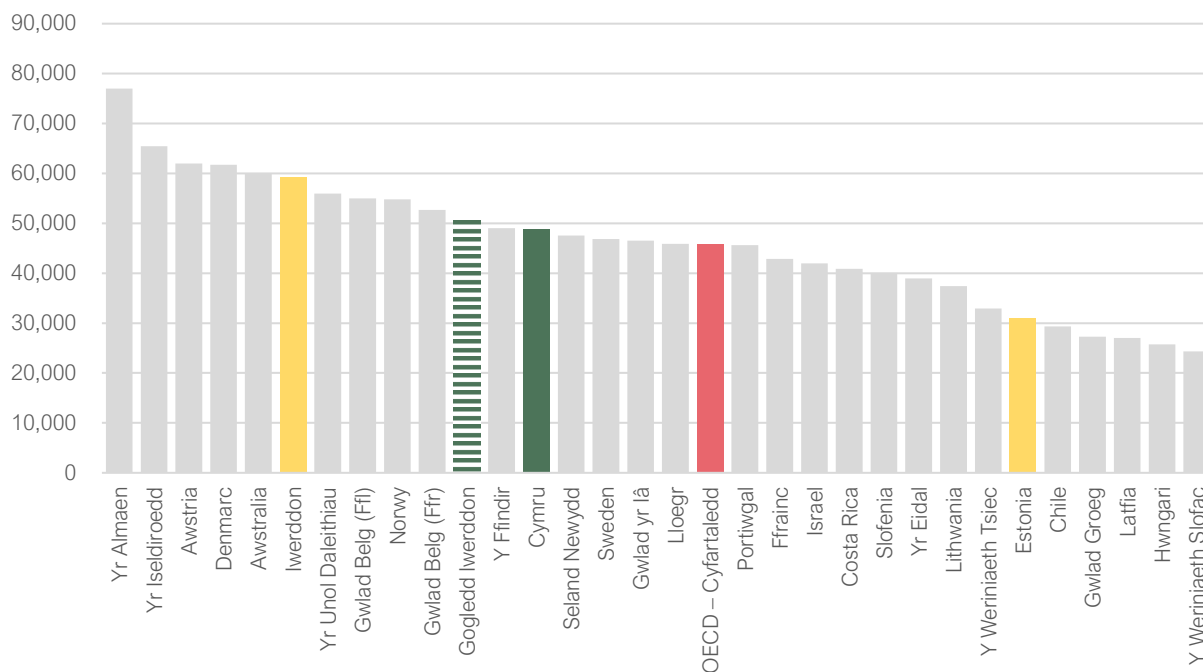
2.12 Yn ystod blwyddyn academiaidd 2019-2020, roedd cyflogau statudol athrawon ar lefel mynediad islaw cyfartaledd yr OECD ac ar lefel debyg i Lloegr.<sup>46</sup> Fodd bynnag, roedd y cyflogau gwirioneddol a enillwyd gan athrawon, h.y. yn cynnwys lwfansau a thaliadau bonws, yn uwch na chyfartaledd yr OECD ar gyfer y cyfnodau ysgol amrywiol; yn seiliedig ar ddata mwy diweddar ar gyfer y Deyrnas Unedig, mae cyflogau cychwynnol yn uwch yng Nghymru bellach, o gymharu â Lloegr.

<sup>46</sup> Mesurir cyflogau athrawon yn yr hyn sy'n cyfateb i Ddoleri'r Unol Daleithiau (USD) gan ddefnyddio Cydraddoldebau Pŵer Prynu (CPP) ar gyfer defnydd preifat. Mae'r gyfradd gyfnewid CPP yn cymharu arian cyfred gwahanol wledydd trwy fasged siopa o nwyddau. Felly, gellir cymharu'r cyflogau wedi'u trosi ar draws gwledydd o ran pŵer prynu, gan ystyried cyfraddau cyfnewid enwol a chostau byw.

## Pennod 2 – Crynodeb o ganfyddiadau'r gwaith ymchwil

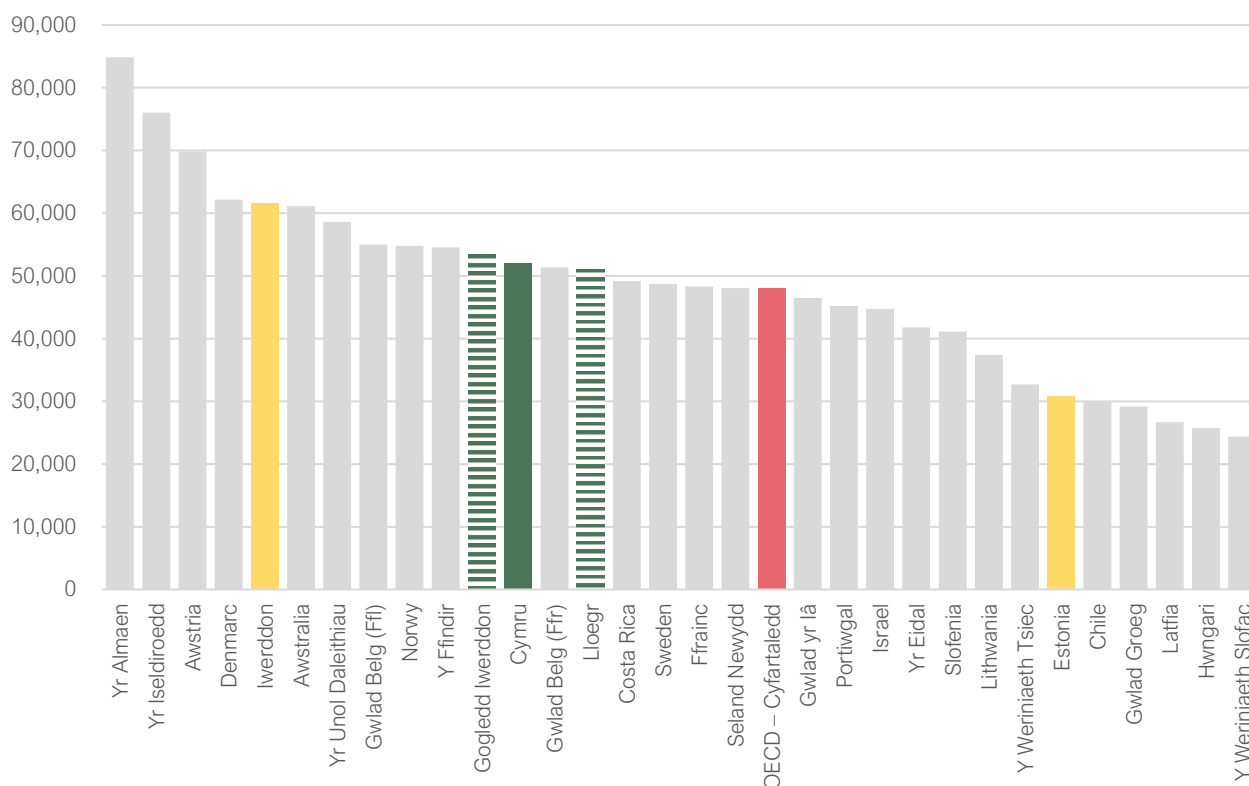
**Siart 14**

**Ysgolion cynradd – Cyflogau blynyddol gwirioneddol athrawon (USD)**



**Siart 15**

**Ysgolion uwchradd uchaf – Cyflogau blynyddol gwirioneddol athrawon (USD)**



Ffynhonnell: (Alma Economics) Cipolwg ar Addysg yr OECD (2021). Athrawon a'r amgylchedd dysgu.

2.13 Yn ôl Arolwg Cenedlaethol CGA o'r Gweithlu Addysg yn 2021, roedd 76% o athrawon yng Nghymru yn gweithio ar gcontractau cyflogaeth parhaol, o

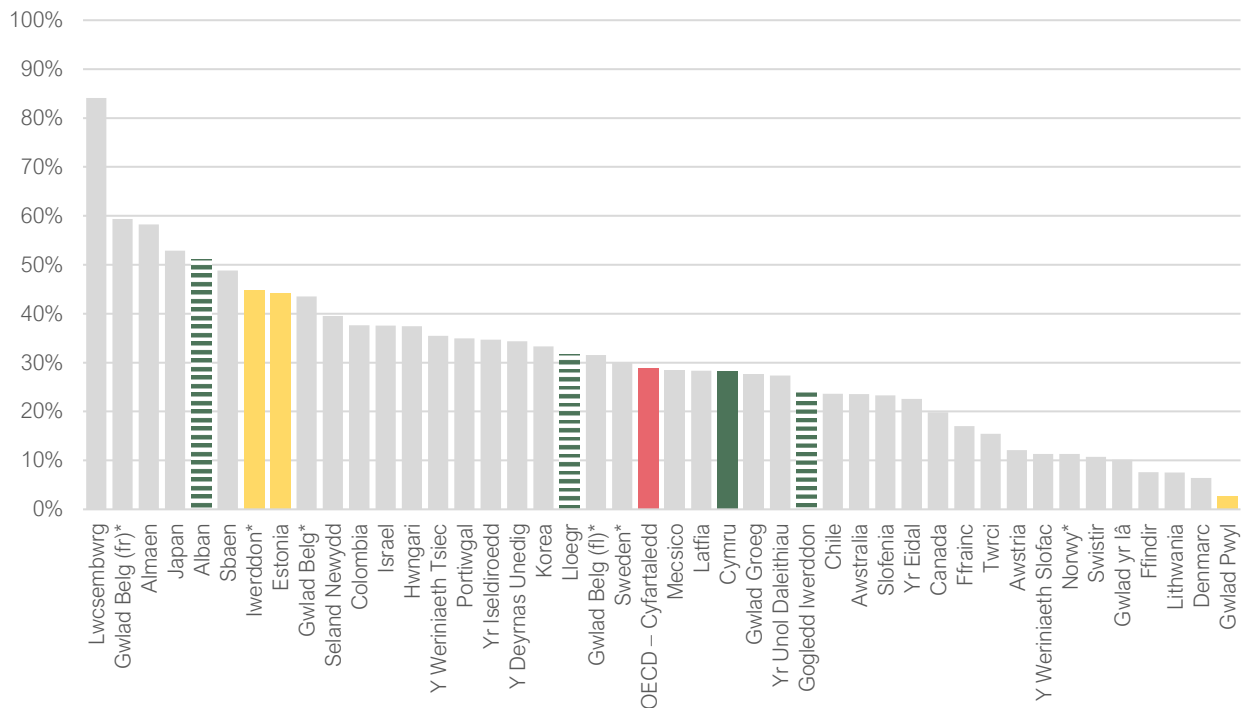
## Pennod 2 – Crynodeb o ganfyddiadau'r gwaith ymchwil

gymharu â chyfartaledd yr OECD o 82% a adroddwyd yn 2018. Dywedodd mwy na 15% o athrawon yng Nghymru eu bod yn bwriadu gadael y proffesiwn o fewn tair blynedd o ddyddiad yr arolwg.<sup>47</sup> Ni ellir cymharu'r niferoedd yn yr OECD yn uniongyrchol oherwydd eu bod yn ystyried athrawon iau na 50 oed yn unig, a chyfnod o bum mlynedd yn hytrach na thair blynedd. Fodd bynnag, mae cymharu'n rhoi syniad da o berygl gadael o hyd. Ar gyfartaledd, roedd 14% o athrawon yn yr OECD yn bwriadu gadael y proffesiwn o fewn pum mlynedd o ddyddiad yr arolwg.

- 2.14 Mae tua 30% o ddisgyblion ar draws yr OECD yn mynd i ysgolion lle mae prinder staff yn effeithio ar ansawdd addysgu, i ryw raddau (mae 34% o ddisgyblion yn mynd i ysgolion lle yr adroddir bod prinder staff cynorthwyol ac mae 29% yn mynd i ysgolion lle yr adroddir bod prinder staff addysgu). Mae Cymru ychydig yn is na'r cyfartaledd ar gyfer staff cynorthwyol, sef 28% a 34% yn y drefn honno.

### Siart 16

Canran y disgyblion mewn ysgolion yr adroddodd eu penaethiaid am brinder staff addysgu



Ffynhonnell: Alma Economics - PISA 2018

- 2.15 O ran penaethiaid, mae'r cyflogau gwirioneddol yng Nghymru yn uwch o lawer na chyfartaledd yr OECD, ac ymhlith yr uchaf yng ngwledydd yr OECD, yn enwedig ar gyfer y cyfnodau uwchradd.
- 2.16 Mae cyflogau penaethiaid ysgolion yng Nghymru yn gyson uwch na chyfartaledd yr OECD ar wahanol lefelau addysgol. Mae'r cyflog cyfartalog mewn ysgolion uwchradd dros 40% yn uwch na hwnnw mewn ysgolion

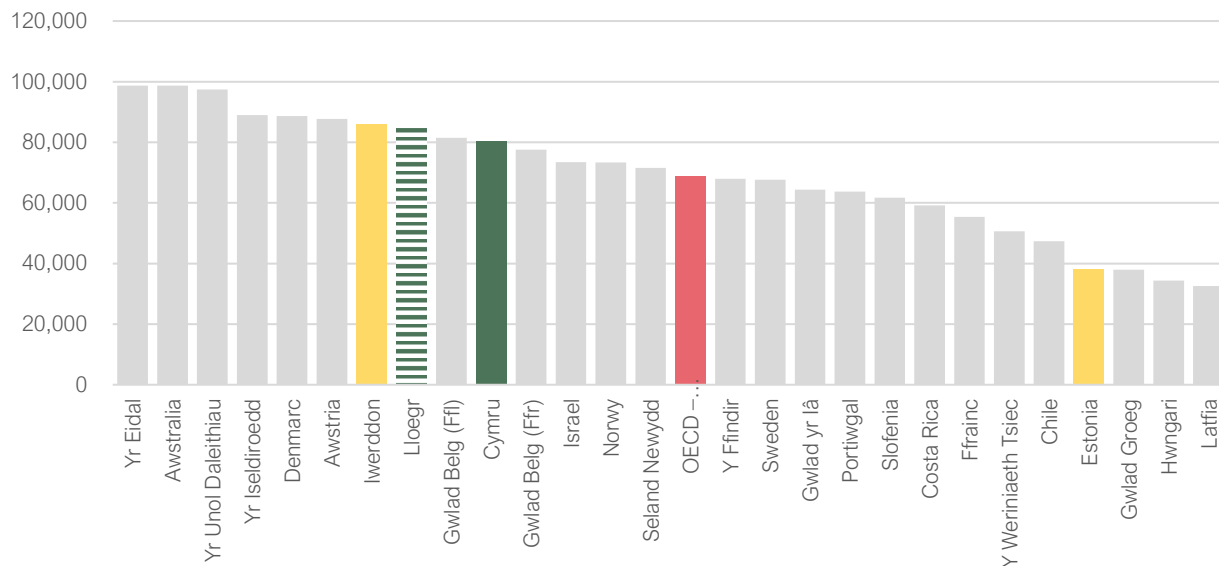
<sup>47</sup> CGA (2021), *Arolwg Cenedlaethol y Gweithlu Addysg* <https://www.ewc.wales/site/index.php/cy/amdanom-ni/polisi-ac-ymchwil/arolwg-cenedlaethol-y-gweithlu-addysg>

## Pennod 2 – Crynodeb o ganfyddiadau'r gwaith ymchwil

cynradd yng Nghymru. Dim ond Lloegr sy'n uwch na Chymru ar draws y tair lefel addysg. Mae Latfia, Hwngari, Estonia, a Gwlad Groeg ar ben isaf y dosbarthiad.

### Siart 17

#### Ysgolion cynradd – cyflogau gwirioneddol penaethiaid ysgolion

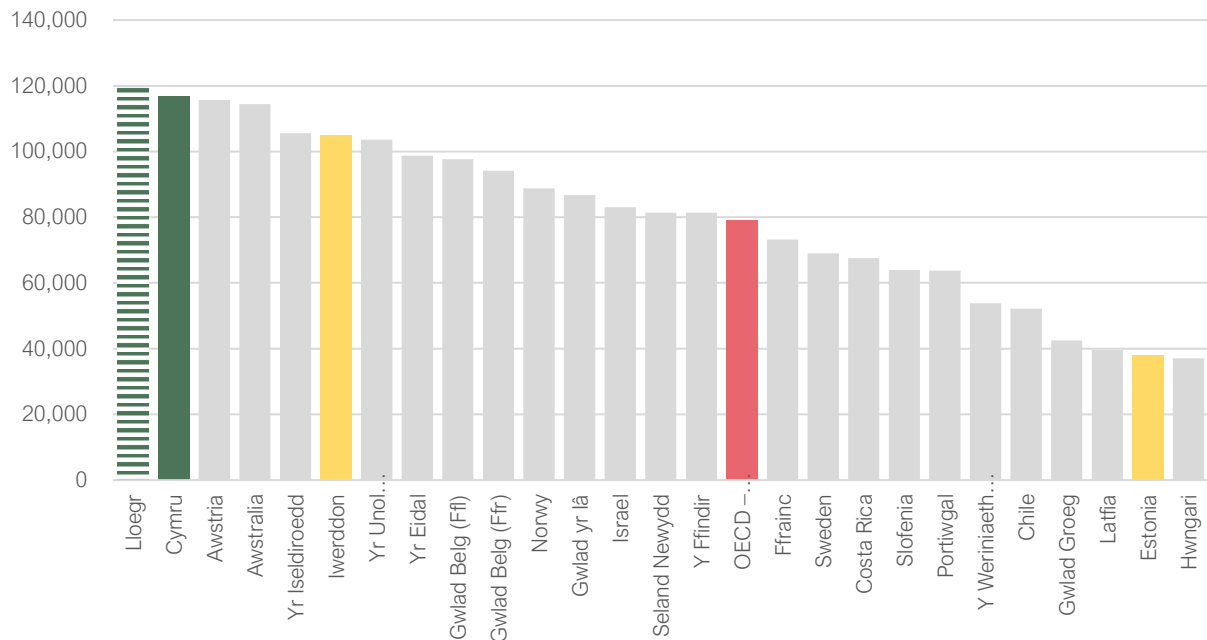


Ffynhonnell: (Alma Economics) Ciplwg ar Addysg yr OECD (2021). Ar gyfer Cymru, y data yw CBGY. Mae'r amcangyfrif yn cynnwys y lwfans cyfartalog a dderbynnir gan athrawon yn gymesur â chyfran yr athrawon sy'n cofnodi pob lwfans

## Pennod 2 – Crynodeb o ganfyddiadau'r gwaith ymchwil

### Siart 18

#### Ysgolion uwchradd uchaf – cyflogau gwirioneddol penaeithiaid ysgolion



Ffynhonnell: (Alma Economics) Cipolwg ar Addysg yr OECD (2021). Ar gyfer Cymru, y data yw CBGY. Mae'r amcangyfrif yn cynnwys y lwfans cyfartalog a dderbynnir gan athrawon yn gymesur â chyfran yr athrawon sy'n cofnodi pob lwfans

### Datblygiad personol ar gyfer athrawon

2.17 Yn yr Arolwg Addysgu a Dysgu Rhyngwladol (TALIS) diwethaf yn 2018, adroddodd 94% o athrawon ar draws yr OECD eu bod wedi cymryd rhan mewn gweithgareddau DPP yn ystod cyfnod o 12 mis.<sup>48</sup> Mewn 25 o systemau addysg yn Ewrop, mae'n rhaid i ysgolion fod â chynllun DPP ar gyfer eu gweithlu, gan gynnwys Sbaen, yr Eidal, Lloegr, yr Alban, Gwlad Belg, a Gwlad Pwyl. Fodd bynnag, nid oes rhaid i bob athro yn y gwledydd hyn fynychu rhaglenni datblygiad proffesiynol. Mae DPP gorfodol yn cynnwys lleiafswm nifer o oriau y mae'n rhaid i bob athro eu cwblhau, sy'n amrywio o naw awr i fwy na 100 mewn rhai achosion; ac mae hyn yn wir mewn 21 o systemau addysg. Mewn rhai gwledydd, mae'n ofyniad i gael cyflog uwch neu ddyrchafiad. Mewn ambell wlad (Iwerddon, yr Iseldiroedd, Gwlad Groeg, Denmarc, Norwy, Sweden a Ffrainc), mae DPP yn ddewisol. Yn Ffrainc, mae'n ofyniad o hyd i gamu ymlaen mewn gyrfa. Yn ôl yr adroddiad gan Eurydice,<sup>49</sup> mae DPP ar gyfer athrawon yng Nghymru yn ddyletswydd broffesiynol hefyd, ond nid oes lleiafswm nifer o oriau gorfodol. Fodd bynnag, mae'n werth nodi bod gofyniad ar gyfer diwrnodau hyfforddiant mewn swydd (HMS), h.y. diwrnodau pan nad yw disgyblion yn mynd i'r ysgol, ond mae'n ofynnol i staff fynychu ar gyfer hyfforddiant.

<sup>48</sup> OECD (2018), *Arolwg Addysgu a Dysgu Rhyngwladol yr OECD (TALIS)*

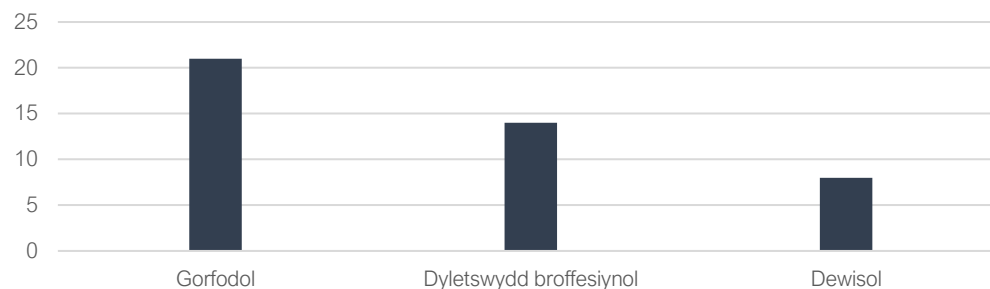
<https://www.oecd.org/education/talis/>

<sup>49</sup> Mae Eurydice yn rhwydwaith sy'n gyfrifol am esbonio sut mae systemau addysg yn cael eu trefnu yn Ewrop a sut maen nhw'n gweithio. Mae'n cyhoeddi disgrifiadau o systemau addysg cenedlaethol, astudiaethau cymharol ar bynciau penodol, dangosyddion ac ystadegau ym maes addysg.

## Pennod 2 – Crynodeb o ganfyddiadau'r gwaith ymchwil

### Siart 19

#### Statws datblygiad proffesiynol parhaus (diwrnodau)



#### A yw'n angenrheidiol i gael cyflog uwch neu gamu ymlaen mewn gyrfa? (diwrnodau)



Ffynhonnell: Alma Economics

## Llwyth gwaith addysgu

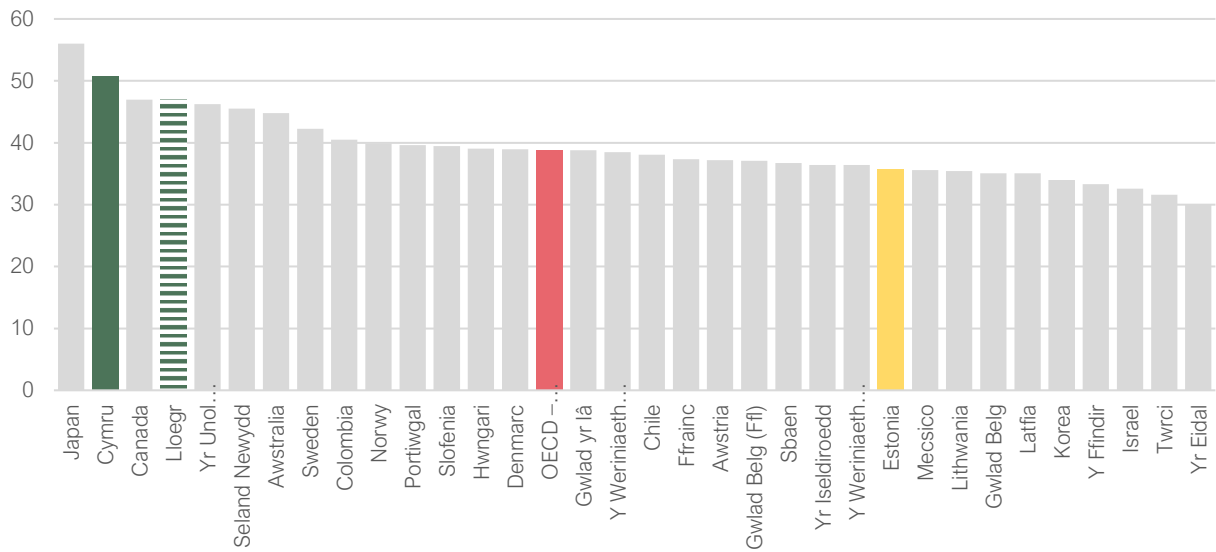
- 2.18 Mae'r diffiniad o amser gweithio ac addysgu statudol a gwirioneddol yn amrywio ar draws gwledydd yr OECD. Nid oedd y set ddata a oedd yn darparu gwybodaeth ar gyfer holl wledydd yr OECD (TALIS, 2018) yn cynnwys data ar gyfer Cymru, ac felly defnyddiodd Alma Economics yr Arolwg Cenedlaethol o'r Gweithlu Addysg (2021) ar gyfer Cymru; gwiriwyd cysondeb y diffiniadau a ddefnyddiwyd yn y ddwy set ddata ac ni amlygwyd unrhyw bryderon. Defnyddiodd Alma Economics cyfartaledd wedi'i bwysoli o oriau gwaith hunanadroddedig athrawon amser llawn, athrawon rhan-amser ac athrawon eraill. Yn ystod wythnos gyfartalog, adroddodd athrawon yng Nghymru am weithio mwy na 50 awr, ac roedd 21 wedi'u hymroi i addysgu; y cyfartaledd ar draws gwledydd yr OECD oedd 39 awr o weithio, ac 20 awr o addysgu. Yn seiliedig ar y data hunanadroddedig, mae athrawon yn treulio mwy o amser yn yr ystafell ddosbarth na chyfartaledd yr OECD, ac mae eu hamser gweithio wythnosol cyffredinol (gan gynnwys addysgu a chyflawni dyletswyddau eraill) yn ail uchaf, ar ôl Japan yn unig.<sup>50</sup>

<sup>50</sup> Mae'r dangosydd yn cynrychioli cyfartaledd wedi'i bwysoli o oriau gwaith hunanadroddedig athrawon amser llawn, athrawon rhan-amser ac athrawon eraill.

## Pennod 2 – Crynodeb o ganfyddiadau'r gwaith ymchwil

### Siart 20

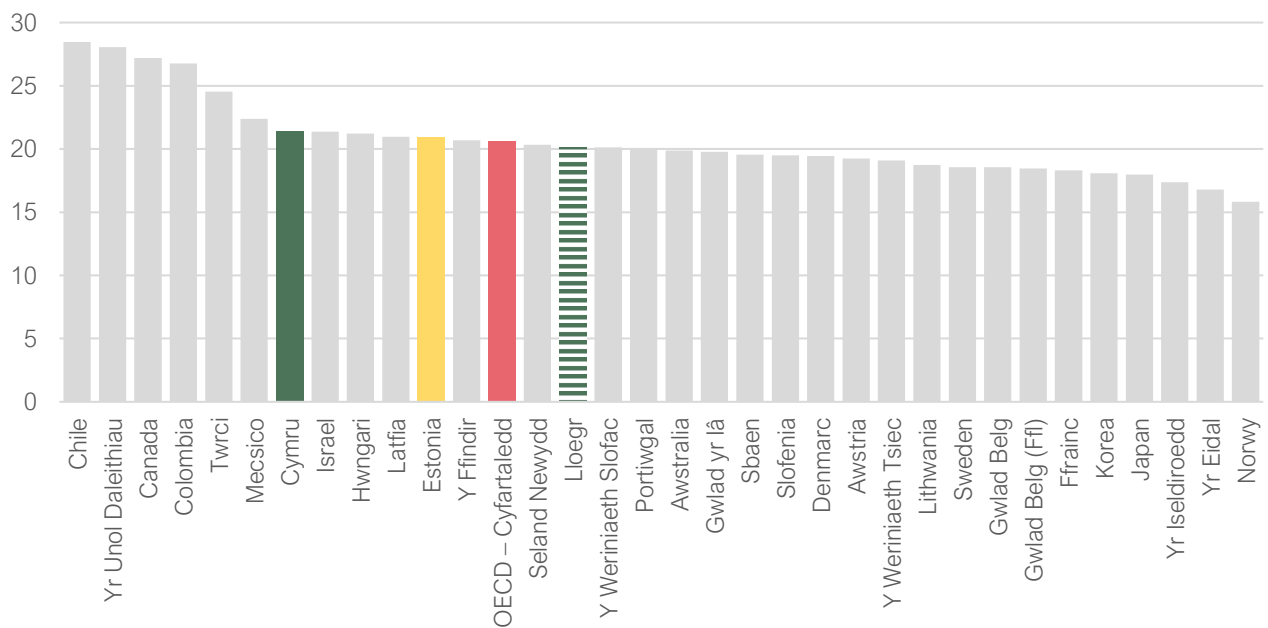
#### Oriau gwaith hunanadroddedig athrawon fesul wythnos



Ffynhonnell: Cyfrifiadau Alma Economics yn seiliedig ar yr Arolwg Addysgu a Dysgu Rhyngwladol (2018). Ar gyfer Cymru, Arolwg Cenedlaethol y Gweithlu Addysg (2021).

### Siart 21

#### Oriau addysgu hunanadroddedig athrawon fesul wythnos



Ffynhonnell: Cyfrifiadau Alma Economics yn seiliedig ar yr Arolwg Addysgu a Dysgu Rhyngwladol (2018). Ar gyfer Cymru, Arolwg Cenedlaethol y Gweithlu Addysg (2021)



### Canfyddiadau'r gwaith ymchwil: cydberthynas a dadansoddiad atchweliad

- 2.19 Yn yr adran hon, defnyddiwyd y data a gasglwyd ar gyfer y dadansoddiad meincnodi i weld a oedd unrhyw berthnasoedd ystadegol arwyddocaol yn bodoli. Yn yr adrannau canlynol, cyflwynir canlyniad proses dau gam i amlygu ac ymchwilio i berthnasoedd arwyddocaol. Yn gyntaf, cynhaliwyd cydberthynas barau ar draws y set ddata i amlygu patrymau ac, yn ail, defnyddiwyd dadansoddiad atchweliad i amcangyfrif effaith patrymau arwyddocaol. Mae manylion llawn yn adran 4 yr adroddiad llawn (Atodiad A).

### Canfyddiadau allweddol y dadansoddiad cydberthynas

- 2.20 Mae cydberthynas yn cyfeirio at y berthynas ystadegol rhwng dau endid ac mae'n mesur i ba raddau y mae dau newidyn wedi'u cysylltu'n llinol. Er enghraifft, mae taldra a phwysau unigolyn yn gysylltiedig, ac mae pobl dalach yn tueddu i fod yn drymach na phobl fyrrach. Mae cyfernod cydberthynas yn mesur cryfder y berthynas rhwng dau newidyn, ac mae'n amrywio rhwng  $-1$  a  $+1$ . Os yw'n negyddol, mae'n awgrymu bod un newidyn yn lleihau wrth i'r llall gynyddu, ac os yw'n gadarnhaol, mae'n awgrymu bod un newidyn yn cynyddu law yn llaw â'r llall. Os yw'r cyfernod cydberthynas yn sero, mae'n awgrymu nad oes cydberthynas. Nid yw cydberthynas yn darparu cyfeiriad y berthynas o reidrwydd; er enghraifft, os oes cydberthynas rhwng X ac Y, gallai X fod yn sbarduno Y, gallai Y fod yn sbarduno X, gallai newidyn arall (Z) fod yn sbarduno X ac Y, neu mae unrhyw gyfuniad o'r uchod yn bosibl.
- 2.21 Cynhaliwyd dau ymarfer parau: ystyriodd y cyntaf berthynas cyrhaeddiad addysgol (sgorau PISA 2018) ag amrywiaeth o newidynnau o'r ymarfer meincnodi (e.e. cymarebau myfyrwyr-staff, cyflogau athrawon, DPP, prinder staff) ar draws gwledydd yr OECD, ac archwiliodd yr ail berthynas cyflogau athrawon â'r un newidynnau, ar draws gwledydd yr OECD unwaith eto. Dangosir enghraifft o'r math o ganlyniadau sydd ar gael yn y tabl isod:

## Pennod 2 – Crynodeb o ganfyddiadau'r gwaith ymchwil

**Tabl 9**  
**Cyberthnasoedd paru – cyrhaeddiad addysgol (sgôr PISA)**

	<b>Cyfernod</b>	<b>Arsylwadau</b>
Triwantiaeth	-0.43	44
Gadael heb gymwysterau	-0.02	44
Contractau amhenodol	0.33	34
Cymhareb myfyriwr-athrawon	-0.51	43
Prinder staff	-0.21	44
Pentrefi a threfi bach	0.05	42
Dinasoedd	-0.16	42
Datblygiad proffesiynol	0.21	44
Gadael	0.29	15
Bwriad i adael	0.15	33
Amser gweithio	-0.16	26
Amser addysgu	-0.54	34
Cyfran o amser addysgu	-0.34	23
Cyflogau athrawon	0.42	30
Cyflogau penaethiaid	0.23	26
Gwariant/GDP	0.12	41

Ffynhonnell: Alma Economics

- 2.22 Ar gyfer yr ymarfer cyntaf, mae dadansoddi cydberthynas barau ar draws gwledydd yn dangos cydberthnasoedd cadarnhaol arwyddocaol rhwng sgorau PISA 2018 a chanran yr athrawon â contractau parhaol a chyflogau athrawon. Er bod gan gyflogau athrawon a phenaethiaid ysgolion gydberthynas gadarnhaol â sgorau PISA 2018, mae cydberthynas sgorau PISA 2018 â chyflogau athrawon yn gryfach na honno â chyflogau penaethiaid ysgolion. Yn ogystal, dangosodd yr ymarfer cydberthynas barau gydberthnasoedd negyddol arwyddocaol rhwng sgorau PISA 2018 ac absenoldebau myfyrwyr o'r dosbarth (triwantiaeth), amser addysgu a'r gymhareb myfyrwyr-athrawon. Mae cydberthynas deilliannau addysgol cryf â chymarebau myfyrwyr-athrawon a chyflogau yn arbennig o amlwg. Ar gyfer yr ail ymarfer, a edrychodd ar sut mae cyflogau athrawon yn gysylltiedig â'r newidynnau meincnodi, gwelwyd cydberthynas negyddol ac arwyddocaol rhwng cyflogau athrawon a bwriad athrawon i adael.

### Canfyddiadau allweddol y dadansoddiad atchweliad

- 2.23 Fel yr esboniwyd yn yr adran flaenorol, mae cydberthynas yn caniatáu ar gyfer amlygu perthynas gref rhwng dau newidyn. Mae atchweliad yn

## Pennod 2 – Crynodeb o ganfyddiadau'r gwaith ymchwil

---

caniatáu ar gyfer archwilio natur y berthynas honno er mwyn amcangyfrif maint y newid mewn un newidyn wrth i'r llall newid, er enghraifft, mae newid 1% yn nhaldra unigolyn yn gysylltiedig â newid 0.09% yn ei bwysau. Defnyddiwyd dau fodel ar gyfer y dadansoddiad atchweliad i brofi a sicrhau bod canlyniadau cyson ac arwyddocaol yn unig yn cael eu nodi; mae union fanylion y fethodoleg ddadansoddi ar gael yn adran 4.3 adroddiad Alma Economics.

2.24 Daeth y perthnasoedd canlynol i'r amlwg o'r ddau fodel atchweliad:

- mae cynnydd 1% mewn cyflogau yn gysylltiedig â chynnydd 0.06-0.09% yn sgorau PISA 2018
- mae cynnydd 1% yn y gymhareb myfyrwyr-athrawon yn gysylltiedig â gostyngiad 0.10-0.14% yn sgorau PISA 2018
- mae cynnydd 1% yng nghanran yr athrawon â chontractau parhaol yn gysylltiedig â chynnydd 0.15-0.16% mewn sgorau profion

2.25 Daeth y perthnasoedd eraill nodedig hyn i'r amlwg o'r ddau fodel:

- mae cynnydd 1% mewn amser addysgu fel cyfran o amser gweithio yn gysylltiedig â gostyngiad 0.23% yn sgorau PISA 2018
- mae cynnydd 1% yng nghanran yr athrawon sy'n ymgymryd â gweithgareddau datblygiad proffesiynol yn gysylltiedig â chynnydd 0.08% yn sgorau PISA 2018
- mae cynnydd 1% mewn triwantiaeth myfyrwyr yn gysylltiedig â gostyngiad 0.03% yn sgorau PISA 2018

### Canfyddiadau'r gwaith ymchwil: astudiaethau achos

2.26 Yn seiliedig ar ganfyddiadau'r dadansoddiad meincnodi ac adolygiad desg o astudiaethau, amlygwyd pum system addysg a allai ddarparu enghreifftiau arfer gorau neu wersi craff a ddysgwyd. Y rhain oedd systemau addysg Estonia, Gwlad Pwyl, Iwerddon, Singapore, a Gwlad y Basg (Sbaen). Ar gyfer pob astudiaeth achos, cynhaliodd Alma Economics ymchwil ddesg wedi'i thargedu i ddeall sbardunwyr allweddol perfformiad da a diwygiadau addysgol pwysig. Yn ogystal, cyfwelodd Alma Economics ag arbenigwyr sector a oedd yn arbenigo mewn cyflog ac amodau athrawon ym mhob gwlad a ddewiswyd i lenwi bylchau gwybodaeth, gwella dealltwriaeth a chadarnhau canfyddiadau o'r llenyddiaeth. Crynhoir y prif bwyntiau nodedig o bob gwlad isod, ac mae rhagor o fanylion ar gael yn adran 5 adroddiad Alma Economics.

#### **Estonia**

2.27 Mae perfformiad myfyrwyr yn PISA 2018 ymhlith yr uchaf o gymharu â gwledydd eraill yr OECD.

## Pennod 2 – Crynodeb o ganfyddiadau'r gwaith ymchwil

---

- 2.28 Mae gan Estonia gyfradd uchel iawn o gydraddoldeb mewn cyllid fesul myfyriwr, a lleoliadau o ansawdd da ar draws y wlad. Mae'r cynllun dyrannu cyllid fesul disgybl yn rhoi mynediad cyfartal i bawb at addysg, ac mae'r llywodraeth yn darparu adnoddau ychwanegol i ariannu staff mewn ardaloedd gwledig, fel taliadau bonws dadleoli, ac ysgolion anghenion arbennig. Mae cyllid wedi'i ddatganoli: mae'r llywodraeth ganolog yn darparu cyllid i fwrdeistrefi sydd, yn eu tro, yn dyrannu adnoddau i ysgolion cynradd ac uwchradd.
- 2.29 Mae gan athrawon gryn dipyn o annibyniaeth addysgegol, sy'n elfen o'r proffesiwn sy'n rhoi boddhad. Fodd bynnag, mae annibyniaeth athrawon yn creu rhwystrau rhag cynyddu'r defnydd o ymagweddau addysgegol newydd neu offer arloesol ar draws y system.
- 2.30 Mae gan benaethiaid ysgolion annibyniaeth i ddyrannu lwfansau a chodiadau cyflog ymhlith athrawon. Er bod hyn yn cael ei ystyried yn fuddiol, nid oes fframwaith cyffredin i neilltuo codiadau cyflog, sy'n arwain at wahaniaethau mewn cyflog. Nid yw'r gwahaniaethau hynny'n cael eu hesbonio'n briodol gan flynyddoedd o brofiad, gallu proffesiynol, neu berfformiad. Mae cynlluniau presennol y llywodraeth yn cynnwys cyflwyno strategaeth addysg a fydd yn cysylltu camu ymlaen mewn gyrfa â chyflogau.
- 2.31 Mae Estonia yn cael traferth recriwtio athrawon newydd, yn bennaf o ganlyniad i gyflogau isel athrawon, er bod cyflogau wedi cynyddu'n sylweddol yn ystod y blynyddoedd diwethaf. Mae cyflogau athrawon yn uwch na chyfartaledd y wlad ar hyn o bryd, ond maen nhw'n is na chyflogau swyddi tebyg a gweithwyr proffesiynol ag addysg debyg mewn sectorau eraill.

### **Gwlad Pwyl**

- 2.32 Roedd Gwlad Pwyl ymhlith y gwledydd a berfformiodd orau yng nghylch PISA 2018. Mae'r llenyddiaeth yn amlygu pwysigrwydd y system addysg uwchradd isaf a sefydlwyd ym 1999, ac mae arbenigwyr sector yn cyfeirio at ddatblygiad proffesiynol a chymhelliad athrawon. Fodd bynnag, mae'r rhan fwyaf o ddiwygiadau 1999 wedi cael eu gwrthdroi bellach.
- 2.33 Rhoddwyd cryn annibyniaeth i athrawon ac ysgolion bennu cynnwys a dulliau addysgu, a arweiniodd at fwy o ymgysylltiad a chymhelliad ymhlith athrawon. Yn ogystal, roedd angen cymwysterau uwch i fod yn athro ysgol uwchradd. Heddiw, mae penaethiaid ysgolion yn parhau i fod yn gyfrifol am recriwtio athrawon trwy broses agored, yn ogystal â dyrannu taliadau bonws perfformiad. Trwy gytundeb ag Awdurdodau Lleol, maen nhw'n penderfynu ar ddyrannu adnoddau hefyd.
- 2.34 Mae gan Wlad Pwyl boblogaeth wledig gymharol fawr a nifer o ysgolion bach. Mae hyn yn beth da o ran y berthynas rhwng athrawon a myfyrwyr, ac mae'r gymhareb myfyrwyr-athrawon yn isel. Fodd bynnag, mae addysg yn gallu bod yn anodd ei hariannu a'i rheoli. Ym 1999, sefydlodd Gwlad Pwyl

## Pennod 2 – Crynodeb o ganfyddiadau'r gwaith ymchwil

---

sefydliadau uwchradd isaf mwy o faint er mwyn ceisio cynyddu cyfleoedd ar gyfer myfyrwyr sy'n cael eu heithrio'n draddodiadol (yn gymdeithasol ac yn ddaearyddol), a gwnaeth y wlad ymdrech i dalu treuliau cymudo er mwyn i ddisgyblion fynd i addysg uwchradd isaf.

- 2.35 Bellach, mae llawer o ddiwygiadau wedi cael eu gwrthdroi ac mae prinder mawr athrawon o ganlyniad i: (i) fri cymdeithasol isel i'r proffesiwn addysgu, (ii) amgylchedd proffesiynol gwael (biwrocratiaeth, gwaith papur, systemau monitro, ac annibyniaeth broffesiynol isel), a (iii) chyflogau ac adnoddau isel iawn (mae cyflogau athrawon yng Ngwlad Pwyl, ar ôl 15 mlynedd o brofiad, ymhlith yr isaf ar draws yr OECD).

### ***Iwerddon***

- 2.36 Yn 2018, roedd Iwerddon yn gwneud yn well na chyfartaledd yr OECD mewn darllen, mathemateg, a gwyddoniaeth. Roedd canran y performwyr isel ymhlith yr isaf o'r gwledydd a gymerodd ran yn PISA 2018.
- 2.37 Mae'r proffesiwn addysgu wedi cynnal ei fri cymdeithasol. Mae cyflogau'n uwch nag mewn proffesiynau eraill, mae athrawon yn camu i fyny ar y raddfa gyflog yn awtomatig, ac mae gan athrawon annibyniaeth addysgegol sylweddol. Mae'r holl ffactorau hyn wedi cyfrannu at lwyddo i recriwtio athrawon tra medrus a deilliannau addysgol.
- 2.38 Mae'r bwlch perfformiad rhwng myfyrwyr o gefndiroedd breintiedig a difreintiedig yn fach, o gymharu â gwledydd eraill yr OECD. Defnyddir recriwtio agored, cyllid ychwanegol ar gyfer ysgolion dan anfantais, ac annibyniaeth ysgolion i ddenu athrawon a gwella mynediad at addysg.
- 2.39 Gwnaed diwygiadau pwysig i Addysg Gychwynnol Athrawon (AGA). Diben y diwygiadau hyn oedd uwchraddio sgiliau athrawon trwy gyflwyno addysg lefel meistr ar gyfer athrawon addysg uwchradd. Mae buddsoddiad sylweddol mewn DPP hefyd.
- 2.40 Mae Iwerddon yn wynebu prinder sylweddol athrawon. Mae'r diwygiadau i AGA, er eu bod yn bwysig i gynnal a gwella ansawdd addysgu, wedi cynyddu rhwystrau rhag mynediad (costau uwch a hyd addysg athrawon). Mae ffactorau eraill sy'n cyfrannu at y prinder athrawon yn cynnwys seibiannau gyrfa (er eu bod yn helpu athrawon i ennill profiad a gwybodaeth) a dewis diwydiant fel gyrfa yn hytrach nag addysgu.

### ***Singapore***

- 2.41 Mae Singapore wedi bod ymhlith y performwyr gorau yn PISA droeon ers 2009. Mae addysg wedi bod wrth wraidd strategaeth ddatblygu'r llywodraeth yn fuan ers i Singapore ennill annibyniaeth ym 1965.
- 2.42 Mae Singapore yn wlad sy'n cael ei rheoli'n ganolog. Mae'r Weinyddiaeth Addysg yn pennu neu'n goruchwylio holl gamau addysgu a dysgu yn

## Pennod 2 – Crynodeb o ganfyddiadau'r gwaith ymchwil

---

uniongyrchol: y cwricwlwm, asesiadau, hyfforddiant athrawon, recriwtio, a datblygu, a chyllido ysgolion.

- 2.43 Mae'r proffesiwn addysgu yn cael ei werthfawrogi'n fawr yn y wlad, o ran cydnabyddiaeth (mae addysg yn allweddol i gynlluniau datblygu'r llywodraeth, ac mae gan athrawon ymdeimlad cryf o genhadaeth) a chyflog (mae cyflogau'n gystadleuol, ac mae athrawon yn cael cyfleoedd ar gyfer datblygiad proffesiynol). Mae'r gyfradd adael yn isel iawn, a Singapore yw'r wlad â'r ganran ail uchaf o athrawon sy'n teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi gan gymdeithas. Mae sbardunwyr allweddol y gyfradd adael isel yn cynnwys ymdeimlad diwylliannol o genhadaeth, cyflogau da a gwobrwyon, a chyfleoedd ar gyfer datblygiad proffesiynol.
- 2.44 Mae ysgol yrfaol â thri llwybr yn elfen allweddol o ddatblygiad athrawon. Ar ôl tair blynedd o wasanaeth, mae athrawon yn dewis o blith tair ffrwd i gamu ymlaen: addysgu, arweinyddiaeth, a'r llwybr arbenigol.
- 2.45 Mae defnyddio tri llwybr addysgu cyfochrog yn caniatáu i athrawon barhau i addysgu heb aberthu camu ymlaen mewn gyrfa. Mae athrawon yn ehangu cwmpas eu heffaith y tu hwnt i'r ysgol, ond nid oes rhaid iddynt symud tuag at swyddi gweinyddol neu reoli os nad ydynt eisiau. Gall athrawon ddewis pa lwybr yr hoffent ei ddilyn, ond mae'r system addysg yn ganolog ei natur.

### **Gwlad y Basg (Sbaen)**

- 2.46 Yng Ngwlad y Basg, mae tri model ieithyddol â gwahanol gyfryngau addysgu (Sbaeneg, Basgeg, neu'r ddwy). Mae'r rhan fwyaf o fyfyrwyr wedi'u cofrestru mewn ysgolion sy'n addysgu trwy gyfrwng y Fasgeg, sydd wedi cynyddu nifer y siaradwyr Basgeg yn sylweddol, ond nid yw'r modelau eraill wedi bod mor llwyddiannus.
- 2.47 Ddeugain mlynedd yn ôl, roedd consensws gwleidyddol a buddsoddiad ariannol mawr i gynyddu hyfedredd yn yr iaith Fasgeg ymhlith y gweithlu addysgu. Cynigiwyd rhaglenni hyfforddiant ymdrwythol gyda thâl i athrawon i ennill cymwyseddau, a bellach mae'n rhaid i gyrsiau gorfodol ar draws graddau prifysgol gael eu cynnig yn y Fasgeg (gellir eu cynnig yn Sbaeneg, hefyd).
- 2.48 Dangosodd disgyblion y mae'r Fasgeg yn iaith y teulu, a addysgwyd trwy gyfrwng y Fasgeg, yr un lefel o gymhwysedd yn y ddwy iaith arholi. Gwnaeth plant y mae'r Sbaeneg yn iaith y teulu, a addysgwyd trwy gyfrwng y Fasgeg, yn waeth mewn arholiadau a ysgrifennwyd mewn Basgeg. Mae'r gwahaniaethau hyn yn dangos pwysigrwydd presenoldeb cymdeithasol y ddwy iaith. Ym marn arbenigwyr, mae dwy elfen i'w hystyried. Ar un llaw, mae'n rhaid i ddisgyblion ddysgu Basgeg a chynnwys penodol i bwnc ar yr un pryd. Ac ar y llaw arall, mae llawer o ddisgyblion yn ystyried Basgeg yn iaith ysgol yn unig, nad oes arnynt ei hangen ac nad ydynt yn ei defnyddio y tu allan i'r dosbarth. Mae hyn yn cyfyngu ar eu hymgysylltiad a'u hyfedredd yn yr iaith.

## Pennod 2 – Crynodeb o ganfyddiadau'r gwaith ymchwil

---

- 2.49 Prif her y model hwn yw ei fod yn adlewyrchu grwpiau economaidd-gymdeithasol a chymunedau ieithyddol. Hefyd, nid oedd Model A (Sbaeneg) ac, i ryw raddau, Model B (y ddwy iaith), wedi llwyddo i addysgu Basgeg i'r lefel ofynnol. At ei gilydd, mae'r model chwe haen yn creu heriau o ran tegwch, hyfedredd ieithyddol, a chyrrhaeddiad addysgol.
- 2.50 Mae Deddf Addysg Ddrafft Gwlad y Basg<sup>51</sup> yn ceisio rhoi annibyniaeth i ysgolion er mwyn iddynt ddiffinio'r cyfrwng addysgu yn unol ag anghenion y gymuned. Mae arbenigwyr yn disgwyl y bydd yn rhoi cyfleoedd i ddysgu Basgeg i ddisgyblion a eithriwyd yn draddodiadol, fel plant o deuluoedd ymfudwyr, ac y bydd hefyd yn cyfrannu at ddileu gwahaniad cymunedau ieithyddol.
- 2.51 Mae arbenigwyr yn awgrymu y dylai hyfforddiant athrawon a datblygiad proffesiynol ganolbwyntio ar wybodaeth penodol i bwnc a sgiliau iaith (h.y., y gallu i addysgu'r iaith Fasgeg).

### Casgliadau a themâu troswaol

- 2.52 Roedd canfyddiadau'r tri gweithgaredd ymchwil gwahanol yn ategu ei gilydd, ac ni nodwyd unrhyw wrthddywediadau. Dangosodd yr ymarfer cydberthynas ba ffactorau sy'n gysylltiedig â deilliannau addysgol myfyrwyr. Archwiliodd yr astudiaethau achos enghreifftiau o wledydd penodol, a gadarnhaodd bwysigrwydd y ffactorau a amlygwyd gan y dadansoddiad cydberthynas at ei gilydd. Roedd yr astudiaethau achos, gan eu bod yn cynnwys cyfweiliadau ag arbenigwyr sector ac adolygiad desg o ddogfennau academaidd a pholisi, hefyd wedi caniatáu dealltwriaeth ychwanegol a nodi gwersi a ddysgwyd. Yn olaf, dangosodd yr ymarfer meincnodi ba feysydd o system addysg Cymru a allai elwa o fuddsoddiad ychwanegol neu welliant.
- 2.53 Yn gyntaf, daeth pwysigrwydd lefel cyflogau athrawon i'r amlwg fel thema allweddol yn y dadansoddiad cydberthynas a'r astudiaethau achos. Dangosodd y dadansoddiad cydberthynas fod gan gyrhaeddiad addysgol myfyrwyr gysylltiad cadarnhaol â chyflogau athrawon, tra bod gan gyflogau athrawon gysylltiad negyddol â bwriad athrawon i adael. Yn unol â'r canfyddiadau uchod, amlygodd yr astudiaeth achos ar Singapore bwysigrwydd cyflog cystadleuol i gadw cyfraddau gadael yn isel, tra amlygodd astudiaeth achos Gwlad Pwyl fod cyflogau isel yn gallu cyfrannu at brinder staff. Yn ddiddorol, awgrymodd arbenigwyr sector o Singapore fod cyflogau sylfaenol da yn bwysig i athrawon ac yn gallu cynyddu cymhelliad yn fwy na thâl cysylltiedig â pherfformiad a thaliadau bonws (er y dylid cadarnhau'r farn hon trwy werthuso tâl cysylltiedig â pherfformiad a thaliadau bonws yn Singapore). Yn ôl data o flwyddyn academaidd 2019-2020, yng Nghymru, roedd cyflogau statudol athrawon ar lefel mynediad yn is na

---

<sup>51</sup> Fe'i cymeradwywyd ym mis Ebrill 2023 gan Gyngor Llywodraethu Gwlad y Basg ac fe'i hanfonwyd at y Senedd i'w chadarnhau

## Pennod 2 – Crynodeb o ganfyddiadau'r gwaith ymchwil

---

chyfartaledd yr OECD. Fodd bynnag, pan ychwanegwyd lwfansau cyfartalog a thaliadau bonws, roedd y cyflog cyfartalog yn cynyddu'n sylweddol, ac roedd yn uwch o lawer na chyfartaledd yr OECD. Mae Llywodraeth Cymru wedi ychwanegu at gyflogau athrawon yng Nghymru ymhellach ers 2019.

- 2.54 Pwnc cysylltiedig a grybwyllwyd yn nifer o'r astudiaethau achos oedd pwysigrwydd bri cymdeithasol y proffesiwn addysgu, sy'n gallu cynyddu atynioldeb y sector. Yn ôl astudiaethau achos Iwerddon a Singapore, roedd y ffaith bod cyflogau cystadleuol ac addysg yn rhan o flaenoriaethau'r llywodraeth yn cyfrannu at fri cymdeithasol y sector.
- 2.55 Mae datblygiad proffesiynol athrawon yn elfen allweddol arall o gyflog ac amodau athrawon sy'n gallu cyfrannu at wella ansawdd addysg ond hefyd cymhelliad a chadw athrawon. Roedd gan ddatblygiad proffesiynol athrawon gysylltiad cadarnhaol â deilliannau addysgol myfyrwyr yn un o'n modelau atchweliad, a dangoswyd pwysigrwydd datblygiad proffesiynol yn astudiaethau achos Singapore, Gwlad Pwyl ac Iwerddon. Mae Singapore yn darparu enghraifft ddiddorol iawn o fodel amgen o gamu ymlaen mewn gyrfa, lle mae athrawon yn gallu dewis o blith tair ysgol yrfaol: addysgu, arweinyddiaeth, a'r llwybr arbenigol. Yn Iwerddon a Gwlad Pwyl, cyflwynodd diwygiadau AGA ofyniad am addysg hyd at lefel meist'r ar gyfer athrawon addysg uwchradd a buddsoddiad ychwanegol mewn DPP. Mae'n werth nodi, yn ôl y llenyddiaeth, y gallai'r gofyniad am radd meist'r yn Iwerddon fod wedi cyfrannu at y prinder staff presennol, ond ni chanfuwyd tystiolaeth i gadarnhau hyn. Mae DPP yn ddyletswydd broffesiynol yng Nghymru, ond nid oes lleiafswm nifer o oriau gorfodol. I grynhai, gall gofynion datblygiad proffesiynol a buddsoddiad gael effaith gadarnhaol ar athrawon a myfyrwyr, sy'n awgrymu y gallai fod yn fuddiol eu cryfhau yng Nghymru.
- 2.56 Heblaw am gyflog a datblygiad proffesiynol, mae oriau gwaith a llwyth gwaith yn bwysig iawn i athrawon hefyd ac fe allent effeithio ar ddeilliannau myfyrwyr yn ogystal. Dangosodd yr ymarfer meincnodi fod athrawon yng Nghymru yn gweithio oriau hir. Yn fwy penodol, yn seiliedig ar ddata hunanadroddedig, mae'r amser gweithio wythnosol cyffredinol ar gyfer athrawon yng Nghymru yn uwch o lawer na chyfartaledd yr OECD ac yn ail uchaf ar draws holl wledydd yr OECD.
- 2.57 Roedd gan amser addysgu statudol fel cyfran o gyfanswm yr amser gweithio statudol gysylltiad negyddol â deilliannau addysgol myfyrwyr. Er nad yw'n rhwydd dehongli'r canlyniad hwn, mae'n dangos nad yw'r ffaith bod llai o amser ar gael i athrawon ei dreulio y tu allan i'r ystafell ddosbarth yn fuddiol. Yn ôl yr OECD, gallai treulio cyfran fwy o amser gweithio statudol yn addysgu awgrymu hefyd bod athrawon yn gorfod cyflawni'r dyletswyddau hyn yn eu hamser eu hunain.
- 2.58 Un o nodweddion yr amgylchedd dosbarth sy'n cael effaith uniongyrchol ar lwythi gwaith athrawon hefyd yw'r gymhareb myfyrwyr-athrawon, h.y. nifer y myfyrwyr am bob athro mewn ysgol. Mae'r gymhareb myfyrwyr-athrawon yn dangos maint llwyth gwaith athrawon, ond hefyd faint o amser y gallant ei



## Pennod 2 – Crynodeb o ganfyddiadau'r gwaith ymchwil

---

ymroi i bob myfyriwr. Dangosodd y dadansoddiad cydberthynas fod gan ddeilliannau myfyrwyr gysylltiad negyddol â'r gymhareb myfyrwyr-athrawon, a bod ganddi'r cyfernod atchweliad cryfaf ar draws yr holl newidynnau yn y ddau fodel atchweliad. Mae gan Gymru un o'r cymarebau myfyrwyr-athrawon uchaf yn yr OECD, sy'n dangos bod hwn yn faes lle y gellid gwneud gwelliannau sylweddol.

- 2.59 Amlygodd yr ymarfer meincnodi fod Cymru islaw cyfartaledd yr OECD o ran athrawon sydd â chontractau parhaol. Dangosodd y dadansoddiad cydberthynas fod contractau parhaol yn gallu bod yn fuddiol. Yn fwy penodol, dangosodd y cydberthnasoedd parau a'r ddwy fanyleb atchweliad amgen fod gan ddeilliannau addysgol myfyrwyr gysylltiad cadarnhaol â chyfran yr athrawon sydd â chontractau penodol, h.y. mae cyfran uwch o athrawon sydd â chontractau parhaol yn gysylltiedig â sgorau PISA 2018 uwch. Yn ôl y llenyddiaeth, gallai athrawon heb gontractau parhaol brofi mwy o ansicrwydd swydd a dod yn fwy tebygol o adael y proffesiwn.
- 2.60 I gloi, mae'n hanfodol amlygu nad yw adroddiad Alma Economics yn archwilio'r berthynas achosol rhwng cyflog ac amodau athrawon a deilliannau addysgol. Yn ogystal, nid yw cwmpas yr ymarfer yn cynnwys adolygiad cynhwysfawr o werthusiadau polisi o'r diwygiadau a drafodwyd yn yr astudiaethau achos. Mae'r adroddiad yn archwiliad cyntaf o gwestiynau ymchwil eang sy'n dangos meysydd y gallai fod angen i ymchwilwyr a llunwyr polisiâu yng Nghymru eu blaenoriaethu. Os archwilir y pwnc hwn ymhellach, gallai gwaith ymchwil yn y dyfodol dargedu tystiolaeth o werthusiadau polisi cadarn a dadansoddiad econometrig o effaith cyflog ac amodau ar ddeilliannau addysgol.

### Cyflwyniad i'r broses ymgynghori statudol

Mae'r adolygiad strategol hwn o gyflog ac amodau athrawon ac arweinwyr yn fenter bwysig a allai effeithio ar fywydau llawer o bobl am ddegawdau i ddod. Felly, ar ddechrau'r adolygiad hwn, roedd CACAC yn credu'n bendant y dylai'r broses ymgynghori a gynhelir fod ar raddfa wahanol i'r arfer ar gyfer adolygiadau blynyddol wrth ymateb i'r Llythyr Cylch Gwaith Gweinidogol.

Roedd y broses ymgynghori'n cynnwys:

- cyflwyniadau tystiolaeth ysgrifenedig yn ymateb i gwestiynau ymgynghori (atodiad Ch)
- sesiynau tystiolaeth lafar, lle'r oedd y cwestiynau wedi'u seilio ar themâu lefel uchel yn deillio o'r cyflwyniadau ysgrifenedig (atodiad D)
- gweithdy i ystyried canlyniadau gwaith ymchwil allanol ac ymatebion ymgynghori i'r themâu lefel uchel (atodiad B)
- trafodaethau llafar ychwanegol yn seiliedig ar themâu penodol o ddiddordeb, y cyfeiriwyd atynt yn fynych ac yn fanwl gan ymgynghoreion yn ystod ymgynghoriad blaenorol (atodiad Dd)

Mae'r bennod hon yn crynhoi canfyddiadau'r ymgynghoriad, gan nodi lle mae'r ymgynghoreion wedi ymhelaethu ar themâu wrth i'r broses ddatblygu. Mae'r canfyddiadau allweddol wedi'u trefnu'n adrannau penodol:

- strwythurau cyflog ar gyfer athrawon
- strwythurau cyflog ar gyfer arweinwyr
- lwfansau cyfrifoldeb addysgu a dysgu a lwfansau eraill
- llwyth gwaith
- amser cyfeiriedig
- hyblygrwydd
- datblygiad proffesiynol parhaus
- diogelu

Mae CACAC yn ddiolchgar iawn i'r holl ymgynghoreion am eu parodrwydd i ymgysylltu â'r broses, ac am y cyfraniadau a wnaed. Rydym wedi dysgu llawer iawn o'r ymgysylltiad ychwanegol ac, yn ogystal â llywio canlyniadau'r adolygiad hwn, bydd yr hyn a ddysgwyd gennym yn llywio ein prosesau ymgynghori yn y dyfodol.

### Strwythurau cyflog ar gyfer athrawon

- 3.1 Mae'r adran hon yn ystyried ymatebion ymgynghoreion i strwythurau cyflog. Rhoddodd ymgynghoreion yr argraff y deïllir y strwythur presennol yn dda a'i fod yn addas i'r diben at ei gilydd. Mae'r paragraffau canlynol yn disgrifio ymatebion ymgynghoreion i gwestiynau am y strwythur cyflog, yn nodi elfennau yr oeddent yn credu y dylid eu cadw, ac yn ystyried elfennau y gellid eu datblygu ymhellach neu eu cyflwyno.

## Pennod 3 – Ymatebion ymgylgoreion statudol

---

- 3.2 Cyfeiriodd mwyafrif yr ymgylgoreion at y newidiadau sy'n digwydd ym maes addysg a hyfforddiant gorfodol yng Nghymru, gan nodi ei bod yn anochel y bydd goblygiadau i'w hystyried yng nghyd-destun cyflog ac amodau. Dywedodd Llywodraeth Cymru fod "y strwythur presennol yng Nghymru wedi'i gynllunio ar gyfer model cyflwyno addysg sydd bellach yn destun newid mawr, felly mae angen i ni archwilio pa nodweddion o'r system bresennol sy'n gweithio'n dda ac y gellir eu cadw; a pha nodweddion y gallai fod angen eu newid".
- 3.3 Nododd Llywodraeth Cymru hefyd "heb gyllid gan Lywodraeth y Deyrnas Unedig ar gyfer setliadau cyflog, bydd angen i gyllid ar gyfer unrhyw newidiadau i delerau ac amodau ddod o gyllidebau presennol sydd eisoes yn dynn o ganlyniad i gostau chwyddiant, ynni, a'r argyfwng costau byw. Mae'n hollbwysig bod unrhyw ddiwygiadau i gyflog ac amodau athrawon yn aros yn fforddiadwy. O fewn y cyd-destun ariannol hwn, mae angen i unrhyw newidiadau arfaethedig i delerau ac amodau roi ystyriaeth gyfannol i'r effaith ar gynaliadwyedd y sector ehangach".
- 3.4 Roedd CLILC yn cefnogi'r strwythur cyflog presennol, gan ddweud y caiff ei ddeall yn dda.
- 3.5 Nododd ASCL Cymru "credwn fod yr adolygiad strategol hwn yn cyflwyno cyfle unigryw a chyffrous i'r Corff Adolygu fod yn feiddgar ac yn greadigol a gwneud argymhellion ar gyfer fframwaith cyflog a phecyn amodau sy'n benodol i gyd-destun Cymru". Dywedodd ymhellach fod rhaid cydnabod ac ystyried graddau'r diwygiadau i addysg yng Nghymru, yng ngoleuni'r gofynion y mae diwygiadau o'r fath yn eu gosod ar arweinwyr ysgol.
- 3.6 Cyfeiriodd NEU Cymru at y "cyfle i Lywodraeth Cymru gyflwyno newidiadau sylweddol a radicalaidd i DCAAY(C) a fydd yn gwella cyflog ac amodau athrawon ac yn gosod sylfaen gadarn i recriwtio a chadw'r gweithwyr proffesiynol gorau yn y dyfodol". O ran strwythurau cyflog, mae NEU Cymru yn dadlau mai'r amcan allweddol "ddylai fod sicrhau lefel cyflog a rhagolygon gyrfa sy'n ein galluogi i recriwtio a chadw athrawon ac arweinwyr a'u gwerthfawrogi'n briodol". Dywedodd fod rhaid i'r strwythur alluogi athrawon ac arweinwyr i gynllunio ac amlygu datblygiad gyrfaol, gan fod yn hyderus y bydd y strwythur cyflog ochr yn ochr â'r cyllid angenrheidiol yn galluogi datblygiad gyrfaol o'r fath. Ni ddylai fod rhwystrau rhag ymuno neu ailymuno, ac fe ddylai gefnogi athrawon ac arweinwyr sy'n datblygu sawl llwybr gyrfaol. Mae'n rhaid i'r strwythur ymgorffori egwyddor cyflog cyfartal am waith o werth cyfartal, hefyd.
- 3.7 Nododd UCAC fod angen datblygu'r system bresennol, yn hytrach na newid y strwythur yn gyfan gwbl.

### Elfennau o gyflog ac amodau athrawon y dylid eu cadw

- 3.8 Cyfeiriodd yr holl ymgylgoreion i raddau mwy neu lai at feysydd cyflog ac amodau a oedd yn gweithio'n dda, ac y dylid eu cadw. Yn gyffredinol, roedd ymgylgoreion o'r farn y dylid cadw'r meysydd canlynol:

## Pennod 3 – Ymatebion ymgylgoreion statudol

---

- graddfeydd cyflog cenedlaethol – statudol yn hytrach na chynghorol
  - cyflog cynyddrannol nad yw'n gysylltiedig â pherfformiad
  - cludadwyedd cyflog
  - taliadau CAD llawn i athrawon rhan-amser
- 3.9 Dywedodd NEU Cymru y gellid mireinio cludadwyedd cyflog ymhellach, gan gynnwys darpariaethau lle mae athrawon yn dychwelyd i rôl addysgu o rôl arweinyddiaeth, dyfarnu pwyntiau ar y raddfa ar gyfer profiad penodedig y tu allan i addysgu mewn ysgolion a gynhelir, a darpariaethau ar gyfer y rhai hynny sy'n dychwelyd o seibiant gyrfa.
- 3.10 Nododd UCAC fod ganddo dystiolaeth o athrawon rhan-amser nad oeddent yn cael CADau amser llawn, a gofynnodd i eiriad Dogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) (DCAAY(C) egluro'r sefyllfa.

### Elfennau o gyflog ac amodau athrawon i'w datblygu ymhellach

#### *Ystod cyflog unigol*

- 3.11 Cyfeiriodd yr holl ymgylgoreion at ystod cyflog unigol ar gyfer athrawon, sy'n cyfuno'r PYC a'r YCU, a dileu'r gofyniad am drothwy camu ymlaen. Roedd mwyafrif yr ymgylgoreion o blaid ystod cyflog unigol.
- 3.12 Yn ei thystiolaeth ysgrifenedig, nododd Llywodraeth Cymru fod y Corff Adolygu Athrawon Ysgol (STRB) wedi ystyried symud athrawon yn Lloegr i ystod cyflog unigol yn 2020, ac ar ôl dadansoddi'r dystiolaeth a ddarparwyd, argymhellodd yr STRB y dylid parhau i rannu'r ddwy raddfa gyflog hyn. "Yn rhan o'i adroddiad, mynegodd yr STRB yn glir ei fod o'r farn bod YCU ar wahân yn fuddiol, gyda throthwy o'r PYC, i wobrwyo arbenigedd a phrofiad a chefnogi datblygiad athrawon. Mae'n ymddangos bod y casgliadau hyn yr un mor berthnasol yng Nghymru o'u hystyried yn annibynnol."
- 3.13 Fodd bynnag, cydnabu'r newidiadau sylweddol ym maes addysg ers cyflwyno'r YCU, a nododd ei bod yn "arferol" i athrawon gamu ymlaen i'r YCU.
- 3.14 Roedd CLILC yn cefnogi graddfa unigol, a chredai y byddai cyfuno'r PYC a'r YCU yn dileu'r llwyth gwaith sy'n gysylltiedig â throthwy camu ymlaen ar gyfer athrawon, arweinwyr a staff cyngor. Pe na byddai hyn yn digwydd, byddai'n croesawu eglurder yn DCAAY(C) ynglŷn â rôl, disgwyliadau a gwahaniaethau'r rhai hynny ar y PYC o gymharu â'r YCU. Credai y byddai'n fuddiol hefyd petai eglurder ynglŷn â pha gyfrifoldebau sy'n dod o dan yr YCU, o gymharu â derbyn taliad CAD. Roedd yr Eglwys yng Nghymru yn cefnogi graddfa unigol hefyd, gan ddisgrifio'r trothwy fel "toriad ffug".
- 3.15 Dywedodd NEU Cymru ei fod eisiau strwythur cyflog sydd â threfniadau cyflog clir, syml, a chefnogol i bob athro. Yn yr un modd, dywedodd UCAC os bwriedir annog athrawon i aros yn yr ystafell ddosbarth, fod angen i'r strwythur cyflog adlewyrchu'r anogaeth hon.

## Pennod 3 – Ymatebion ymgynghoreion statudol

---

- 3.16 Dadleuodd NEU Cymru, wrth gynnig ystod cyflog unigol â chynyddrannau blynyddol, fod trosglwyddo rhwng y PYC a'r YCU yn artiffisial. Credai fod y trefniadau trothwy presennol yn arwain at annhegwch wrth gymhwyso ac y byddai newid i ystod cyflog unigol yn cefnogi recriwtio a chadw, ac yn dileu cyfyngiadau presennol ar gamu ymlaen. Credai NEU Cymru hefyd y gofynnir i athrawon ar yr YCU ymgymryd â chyfrifoldebau ychwanegol sylweddol yn aml, dim ond oherwydd eu bod ar yr YCU, ac felly y byddai ystod unigol yn dileu'r mater hwn – safbwynt a adleisiwyd gan Gymuned Cymru. Mewn modd tebyg, dadleuodd UCAC y dylai fod ystod cyflog unigol i annog datblygiad seiliedig ar brofiad, heb "rwystr artiffisial" cyn y gall athrawon gyrraedd brig y raddfa, gyda chynyddrannau blynyddol yn cefnogi camu ymlaen mewn gyrfa.
- 3.17 Argymhellodd NASUWT Cymru gyflwyno strwythur cyflog sy'n gwerthfawrogi athrawon sy'n aros yn yr ystafell ddosbarth. Wrth gynnig hyn, cyfeiriodd at oruchafiaeth yr athro dosbarth, gan honni y byddai strwythur cyflog a gyrfa teg yn galluogi athrawon profiadol i aros yn y proffesiwn ac yn yr ystafell ddosbarth: "mae hynny'n bwyslais pwysig yr hoffem ei wneud, aros yn y proffesiwn, ie, ond aros yn yr ystafell ddosbarth". Pwysleisiodd bwysigrwydd creu'r amodau a'r cymhellion iawn er mwyn i hyn ddigwydd.
- 3.18 Nododd NASUWT Cymru, wrth gefnogi colofn gyflog unigol â chynyddrannau blynyddol, fod fframwaith cyflog athrawon dosbarth presennol y PYC a'r YCU wedi cael ei ddatblygu ugain mlynedd yn ôl, er mwyn gwobrwyo athrawon a oedd yn aros yn yr ystafell ddosbarth ac yn datblygu eu harbenigedd fel athrawon. Fodd bynnag, nododd fod natur yr YCU, a'r trothwy o'r PYC i'r YCU, wedi newid yn ystod y degawd diwethaf, a bod cryn dystiolaeth i gefnogi'r farn bod y trothwy a'r YCU yn rhwystro athrawon rhag cael cyflog uwch. Credai fod ceisiadau trothwy yn gweithredu mewn modd gwahaniaethol.
- 3.19 Pwysleisiodd Gymuned Cymru yr angen am lwybr camu ymlaen mewn gyrfa yn yr ystafell ddosbarth, gan ganiatáu i athrawon dreulio eu hamser yn addysgu, gyda'r un gydnabyddiaeth broffesiynol ac ariannol â phetai athro'n dilyn llwybr arweinyddiaeth. Dywedodd nad oes gwahaniaethau cytundebol rhwng y PYC a'r YCU, gan nodi unwaith eto y gosodir disgwyliadau ychwanegol ar athrawon ar yr YCU yn aml.
- 3.20 Dadleuodd NEU Cymru, NASUWT Cymru a Chymuned Cymru i gyd o blaid colofn gyflog unigol â chwe phwynt cyflog. Ond honnodd UCAC fod nifer bresennol y pwyntiau'n addas i'r diben.
- 3.21 Holodd NAHT Cymru b'un a fyddai dileu'r trothwy yn arwain at ganlyniadau anfwrriadol, gan gydnabod y disgwyli'r byddai athrawon yn camu ymlaen trwy'r trothwy fel arfer.
- 3.22 Credai ASCL Cymru y dylid cadw'r PYC a'r YCU ar wahân. Credai hefyd y gallai colofn unigol ag wyth pwynt fod yn groes i ganllawiau Cydraddoldeb a Hawliau Dynol, "sy'n datgan bod rhaid i gyflogwr allu cyfiawnhau ystod cyflog

## Pennod 3 – Ymatebion ymgynghoreion statudol

---

sy'n hwy na phum mlynedd (neu fel arall y byddai'n gyfystyr â gwahaniaethu ar sail oed yn anuniongyrchol)."

### ***Rôl yr ymarferydd arweiniol***

- 3.23 Awgrymodd Llywodraeth Cymru efallai nad yw'r rôl yn berthnasol mwyach o ganlyniad i'r defnydd isel ohoni, ac y gellid cyflawni cyfrifoldebau ymarferydd arweiniol yn well trwy CADau.
- 3.24 Roedd ambell ymgynghorai o'r farn nad oedd defnydd da yn cael ei wneud o rôl yr ymarferydd arweiniol o ganlyniad i gyfyngiadau cyllidebol, tra bod eraill yn credu bod rhai athrawon yn cyflawni'r rôl hon, ond yn cael cydnabyddiaeth ariannol trwy ddull arall.
- 3.25 Roedd Cymuned Cymru yn pryderu ynglŷn â dealltwriaeth o'r rôl, a byddai'n cefnogi ystyried ei dileu, tra bod UCAC o'r farn nad oedd angen y rôl mwyach.
- 3.26 Nododd NEU Cymru mai diben rôl yr ymarferydd arweiniol yw gwobrwyo modelu arfer da i athrawon, ac felly y dylid ei gwerthfawrogi yn y strwythur cyflog. Fodd bynnag, dadleuodd na ddylai fod yn strwythur cyflog ar wahân. Roedd NASUWT Cymru yn cefnogi 'ail-lansio'r' rôl i gefnogi athrawon wrth iddynt roi'r Cwricwlwm i Gymru ar waith.

### ***Cysylltiad rhwng sefydlu a chamu ymlaen yn gynyddrannol***

- 3.27 Cyfeiriodd Llywodraeth Cymru at ddata CGA, y credai eu bod yn awgrymu bod nifer o athrawon nad ydynt wedi cwblhau'r cyfnod sefydlu statudol, ond sydd wedi camu ymlaen i fyny'r PYC. Gan gydnabod y dylai cyflwyno'r terfyn pum mlynedd ar gyfer cwblhau'r cyfnod sefydlu leihau nifer yr athrawon sy'n camu ymlaen yn eu gyrfa heb fod wedi bodloni'r gofyniad statudol i gwblhau'r cyfnod sefydlu, credai Llywodraeth Cymru y dylid ystyried graddfa gyflog ar wahân ar gyfer ANG sy'n cysylltu cwblhau'r cyfnod sefydlu â chamu ymlaen i'r PYC. Cyfeiriodd at y cysylltiad rhwng cwblhau'r cyfnod sefydlu a dangos tystiolaeth o safonau proffesiynol.

## **Strwythurau cyflog ar gyfer arweinwyr**

### **Cyfrifiad grwpiau penaethiaid**

- 3.28 Roedd Llywodraeth Cymru o'r farn bod y fformiwla ar gyfer cyfrifo grwpiau cyflog penaethiaid yn ymddangos yn gadarn at ei gilydd, gan nodi "fel arfer, mae cyfanswm y sgôr unedau yn cyfleu cymhlethdod rôl y pennaeth ac mae'r ystod cyflog eang perthnasol yn cynnwys lefelau priodol o wobrwyo".
- 3.29 Cydnabyddir bod angen ystyried hyn yng ngoleuni newidiadau yn dilyn Deddf Anghenion Dysgu Ychwanegol a'r Tribiwnlys Addysg (Cymru) 2018

## Pennod 3 – Ymatebion ymgynghoriadol statudol

---

- (Deddf ALNET (Cymru)),<sup>52</sup> yn enwedig y cyfeiriad presennol at ddatganiadau AAA, a nododd ei bod yn debygol y bydd cryn dipyn yn fwy o Gynlluniau Datblygu Unigol (CDUau) na datganiadau AAA. Dywedodd fod y darlun yn esblygu, wrth i'r Ddeddf barhau i gael ei gweithredu, ac amcangyfrifodd fod yr effaith yn debygol o fod "ar ymylon" gwahanol grwpiau.
- 3.30 Nododd Llywodraeth Cymru hefyd fod craidd o weithgarwch a chyfrifoldeb y mae angen iddo fod yn sail i unrhyw rôl pennaeth.
- 3.31 Nododd CLILC effaith bosibl Deddf ALNET (Cymru) ar grwpiau penaethiaid.
- 3.32 Roedd CLILC yn cefnogi'r hyblygrwydd i ddyfarnu hyd at 25% yn fwy na'r grŵp penaethiaid i bennaeth, ond anogodd ddileu'r gallu i ddyfarnu dros 25% mewn amgylchiadau eithriadol.
- 3.33 Croesawodd ASCL Cymru yr hyblygrwydd yn DCAAY(C) sy'n caniatáu i gyflogwyr osod hyd at (a thros) 25%, a chredai y dylid cadw hyn, gan nodi'r angen am arweiniad gwell ynglŷn â sut y gellir cymhwyso'r hyblygrwydd hwn. Argymhellodd NAHT Cymru y dylid egluro'r amgylchiadau eithriadol ar gyfer dyfarnu dros 25% o'r grŵp penaethiaid.
- 3.34 Nododd NAHT Cymru fod y dull o bennu cyflog mewn ysgol yn ymddangos yn eithaf clir, ond rhybuddiodd yn erbyn gosod fformiwla ar gyfer cyflogau grŵp arweinyddiaeth sy'n dibynnu ar niferoedd disgyblion, gan y byddai hyn yn rhoi aelodau mewn ysgolion bach dan anfantais. Dadleuodd fod yr un lefel o atebolrwydd yn berthnasol ni waeth faint o ddisgyblion sydd ar y gofrestr, ac felly gellid ystyried bod fformiwla o'r fath yn cosbi aelodau mewn ysgolion bach o gymharu â'r rhai hynny mewn ysgolion mawr. Dadleuodd NAHT Cymru hefyd y dylid ymgynghori ag undebau llafur wrth osod pwyntiau cyflog ar gyfer penaethiaid a dirprwy benaethiaid.
- 3.35 Mynegodd yr Eglwys yng Nghymru bryderon ynglŷn â dyrannu unedau i gyfnodau allweddol wrth gyfrifo grwpiau penaethiaid ac, er mwyn rhoi enghraifft, heriodd b'un a oedd y pwysoliad uwch a roddir i Gyfnod Allweddol 5 o gymharu â Chyfnod Allweddol 2 yn parhau i fod yn briodol.
- 3.36 Roedd NAHT Cymru o'r farn bod angen ystyried sefyllfa'r ysgol wrth gyfrifo grwpiau penaethiaid, a chynigiodd fod mwy o waith yn cael ei wneud i bennu pa ffactorau a ddylai ddylanwadu ar gyfrifo'r grwpiau. Nododd UCAC y gallai fod angen addasiad i symud i ystodau oedran yn hytrach na chyfnodau allweddol, a nododd hefyd nad yw cyflogau penaethiaid bob amser yn adlewyrchu cyfrifoldebau, yn enwedig mewn ysgolion llai o faint. Adleisiodd NEU Cymru hyn, a dadleuodd, o ystyried y fformiwla bresennol, "credwn nad yw penaethiaid ysgolion bach yn cael eu gwobrwyo'n ddigonol".

---

<sup>52</sup> Llyw.Cymru (2021), *Deddf Anghenion Dysgu Ychwanegol a'r Tribiwnlys Addysg (Cymru) 2018*  
<https://www.llyw.cymru/deddf-anghenion-dysgu-ychwanegol-ar-tribiwnlys-addysg-cymru>

### Ystod cyflog y grŵp arweinyddiaeth (YCGA)

- 3.37 Roedd CLILC o'r farn bod yr YCGA yn addas i'r diben. Credai fod y cyfrifiad diffiniedig ar gyfer strwythurau grŵp arweinyddiaeth yn ddefnyddiol ac yn darparu cysondeb. Fodd bynnag, dymunai ddychwelyd i'r ystodau pump a saith pwynt ar gyfer penaethiaid a dirprwy benaethiaid a gadwyd o fersiwn flaenorol o DCAAY(C) mewn rhai polisiau cyflog ysgolion, a lwfansau recriwtio a chadw ar gyfer arweinwyr, yn amodol ar ddarpariaethau penodedig. Byddai hefyd yn croesawu arweiniad mwy eglur i gyrrff llywodraethu ar osod ystodau cyflog ar gyfer ysgolion, gan gynnwys lle y gallai trefniadau ffederasiwn/pennaeth gweithredol dros dro fod ar waith.
- 3.38 Roedd ASCL Cymru yn cefnogi cynnwys graddfeydd cyflog arweinyddiaeth yn DCAAY(C), ond roedd yn parhau i bryderu bod gweithredu dyfarniad cyflog 2017-2018 wedi arwain at ddriswch a gwahaniaethau cyflog ar draws awdurdodau lleol yng Nghymru. Credai fod adolygiad strategol CACAC yn rhoi cyfle i ailosod yr holl bwyntiau cyfeirio cyflog ledled Cymru i un pwynt cyfeirio, yn unol â'r awdurdodau lleol hynny a fabwysiadodd y cyfraddau uwch yn 2017-2018.
- 3.39 Cyfeiriodd ambell ymgynghorai at ddiffyg gwahaniaeth rhwng cyflog arweinwyr a chyflog athrawon. Roedd NAHT Cymru yn pryderu am y "gorgyffyrddiad rhwng y brif raddfa gyflog a'r raddfa gyflog arweinyddiaeth", yn enwedig pan gyflwynir ffactorau eraill fel CADau. Nododd hefyd os oedd athrawon yn cael eu talu ar yr YCGA, nad oedd amser cyfeiriedig yn berthnasol mwyach, a allai arwain at gynyddu'r llwyth gwaith. Teimlai y dylai arweinwyr gael amser a ddiogelir.
- 3.40 Dywedodd NEU Cymru y dylai cyflog arweinwyr fodloni profion tegwch, tryloywder, cystadleurwydd a gwerth.

### Strwythurau ffederal a chyflog arweinwyr

- 3.41 Nid oedd CLILC o'r farn bod angen graddfa benodol ar gyfer trefniadau ffederal, ond croesawodd arweiniad ychwanegol.
- 3.42 Nododd NAHT Cymru nad yw'r DCAAY(C) bresennol yn adlewyrchu'r lliaws o rolau mewn ysgolion ffederal, a dywedodd fod angen i DCAAY(C) sicrhau bod y strwythurau a'r swyddi newydd hyn, a disgwyliadau'r swyddi, yn cael eu cynrychioli yn DCAAY(C).
- 3.43 Galwodd NEU Cymru am eglurhad ynglŷn â'r gwahaniaeth rhwng pennaeth gweithredol a phennaeth, ac y dylai fod darpariaethau gorfodol ynglŷn â chyflog penaethiaid gweithredol. Credai y dylai hyn gael ei bennu trwy ymgynghoriad cenedlaethol. Trafododd yr effaith ar bob lefel arweinyddiaeth pan wneir trefniant ysgol ffederal, a galwodd am eglurder ynglŷn â rolau, a'r strwythur gwobrwyo.
- 3.44 Pwysleisiodd UCAC yr angen penodol i sicrhau bod arweinwyr sy'n gyfrifol am fwy nag un safle yn cael ystyriaeth ychwanegol yn yr ystod bresennol.



## Pennod 3 – Ymatebion ymgynghoreion statudol

---

Cyfeiriodd at elfennau o ddryswch rhwng cyfrifoldebau penaethiaid gweithredol, penaethiaid a dirprwy benaethiaid.

### Rôl y Cydlynnydd ADY

- 3.45 Nododd CLILC fod “nifer gynyddol o ymholiadau’n cael eu derbyn ynglŷn â chydabyddiaeth ariannol Cydlynwyr Anghenion Dysgu Ychwanegol (Cydlynwyr ADY) a byddai eglurhad yn cael ei groesawu”.
- 3.46 Roedd NAHT Cymru yn pryderu am ddiffyg graddfa gyflog ar gyfer Cydlynwyr ADY.
- 3.47 Nododd ASCL Cymru “Yn ein barn ni, hyd nes bod Llywodraeth Cymru yn rhoi’r eglurder sy’n angenrheidiol [ynglŷn â Chydlynwyr ADY], dylai’r meini prawf ar gyfer lwfansau CAD1 gael eu diwygio i ganiatáu i ysgolion roi cydnabyddiaeth ariannol briodol i Gydlynwyr ADY, trwy naill ai ddefnyddio’r ystod cyflog arweinyddiaeth os yw hynny’n briodol yn eu strwythur, neu drwy ddyrannu lwfans CAD1 i gydnabod lefel y cyfrifoldeb strategol sy’n gysylltiedig â’r rôl”.
- 3.48 Croesawodd UCAC y ffaith bod “ystyriaeth eisoes yn cael ei rhoi i sefyllfa gwobrwyo Cydlynwyr ADY yn ariannol, er y byddem wedi gwerthfawrogi amserlen dynnach yn hyn o beth. Rydym yn parhau i bryderu ynglŷn ag amodau gwaith Cydlynwyr ADY, a byddai’n dda gweld disgwyliadau clir a theg yn hyn o beth”. Dywedodd NEU Cymru fod “rhaid i’r trefniadau tâl ar gyfer Cydlynwyr ADY egluro eu bod yn gymwys i gael taliadau cyfrifoldeb/CAD ar wahân hefyd”.

### Lwfansau cyfrifoldeb addysgu a dysgu

- 3.49 Yn gyffredinol, roedd yr ymgynghoreion yn cefnogi system a strwythur CADau a lwfansau eraill, ond cyfeiriodd nifer at y ffyrdd yr oedd y trefniadau’n cael eu cymhwyso. Roedd y rhain yn cynnwys diffyg tryloywder canfyddedig yn y broses o ddyfarnu CADau; yr angen am feini prawf cliriach wrth wneud dyfarniadau; a’r gwahaniaeth rhwng nifer y CADau a ddyfernir mewn ysgolion uwchradd o gymharu ag ysgolion cynradd. Nododd sawl ymgynghorai mai cyfyngiadau cyllidebol ysgolion, yn hytrach na’r trefniadau CAD eu hunain, oedd yn atal dyfarniadau rhag cael eu gwneud.

### Graddfeydd ar gyfer CADau

- 3.50 Mynegodd yr ymgynghoreion safbwyntiau cymysg ynglŷn â ph’un a ddylai graddfa sefydlog gael ei chynnwys o fewn yr ystodau CAD. Yn ôl Llywodraeth Cymru, “mae gan ysgolion gryn hyblygrwydd ar hyn o bryd i amrywio lefel y taliad o fewn ystod benodedig i ad-dalu athrawon sy’n ymgymryd ag amrywiaeth eang o rolau â gwahanol lefelau cyfrifoldeb. Er mwyn cyflwyno pwyntiau cyflog interim a osodir yn statudol o fewn yr ystodau hyn, byddai angen cael cyngor manwl ar y pwysoliad perthnasol i’w gymhwyso i bob pwynt cyflog interim ar draws yr holl rolau a chyfrifoldebau

## Pennod 3 – Ymatebion ymgynghoreion statudol

---

o'r fath. Gallai cyfyngiadau o'r fath arwain at anghysondebau o fewn a rhwng ysgolion ac, o bosibl, achosi mwy o broblemau a chostau na'r digwyddiadau cymharol ynysig y bwriedir i bwyntiau graddfa o'r fath fynd i'r afael â nhw".

- 3.51 Credai CLILC fod gormod o amrywiaeth yn y trefniadau presennol a'u bod yn rhy oddrychol, ac y gellid ystyried lefelau penodedig. Roedd UCAC yn cefnogi graddfa genedlaethol ar gyfer CADau.
- 3.52 Galwodd NASUWT Cymru am "fwy o benodoldeb" yn y meini prawf dyfarnu a dywedodd nad oedd defnyddio'r gair "sylweddol" yn y meini prawf yn gynorthwyol. Mynegodd bryder ynglŷn â'r "ffrwydriad" yn nifer y CAD3au a ddefnyddir, y'u disgrifiodd fel "rôl gras a ffafr", a defnydd amhriodol ohonynt yn lle CAD1au a CAD2au parhaol a rolau arweinyddiaeth.
- 3.53 Fodd bynnag, cyfeiriodd NAHT Cymru at y posibilrwydd y gallai graddfa genedlaethol o'r fath arwain at "ganlyniadau anfwriadol", a galwodd y rhan fwyaf o undebau addysgu am fwy o eglurder ynglŷn â'r meini prawf ar gyfer talu CADau.
- 3.54 Dywedodd NEU Cymru fod "rhaid i daliadau ar gyfer cyfrifoldebau gefnogi datblygiad gyrfaol a chamu ymlaen mewn gyrfa", a nododd fod CADau o gymorth hanfodol i'r llinell gyflenwi arweinyddiaeth. Roedd yn cefnogi symiau sefydlog ar gyfer CADau a chyfeiriodd at "erydu" CADau, yn enwedig ar ôl ailstrwythuro ysgolion.

### Tystiolaeth arall yn ymwneud â CADau

- 3.55 Credai Llywodraeth Cymru y gallai CAD2 gynnwys Grantiau Dysgu Proffesiynol, tra gallai CADau gael eu talu ar gyfer "ysgolion bro". Awgrymodd Cymuned Cymru y dylai CADau gael eu dyfarnu ar gyfer dyletswyddau bugeiliol.
- 3.56 Byddai CLILC yn croesawu mwy o hyblygrwydd a chwmpas mewn CADau. Awgrymodd hefyd y byddai'r opsiynau "mwy radicalaidd" yn cynnwys caniatáu i athrawon ddal CAD1 a CAD2 ar yr un pryd, neu dros dro, neu gynyddu ystod CAD3. Credai ASCL Cymru y byddai'n ddefnyddiol petai'r rheolau'n caniatáu ar gyfer rhoi mwy nag un CAD i aelod o staff. Credai ASCL Cymru a Chymuned Cymru y gellid defnyddio CADau ar gyfer rôl y Cydlynedd ADY.
- 3.57 Tynnodd sawl ymgynghorai sylw at y ffaith bod llai o CADau yn cael eu defnyddio mewn ysgolion cynradd, lle mae cyfrifoldebau ychwanegol yn aml yn cael eu gwasgaru ar draws nifer o athrawon ac arweinwyr, ac felly ni wneir dyfarniad unigol. Awgrymodd Cymuned Cymru y dylid gwneud dyfarniadau ychwanegol i athrawon yn yr amgylchiadau hyn.
- 3.58 Credai sawl un o'r undebau addysgu mai prinder cyllid ysgolion oedd yn gyfrifol am beidio â dyfarnu CADau fel y dylent; cyfeiriodd NAHT Cymru at yr "anghysondeb difrifol" mewn dyfarniadau CAD, a sbardunir gan gyllid.

## Pennod 3 – Ymatebion ymgynghoreion statudol

---

- 3.59 Tynnodd UCAC sylw at amgylchiadau lle nad oedd CADau llawn yn cael eu cymhwyso'n iawn pan oedd yr athro'n gweithio'n rhan-amser, ac awgrymodd fod geiriad DCAAY(C) yn cael ei ddiwygio.
- 3.60 Cyfeiriodd y rhan fwyaf o ymgynghoreion at yr angen i sicrhau bod amser priodol i ffwrdd oddi wrth yr ystafell ddosbarth yn cael ei ddarparu i ymgymryd â gwaith sy'n gysylltiedig â CADau. Credent fod y diffiniad o amser 'rhesymol' yn DCAAY(C) yn cael ei ddehongli mewn gormod o ffyrdd, ac nad oedd digon o amser yn cael ei ganiatáu oherwydd hynny.

### CADau a'r grŵp arweinyddiaeth

- 3.61 Wrth ymateb i gwestiwn ynglŷn â ph'un a ddylid dyfarnu CADau i aelodau'r grŵp arweinyddiaeth, credai ASCL Cymru ac NAHT Cymru y dylai fod modd darparu lwfansau ar gyfer cyfrifoldebau ychwanegol neu lwyth gwaith ychwanegol a achosir gan amgylchiadau esgusodol, er enghraifft yn ystod y pandemig COVID-19. Nid oedd NASUWT Cymru a NEU Cymru yn cefnogi hyn. Dywedodd Cymuned Cymru ei bod yn fodlon ystyried p'un a ddylai penaethiaid dderbyn lwfansau ychwanegol, yn enwedig mewn ysgolion cynradd lle'r oedd yr uwch dimau arweinyddiaeth yn athrawon dosbarth hefyd.

## Lwfansau

### Lwfansau recriwtio a chadw

- 3.62 Credai CLILC y byddai cyflwyno lwfansau recriwtio a chadw ar gyfer penaethiaid yn helpu i recriwtio i swyddi gwag sy'n anodd eu llenwi, er enghraifft mewn ardaloedd difreintiedig, ysgolion cyfrwng Cymraeg, ac ysgolion ag amgylchiadau heriol. Ym marn CLILC, gallai lwfansau o'r fath "helpu i gadw staff a rhoi terfyn ar gamddefnyddio lwfansau eraill" a/neu atal ysgolion rhag gorfod defnyddio ychwanegiad canrannol y tu allan i grŵp yr ysgol er mwyn cadw pennaeth a allai ddymuno symud i ysgol fwy o faint. Roedd NASUWT Cymru yn erbyn cyflwyniad o'r fath.
- 3.63 Nododd ASCL Cymru fod arweinwyr wedi'u heithrio'n benodol o fesurau i gynorthwyo recriwtio a chadw, ac roedd o'r farn y dylid archwilio effeithiolrwydd y rhain i helpu i recriwtio a chadw arweinwyr ysgol.
- 3.64 Mynegodd NAHT Cymru bryder ynglŷn â chanlyniadau anfwriadol cyflwyno mwy o hyblygrwydd o fewn y lwfansau presennol i wella recriwtio a chadw athrawon mewn pynciau lle y ceir prinder, ardaloedd difreintiedig neu leoliadau daearyddol heriol. Fe allai fod yn werth archwilio cymhellion fel lwfansau adleoli, trafndiaeth gyhoeddus â chymhorthdal.
- 3.65 Roedd UCAC yn fodlon ar y trefniant presennol ar gyfer talu lwfansau recriwtio a chadw i athrawon.

- 3.66 Roedd Cymuned Cymru yn erbyn lwfansau recriwtio a chadw ar gyfer athrawon, gan nodi annhegwch fel rheswm allweddol. Gwnaeth gymariaethau â lwfansau AGA, lle y gallai, er enghraifft, AGA sydd wedi graddio mewn Saesneg gael lwfans, ond nid AGA sydd wedi graddio mewn drama; ac eto fe allai fod yn ofynnol i'r AGA a raddiodd mewn drama dreulio canran sylweddol o'i amser yn addysgu Saesneg.

### Lwfansau ar gyfer addysgu trwy gyfrwng y Gymraeg

- 3.67 Holodd CLILC b'un a ellid talu lwfans ychwanegol i'r rhai sy'n addysgu trwy gyfrwng y Gymraeg er mwyn cefnogi Strategaeth y Gymraeg mewn Addysg [Cymraeg 2050]<sup>53</sup>. Fodd bynnag, cydnabuwyd y byddai'n "anodd deall, o fewn y strwythurau a'r lwfansau presennol, sut gellid cyflawni [lwfans iaith Gymraeg] orau heb iddo fod yn ymrannol o bosibl".
- 3.68 Awgrymodd NAHT Cymru y gallai llawer o senarios gyfiawnhau lwfans ychwanegol, a bod athrawon sy'n siarad Cymraeg yn un ohonynt. Credai fod angen mwy o dystiolaeth.
- 3.69 Roedd UCAC yn ffafrio talu lwfans ychwanegol ar gyfer addysgu trwy gyfrwng y Gymraeg a thynnodd sylw at yr "ychwanegiad dwyieithog"<sup>54</sup> a oedd yn cael ei ddefnyddio mewn sefydliadau addysg bellach. Rhoddodd UCAC fanylion hefyd am y taliadau a wneir ar gyfer addysgu trwy gyfrwng yr iaith Maori yn Seland Newydd. Fodd bynnag, cydnabu UCAC nad oedd llwyddiant cynlluniau o'r fath yn eglur o reidwydd.

### Lwfansau eraill

- 3.70 Cynigiodd Llywodraeth Cymru y gallai'r gydnabyddiaeth am berfformiad eithriadol athrawon dosbarth gael ei hymestyn i athrawon mwy profiadol. Nododd "y byddai ymestyn y system CAD i gyflwyno taliad blynyddol untro newydd i wobrwyo perfformiad eithriadol o'r fath yn cymeradwyo ymarferwyr sy'n cyflawni'n uchel sydd wedi dewis aros yn athrawon dosbarth". Nid oedd NEU Cymru nac NASUWT Cymru yn cytuno â'r ymagwedd hon, ac roeddent yn pryderu am yr effaith bosibl ar y rhai nad ydynt yn derbyn dyfarniad.

## Llwyth gwaith, oriau gwaith ac amser cyfeiriedig

### Llwyth gwaith – sylwadau cyffredinol

- 3.71 Cydnabu Llywodraeth Cymru y "cysylltiad annatod rhwng pwysau llwyth gwaith a lles y gweithlu addysg". Dywedodd ei bod yn gweithio gyda

<sup>53</sup> Llywodraeth Cymru (2022), *Cymraeg 2050: cynllun gweithredu strategaeth y Gymraeg 2022 i 2023* <https://www.llyw.cymru/cymraeg-2050-cynllun-gweithredu-strategaeth-y-gymraeg-2022-i-2023-html>

<sup>54</sup> Canllawiau Llywodraeth Cymru i golegau addysg bellach (2018), *Cofnodi dysgu cyfrwng Cymraeg, Cofnod Dysgu Gydol Oes Cymru, Addysg Bellach* <https://www.llyw.cymru/sites/default/files/publications/2018-12/cofnodi-dysgu-cyfrwng-cymraeg-cofnod-dysgu-gydol-oes-cymru-addysg-bellach.pdf>

## Pennod 3 – Ymatebion ymgynghori statudol

---

rhanddeiliaid i leihau'r llwyth gwaith a chael gwared ar fiwrocratiaeth ddiangen, a'i bod wedi sefydlu grŵp o randdeiliaid i edrych ar ffyrdd o geisio lleihau'r llwyth gwaith. Nododd y bydd yr amgylchedd yn newid yn anochel pan fydd y grŵp hwn yn dod i'w gasgliadau, ac y gallai fod goblygiadau i gyflog ac amodau athrawon y bydd angen eu hystyried yn DCAAY(C). Dywedodd y bydd asesiadau o'r effaith ar y llwyth gwaith yn cael eu cyflwyno, a ragflaenir gan ddysgu proffesiynol ar gyfer staff Llywodraeth Cymru.

- 3.72 Cyfeiriodd rhai ymgynghori at y gwaith sy'n cael ei wneud trwy grŵp lleihau llwyth gwaith Llywodraeth Cymru. Fodd bynnag, dywedodd NASUWT Cymru fod ei uchelgeisiau'n "gymharol... fach o ran graddfa", ac "nid yw ymrwymadau llwyth gwaith Llywodraeth Cymru yn cael llawer o effaith ar lwyth gwaith athrawon dosbarth".

### Amser cyfeiriedig ar gyfer athrawon

- 3.73 Cyfeiriodd yr holl ymgynghori at lwyth gwaith athrawon a nifer yr oriau a weithiwyd. Cyfeiriodd nifer o ymgynghori at ddiwygiadau addysgol penodol sy'n cael eu rhoi ar waith ar hyn o bryd, a oedd yn cynyddu'r llwyth gwaith.
- 3.74 Roedd Llywodraeth Cymru o'r farn mai penaethiaid ac athrawon eu hunain oedd yn y sefyllfa orau i wneud penderfyniad ar oriau gwaith. Teimlai fod "y syniad o bennu safbwynt llywodraeth ganolog ar oriau gwaith ar draws cymuned broffesiynol yn swnio braidd yn rhyfedd...mae'n swnio fel petaem yn gwneud penderfyniadau a ddylai gael eu gwneud gan benaethiaid ac athrawon proffesiynol". Fodd bynnag, o ran uchafswm oriau addysgu, credai "y dylai hyn nid yn unig gael ei ddatgan yn glir, ond y dylid cadw ato'n glir".
- 3.75 Nid oedd CLILC o blaid nifer sefydlog o oriau ar gyfer athrawon ac arweinwyr gan fod ysgolion yn amrywio o ran maint a chymhlethdod, ac ni fyddai ymagwedd unigol yn briodol. Dywedodd y byddai methodoleg gyson, gytunedig ar gyfer gwobrwyo athrawon a rhoi cydnabyddiaeth ariannol iddynt pan wneir oriau neu waith ychwanegol, fel goramser ac ymgymryd â gweithgareddau allgyrsiol, yn cael ei chrosawu. Petai modd o wobrwyo athrawon am weithgareddau o'r fath a wneir ar sail wirfoddol, ddi-dâl, mae'n bosibl y byddai athrawon yn fwy parod i wirfoddoli.
- 3.76 Galwodd NASUWT Cymru am ddatblygu cytundeb llwyth gwaith newydd, a fyddai'n cynnwys terfynau ar fesurau monitro ac atebolrwydd. Teimlai fod "lleihau llwyth gwaith athrawon yn sylweddol yn allweddol i ddenu a chadw athrawon ac arweinwyr ysgol yng Nghymru, ochr yn ochr â gwella lefelau cyflog athrawon".
- 3.77 Galwodd NASUWT Cymru ar CACAC i ymgynghori ar sefydlu contract oriau sefydlog go iawn â therfyn uchaf ar oriau gwaith. Cyfeiriodd at drefniadau yn yr Alban ac Ynys Manaw, lle mae athrawon yn deall eu horiau gwaith yn glir.

- 3.78 Yn ogystal ag ymgynghoriad ar sefydlu contract oriau sefydlog go iawn, gofynnodd NASUWT Cymru i CACAC argymhell bod paragraff 50.7 DCAAY(C) yn cael ei ddileu yn syth.<sup>55</sup> Byddai'r ddwy weithred hyn o fudd i delerau ac amodau athrawon yn syth, yn ogystal â recriwtio a chadw yn y proffesiwn addysgu yng Nghymru.
- 3.79 Mae NEU Cymru yn cyfeirio at "llwyth gwaith anferthol" a theimlai "na ellir datrys problemau recriwtio a chadw, er enghraifft, heb welliannau ar frys i gyflog, amodau a llwyth gwaith". Dywedodd hefyd fod athrawon yn parhau i weithio mwy na'r uchafswm 48 awr yr wythnos a nodir gan y Rheoliadau Amser Gwaith a'u bod yn gweithio oriau hwy yn ystod y tymor na gweithwyr eraill proffesiynol mewn wythnos nodweddiadol. "Byddem yn croesawu gosod cyfyngiad ar oriau gwaith a dileu unrhyw ofyniad trosfwaol ar athrawon i weithio'r cyfryw oriau ychwanegol ag y bydd angen eu gweithio o bosibl er mwyn galluogi'r athro i gyflawni ei ddyletswyddau proffesiynol mewn ffordd effeithiol".
- 3.80 Roedd NEU Cymru eisiau wythnos waith 35 awr a dileu paragraff 50.7 DCAAY(C) gyda mwy o bwyslais ar les yn y Ddogfen, ond roedd yr undeb hefyd yn derbyn ei bod yn bwysig archwilio'r sbardunwyr wrth wraidd y llwyth gwaith trwm i weld a ellid eu lleihau. Roedd yn awyddus i weld mwy o hyblygrwydd yn cael ei gyflwyno yng nghontract athrawon.
- 3.81 Roedd NEU Cymru yn credu y byddai'n ddefnyddiol i DCAAY(C) gynnwys yr angen i gynhyrchu 'calendr amser cyfeiriedig' cyn dechrau gwyliau'r haf.
- 3.82 Awgrymodd UCAC y byddai uchafswm oriau gwaith yr wythnos ar gyfer athrawon, fel yn yr Alban, yn fuddiol i athrawon. Credai fod y toriadau anochel i nifer yr athrawon mewn sawl ysgol yn sicr o gael effaith niweidiol ar amodau a llwyth gwaith yr athrawon sy'n weddill. Dywedodd fod pobl eisiau cysondeb ledled Cymru er mwyn sicrhau tegwch.

### **Cynllunio, paratoi ac asesu (CPA) ar gyfer athrawon**

- 3.83 Nododd NEU Cymru fod cymwysterau'n cael eu hadolygu yn unol â'r Cwricwlwm i Gymru. Mae ei aelodau'n galw am ddiwedd ar y "system arholiadau lle mae llawer yn y fantol, gan ddisodli arholiadau ag asesiad parhaus wedi'i gymedroli". Byddai hyn yn gofyn am amser CPA ychwanegol. Credai y byddai cynyddu amser CPA i 20% yn "lleihau'r pwysau ar staff yn sylweddol".
- 3.84 Yn yr un modd, galwodd NASUWT Cymru am "gynyddu amser CPA i 20% o fis Medi 2023 ymlaen, er mwyn rhoi'r amser angenrheidiol i athrawon gyflawni rhestr fythol gynyddol o ofynion a dyletswyddau". Credai hefyd y

---

<sup>55</sup> Mae paragraff 50.7 yn datgan "Yn ogystal â'r oriau y mae'n ofynnol i athro fod ar gael i'w gweithio o dan baragraff 50.5 neu 50.6, rhaid i athro weithio'r cyfryw oriau ychwanegol rhesymol ag y bydd angen eu gweithio o bosibl er mwyn galluogi'r athro i gyflawni ei ddyletswyddau proffesiynol mewn ffordd effeithiol"

## Pennod 3 – Ymatebion ymgynghoreion statudol

---

dylai amser CPA gael ei gyfeirio gan yr athro, nid yn unig o ran beth mae'n ei wneud yn yr amser hwnnw, ond ble mae'n ei wneud.

- 3.85 Wrth alw am gynyddu amser CPA, cyfeiriodd Cymuned Cymru at Academi Noel-Baker yn Lloegr, gan nodi'r buddion sy'n dod i'r amlwg yn yr Academi hon yn sgil cynyddu amser CPA, yn enwedig gwelliant o ran recriwtio a chadw, gan felly leihau gwariant yr ysgol ar athrawon cyflenwi.
- 3.86 Nododd UCAC: "Wrth i lwyth gwaith athrawon barhau i gynyddu, mae'n bryd ystyried o ddifrif yr amser a gynigir o ran CPA." Mae'n awgrymu "Fel cam cyntaf...gofynnwn i 20% o amserlen athro gael ei neilltuo i CPA."
- 3.87 Roedd ASCL Cymru yn credu y byddai'n cefnogi mwy o amser CPA, ar yr amod bod y cynnydd yn cael ei ariannu'n llawn, a bod y cam yn cael ei gynllunio yn rhan o broses ymgynghorol. Nododd NAHT Cymru fod rhaid cadw at yr amser a ddyrennir i CPA.
- 3.88 Nododd Llywodraeth Cymru fod rhaid cadw at ddyraniadau CPA yn ymarferol, a bod rhaid iddynt gael eu diffinio yn DCAAY(C).
- 3.89 Nododd CLILC fod y 10% o amser CPA presennol yn ofyniad lleiaf, ac y gallai rhai meysydd elwa o fwy o CPA, tra byddai'r Eglwys yng Nghymru yn croesawu eglurhad ynglŷn ag uchafswm oriau addysgu.

### Amser cyfeiriedig ar gyfer arweinwyr

- 3.90 O ran arweinwyr, roedd CLILC yn credu y dylid ystyried gosod terfyn uchaf ar oriau. Dywedodd fod perygl cynhenid y gallai arweinwyr addysgol lwyrllogi. Gwelwyd y ffenomen hon yn glir yn ystod y pandemig COVID-19, wrth i nifer o arweinwyr ymddeol yn gynnar oherwydd y nifer ormodol o oriau a weithiwyd yn ystod y cyfnod penodol hwnnw. Roedd defnyddio rheolwyr busnes mewn ysgolion uwchradd wedi helpu penaethiaid, ond nid ydynt yn cael eu cyflogi ym mhob ysgol uwchradd ac yn anaml mewn ysgolion cynradd.
- 3.91 Dywedodd NAHT Cymru fod rheolwyr busnes yn ddefnyddiol iawn i ysgolion ond eu bod yn "diflannu". Roedd y swyddi hyn yn cael eu dileu'n aml pan oedd cyllideb ysgol yn cael ei lleihau.
- 3.92 Dadleuodd NAHT Cymru er y dylai amser arweinyddiaeth a ddiogelir fod ar gael, nad yw'n digwydd yn ymarferol. Roedd eisiau "amser arweinyddiaeth a ddiogelir ar gyfer penaethiaid cynorthwyol a dirprwy benaethiaid". Gan gydnabod na fyddai oriau sefydlog ar gyfer penaethiaid yn gweithio, argymhellodd fwy o gymorth i benaethiaid, fel gofyniad lleiaf ar gyfer gwyliau neu egwyl. Ni fyddai'r undeb am weld oriau sefydlog yn cael eu gosod ar gyfer athrawon, er ei fod yn fodlon trafod hyn ymhellach gydag undebau athrawon.
- 3.93 Tynnodd ASCL Cymru sylw at Arolwg 2021 o'r Gweithlu Addysg yng Nghymru gan CGA, lle yr adroddodd arweinwyr ysgol eu bod yn gweithio 54

awr yr wythnos ar gyfartaledd. At hynny, dim ond 20.2% o arweinwyr ysgol oedd yn cytuno â'r datganiad y gallent reoli eu llwyth gwaith yn effeithiol o fewn oriau cytundebol, a mynegodd 70% bryder ynglŷn â'r llwyth gwaith. Yn ogystal, cyfeiriodd ASCL Cymru at Fynegai Lles Athrawon 2021<sup>56</sup> Cymorth Addysg, a nododd fod 84% o uwch arweinwyr yn dioddef straen a bod 66% o uwch arweinwyr yn gweithio mwy na 51 awr yr wythnos. Nododd ymhellach nad yw arweinwyr yn gallu cael gwyliau ysgol. Gofynnodd am ddarpariaeth yn DCAAY(C) i amddiffyn cydbwysedd bywyd a gwaith arweinwyr ysgol mewn perthynas â nosweithiau/penwythnosau, a gwarantu cyfnodau iddynt gael seibiant yn ystod gwyliau ysgol, hefyd.

- 3.94 Cynigiodd ASCL Cymru y dylai unrhyw ddiwygiadau “fod yn destun asesiadau annibynnol o effaith, i fesur gallu'r gweithlu i weithredu'r diwygiad a awgrymir, heb effaith sylweddol ar lwythi gwaith.”
- 3.95 Nododd UCAC nad yw'r sefyllfa bresennol yn annog unrhyw un i ddod yn arweinydd ysgol, oherwydd y gofynion a osodir ar arweinwyr a'r pwysau gwaith ychwanegol sy'n eu hwynebu o ganlyniad i ddiffyg cyllid.

### Recriwtio a chadw

- 3.96 Roedd Llywodraeth Cymru o'r farn bod recriwtio a chadw wedi aros yn gymharol gadarn yn ystod y blynyddoedd diwethaf. Mae ei thabl data'n dangos mai dim ond 2.2% o'r holl athrawon cymwysedig a adawodd y proffesiwn yn 2021.
- 3.97 Fodd bynnag, nododd fod recriwtio i ysgolion uwchradd yn parhau i fod yn heriol o gymharu ag ysgolion cynradd. Yn arbennig, mae problemau wrth recriwtio athrawon STEM yn parhau i fod yn heriol.
- 3.98 Nododd CLILC weithredu'r Cwricwlwm i Gymru, a'r gofyniad i athrawon ac arweinwyr ddysgu sgiliau newydd a ffyrdd newydd o weithio yn gyflym, a allai gael effaith negyddol ar gadw staff.
- 3.99 Nododd ASCL fod “toreth o dystiolaeth fod argyfwng cynyddol o ran recriwtio a chadw arweinwyr ysgol ar draws y Deyrnas Unedig” a chredai fod “mynd i'r afael â'r argyfwng sydd ar ddod o ran recriwtio a chadw athrawon ac arweinwyr ysgol o bwysigrwydd strategol, a bod hyn yn gofyn am ymateb strategol”. Roedd NAHT Cymru o'r farn mai'r ateb allweddol i recriwtio a chadw fyddai gwneud y llwyth gwaith yn haws ei drin, yn ogystal â gwella cyflog.
- 3.100 Roedd NASUWT Cymru o'r farn y gellid gwella recriwtio a chadw trwy gynyddu amser CPA, gan fod hynny'n helpu i leihau'r llwyth gwaith. Cyfeiriodd Cymuned Cymru at yr effaith y gallai mwy o amser CPA ei chael

---

<sup>56</sup> Cymorth Addysg (2021), *Mynegai Lles Athrawon* <https://www.educationsupport.org.uk/resources/for-organisations/research/teacher-wellbeing-index/>



## Pennod 3 – Ymatebion ymgynghoreion statudol

---

ar recriwtio a chadw hefyd, a bod yr effaith gadarnhaol ar les staff yn gallu bod yn eithaf sylweddol.

- 3.101 Mynegodd NEU Cymru bryderon ynglŷn ag effaith y llwyth gwaith a chyflawni cydbwysedd rhesymol rhwng bywyd a gwaith ar gadw staff. Nododd hefyd y byddai strwythur cyflog sy'n cefnogi llwybr datblygu gyrfa a gynlluniwyd yn dda yn gwneud cyfraniad cadarnhaol sylweddol at recriwtio, cadw a lles athrawon.

### Recriwtio a chadw athrawon ac arweinwyr cyfrwng Cymraeg

- 3.102 Nododd Llywodraeth Cymru fod y data presennol yn dangos nad yw wedi recriwtio digon o athrawon newydd (yn enwedig yn y sector uwchradd) yn ystod y blynyddoedd diwethaf, ac nad yw partneriaethau AGA wedi gallu bodloni'r gofyniad i dderbyn 30% o athrawon dan hyfforddiant sy'n hyfforddi i addysgu trwy gyfrwng y Gymraeg. Mae Llywodraeth Cymru yn cydnabod bod recriwtio a chadw athrawon cyfrwng Cymraeg yn cyflwyno her gymhleth. Mae wedi sefydlu grŵp gweithredu allanol i gyfrannu at drafodaethau ynglŷn â gweithlu'r Gymraeg mewn addysg, o ran materion llwyth gwaith, cadw staff a thelerau ac amodau.
- 3.103 Nododd CLILC fod heriau recriwtio a chadw athrawon cyfrwng Cymraeg wedi cael eu cynyddu gan "atyniad" academaïau yn Lloegr, yn ogystal ag athrawon sy'n siarad Cymraeg yn gadael y proffesiwn i drosglwyddo eu sgiliau i sectorau eraill lle y ceir llai o straen.
- 3.104 Tynnodd UCAC sylw at anawsterau recriwtio penaethiaid cyfrwng Cymraeg, gan ddweud ei bod yn bwysig i benaethiaid gael cydnabyddiaeth ariannol briodol ym mhob ysgol.

### Hyblygrwydd

- 3.105 Cyfeiriodd nifer o ymgynghoreion at yr angen am well trefniadau ar gyfer gweithio'n hyblyg. Nododd rhai ymgynghoreion fod angen gwella'r ddealltwriaeth o'r opsiynau ar gyfer gweithio'n hyblyg.
- 3.106 Cyfeiriodd NAHT Cymru at wersi a ddysgwyd o gyfnodau clo COVID-19, a theimlai y gellid ymgorffori mwy o gymorth digidol mewn ysgolion: rhoddwyd dosbarthiadau adolygu a chyfarfodydd fel enghreifftiau. Nododd y gellid cyflawni buddion trwy gynnig cymorth ychwanegol i bobl ifanc yn y modd hwn.
- 3.107 Galwodd ASCL Cymru am ymchwil ychwanegol, a chyfeiriodd at achosion o arfer da o ran gweithio'n hyblyg. Nododd fod yr Adran Addysg yn Lloegr wedi cyhoeddi cyfres o adnoddau i gefnogi gweithio'n hyblyg, a chredai fod "cynyddu argaeledd gweithio'n hyblyg hefyd yn debygol o helpu i gau'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar draws swyddi arweinyddiaeth ysgolion". Nododd ymhellach fod "rhai elfennau o weithio'n hyblyg yn ymwneud â chreadigrwydd a dychymyg, nid costau".

## Pennod 3 – Ymatebion ymgylchreion statudol

---

- 3.108 Galwodd NEU Cymru i weithio'n hyblyg "yn ei ystyr ehangaf" gael ei wella, fel nad yw'r proffesiwn addysgu'n cael ei adael ar ôl swyddi eraill ac yn dod yn llai atyniadol fel proffesiwn.
- 3.109 Cynigiodd NASUWT Cymru "y dylid ymchwilio i ddefnyddio dysgu cyfunol fel modd o greu amgylchedd gweithio hyblyg ym maes addysg a allai gynnwys gweithio gartref yn unol â gweledigaeth Llywodraeth Cymru ar gyfer gweithio o bell". Cyfeiriwyd at hyblygrwydd hefyd pan wneir gweithgareddau yn ystod amser 'digyswllt'.
- 3.110 Dadleuodd UCAC y gallai cyflwyno mwy o hyblygrwydd i amodau gwasanaeth athrawon apelio at ddarpar athrawon. Er enghraifft, dylai athrawon allu cymryd gwyliau yn ystod tymor ysgol a chael seibiant gyrfa gyda sicrwydd o ddychwelyd i'r un swydd, yn unol ag arfer da a welir yn lwerddon. Awgrymodd hefyd b'un a allai amser i ffwrdd yn gyfnewid (TOIL) gael ei gynnig i athrawon.
- 3.111 Cyfeiriodd UCAC hefyd at arferion gwahanol ynglŷn â rhyddhau athrawon ar gyfer gwahanol achlysuron, fel seremonïau graddio aelodau o'r teulu, priodasau, a digwyddiadau pwysig eraill bywyd.
- 3.112 Roedd llawer o ymgylchreion yn cefnogi mwy o hyblygrwydd o fewn rhychwant oes proffesiynol athrawon ac arweinwyr, a chynigiwyd opsiynau gan gynnwys cyfnodau sabothol a seibiannau gyrfa.

### Datblygiad proffesiynol parhaus

- 3.113 At ei gilydd, amlygodd ymgylchreion bwysigrwydd DPP i wella ansawdd addysg, cymhelliad athrawon, a chadw staff. Galwodd rhanddeiliaid am adolygu polisïau, cyfleoedd datblygiad proffesiynol cyson sy'n cael eu hariannu, ac ystyried cymhellion i gefnogi datblygiad gyrfaol athrawon ac arweinwyr ysgol.
- 3.114 Nododd Llywodraeth Cymru fod DPP nid yn unig yn fater o amser wedi'i neilltuo o fewn dysgu proffesiynol, ond hefyd yn fater o wneud cynnydd yn erbyn y safonau proffesiynol ar gyfer addysgu ac arweinyddiaeth: "nid yw cofrestru nifer o oriau yn unig yn ddigon".
- 3.115 Teimlai CLILC fod angen cydbwysedd rhwng annog a gorfodi dysgu proffesiynol, ac y dylai dysgu fod yn gysylltiedig â chynllun datblygu'r ysgol. Nododd y dylai pawb gael yr un cyfleoedd i ddysgu.
- 3.116 Yn yr un modd, mynegodd ASCL Cymru bryderon ynglŷn â diffyg cyfeiriad penodol yn DCAAY(C) at ddatblygiad proffesiynol i arweinwyr ysgol eu hunain, heblaw eu bod yn gyfrifol am sicrhau bod eu staff yn cael datblygiad proffesiynol. Hoffai weld hawl i ddatblygiad proffesiynol yn DCAAY(C) y darperir adnoddau digonol ar ei gyfer i ganiatáu datblygiad proffesiynol ffurfiol ac anffurfiol, yn ogystal â mentora, hyfforddi, ymchwil a rhannu dysgu proffesiynol.

## Pennod 3 – Ymatebion ymgynghoreion statudol

---

- 3.117 Mynegodd NAHT Cymru ddau bryder cyfredol ynglŷn â datblygiad proffesiynol. Roedd y cyntaf yn ymwneud ag ansawdd ac anghysondeb rhaglenni presennol, a'r ail yn ymwneud â'r cyllid sy'n ofynnol i ddarparu datblygiad proffesiynol ystyrlon i arweinwyr, athrawon a staff cymorth yn gyson ledled Cymru. Credai fod angen "ailwampio'r" cyfleoedd datblygiad proffesiynol sydd ar gael nid yn unig i athrawon, ond hefyd i arweinwyr ysgol a chynorthwyrwyr addysgu, yn ogystal â sicrhau bod cynnig cyson ar gael ledled Cymru. Roedd NAHT Cymru o'r farn ei bod yn anodd iawn gosod hawl ofynnol i ddysgu proffesiynol heb wneud yn siŵr bod y cyllid sy'n angenrheidiol yn cael ei sicrhau. Byddai hawl ofynnol genedlaethol yn beth da mewn egwyddor, ond byddai angen ystyried y materion ymarferol yn ofalus iawn gan ei bod yn ymwneud ag anghenion unigolion ar adeg benodol yn eu gyrfa, eu cyfrifoldebau ac anghenion yr ysgol.
- 3.118 Croesawodd NASUWT Cymru yr hawl a grëwyd gan Lywodraeth Cymru i ddatblygiad proffesiynol mewn ysgolion. Hoffai weld hawl i ddatblygiad proffesiynol yn cael ei chynnwys yn DCAAY(C) yn ogystal â'i rôl mewn rheoli perfformiad, gan argymhell bod "y Corff Adolygu'n cefnogi cyllideb lleiafswm amser flynyddol er mwyn i athrawon gael DPP priodol".
- 3.119 O ran datblygiad proffesiynol athrawon, argymhellodd NASUWT Cymru fod DCAAY(C) yn cadw paragraff 26.1(a), gan alluogi ysgolion i wneud taliadau i athrawon mewn perthynas â datblygiad proffesiynol y tu allan i'r diwrnod ysgol.
- 3.120 Cyfeiriodd Cymuned Cymru at ymchwil gan y Sefydliad Polisi Addysg (EPI) y gallai hawl ffurfiol i 35 awr o ddatblygiad proffesiynol personol o ansawdd uchel wella cadw staff a deilliannau dysgwyr.<sup>57</sup> Byddai'n cefnogi hawl i ddatblygiad proffesiynol personol. Roedd yn ffafrio defnyddio cyfnodau sabothol yn rhan o ddatblygiad proffesiynol ar gyfer athrawon, yn enwedig i gefnogi datblygiad unigol yn hytrach na datblygiad sefydliadol.

### Diogelu cyflog

- 3.121 Cyfeiriodd dau ymgynghorai at ddiogelu cyflog.
- 3.122 Dadleuodd CLILC y byddai'n ddefnyddiol adolygu'r trefniadau presennol ar gyfer diogelu cyflog o fewn DCAAY(C). O ystyried yr hinsawdd ariannol bresennol a chofrestrau sy'n parhau i leihau, cau ysgolion, dileu swyddi a chyfuno, dywedodd fod tair blynedd yn ffafriol iawn. Byddai'n croesawu hyn, i gyd-fynd â'r Cyd-gyngor Cenedlaethol (NJC) ar gyfer Gwasanaethau

---

<sup>57</sup> Y Sefydliad Polisi Addysg (2021), *Cost datblygiad proffesiynol o ansawdd uchel i athrawon yn Lloegr* <https://epi.org.uk/publications-and-research/the-cost-of-high-quality-professional-development-for-teachers/#:~:text=The%20study%20shows%20that%20schools,is%20higher%20than%20previous%20estimates>

## Pennod 3 – Ymatebion ymgylgoreion statudol

---

Llywodraeth Leol, sy'n is, a byddai hyn hefyd yn darparu cysondeb ar draws staff wedi'u lleoli mewn ysgolion yn ystod unrhyw brosesau rheoli newid.

- 3.123 I'r gwrthwyneb, dadleuodd NEU Cymru fod rhaid i ddiogelu cyflog amddiffyn athrawon yn briodol, ac y dylai hyn gael ei gynnig yn barhaol yn hytrach na chyda'r terfyn presennol o dair blynedd.

## Pennod 4: Casgliadau ac argymhellion

---

### Cyflwyniad

- 4.1 Wrth gynnal yr adolygiad hwn, a llunio ein casgliadau a'n hargymhellion, rydym yn dra ymwybodol o'r diwygiadau sylweddol sy'n digwydd ym maes addysg yng Nghymru, gan gynnwys cyflwyno'r Cwricwlwm i Gymru, cymwysterau newydd, a'r trefniadau newydd ar gyfer ADY; yn ogystal â newidiadau eraill. Nid yw'r rhan fwyaf o'r datblygiadau hyn wedi effeithio ar ysgolion yn llawn eto, ac felly ar gyflog ac amodau athrawon ac arweinwyr.
- 4.2 Rydym hefyd yn ymwybodol bod diwygiadau addysgol yn cael eu cyflwyno yng Nghymru yng nghyd-destun heriau cymdeithasol ehangach sy'n effeithio ar ysgolion, a gyflwynwyd gan y pandemig COVID-19, gan gynnwys materion yn ymwneud â disgyblion fel presenoldeb, pryderon iechyd meddwl, a materion ymddygiadol.
- 4.3 Cytunwn â safbwyntiau ymgynghoreion fod y trefniadau presennol wedi gwasanaethu'r proffesiwn yn dda, ac nad oes angen diwygio strwythur cyflog ac amodau athrawon ac arweinwyr yn llwyr ar hyn o bryd. Er hynny, credwn fod rhai newidiadau'n angenrheidiol i wella'r trefniadau presennol. Mae sawl un o'r rhain yn gofyn am ymgynghori pellach ac, mewn rhai achosion, dealltwriaeth fanylach o effaith yr agenda ddiwygio. Adlewyrchwn hyn yn y ffordd y cyflwynwn ein hargymhellion a'r graddfeydd amser a awgrymwn.
- 4.4 Credwn y dylai unrhyw newidiadau i strwythur cyflog ac amodau geisio sicrhau bod athrawon ac arweinwyr yn teimlo'n bwysig a'u bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u cefnogi, ac yr ystyrir bod y newidiadau'n deg ar draws y proffesiwn.
- 4.5 Yn ein barn ni, mae gan y strwythur a'r trefniadau presennol ar gyfer cyflog ac amodau athrawon ac arweinwyr nifer o gryfderau, gan gynnwys y canlynol:
- mae'n strwythur a ddeïllir yn dda sy'n rhychwantu pob lleoliad addysgu yn ogystal â'r grwpiau athrawon ac arweinwyr
  - mae llawer o newidiadau i'r strwythur cyflog ac amodau a gyflwynwyd gan Lywodraeth Cymru ers 2018 wedi cael eu croesawu a dylid eu cadw, fel graddfeydd cyflog statudol cenedlaethol, camu ymlaen yn gynyddrannol yn annibynnol ar berfformiad (heblaw lle y cychwynnwyd achosion gallu), talu lwfansau cyfrifoldeb addysgu a dysgu (CAD) yn llawn i athrawon rhan-amser lle y bo'n briodol, a chlodadwyedd cyflog
  - mae CADau yn rhoi cydnabyddiaeth ariannol i athrawon dosbarth am gyfrifoldebau ychwanegol, a chant eu defnyddio hefyd gan lawer fel cam gyrfaol tuag at arweinyddiaeth neu gyfrifoldebau rheoli ehangach
  - mae CADau a lwfansau eraill yn cyflwyno elfen o hyblygrwydd i'r trefniadau cyflog, ac mae CADau o werthoedd gwahanol yn adlewyrchu lefelau amrywiol y cyfrifoldebau ychwanegol ar draws ysgolion. Mae natur CADau yn golygu y gall athrawon gamu i ffwrdd oddi wrth y cyfrifoldebau ychwanegol ar unrhyw adeg yn eu gyrfaoedd os byddant yn dymuno

- mae'n ymddangos bod y grwpiau penaethiaid, sydd wedi'u seilio'n bennaf ar bwysoliad cyfnod allweddol a niferoedd disgyblion, yn adlewyrchu lefel cyfrifoldeb swyddi arweinyddiaeth mewn ysgolion yn gyffredinol
- mae'r raddfa a'r ystod arweinyddiaeth yn caniatáu elfen o ddisgresiwn ar lefel ysgol i adlewyrchu gofynion unigol gwahanol ysgolion

4.6 Er gwaethaf y cryfderau a nodwyd uchod, credwn fod sawl agwedd ar y trefniadau presennol y gellid eu gwella, a bod elfennau eraill y mae angen eu hystyried yng ngoleuni'r agenda ddiwygio bresennol, gan gynnwys y canlynol:

- prin yw'r cyfleoedd i gamu ymlaen ar gyfer athrawon sy'n dymuno datblygu eu gyrfaoedd yn yr ystafell ddosbarth, ac mae'n rhaid i athrawon sy'n dymuno cael cyflog uwch na brig yr Ystod Cyflog Uwch (YCU) symud i rolau arweinyddiaeth yn gyffredinol
- mae dwy ystod cyflog ar gyfer athrawon, ac mae proses ymgeisio i gamu ymlaen o un i'r llall
- caiff y grwpiau penaethiaid eu pennu gan bwysoliad cyfnod allweddol a niferoedd disgyblion yn bennaf, ac mae'n bosibl nad ydynt yn adlewyrchu elfennau eraill o gyfrifoldebau arweinyddiaeth
- yn aml, ystyrir bod y sail resymegol ar gyfer dyfarnu CADau yn fymrwyl ac yn anhryloyw, a'i bod yn priodoli gwerthoedd uwch i rolau â chyfrifoldebau rheolaeth linell sylweddol
- mae rolau newydd yn cael eu creu mewn ysgolion i ymateb i'r agenda diwygio addysg, nad yw llawer ohonynt wedi'u hadlewyrchu yn fersiwn bresennol Dogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) (DCAAY(C))
- mae llwyth gwaith athrawon ac arweinwyr yn anfoddhaol o uchel, er gwaethaf y telerau a'r amodau a fynegir yn DCAAY(C)
- mae amser cyswllt ystafell ddosbarth athrawon yn uchel o gymharu â gwledydd eraill, sy'n effeithio ar amser cynllunio paratoi ac asesu (CPA) a gweithgareddau ysgol a datblygiad proffesiynol pwysig eraill
- ceir pryder nad yw'r cyflog ac amodau presennol a gynigir i athrawon ac arweinwyr yn cyd-fynd â newidiadau i arferion gwaith ac nad ydynt mor ddeniadol ag yr arferent fod, o gymharu â rolau proffesiynol eraill, mwy hyblyg
- ceir pryder trosfwaol bod rhai o'r gwendidau yn y trefniadau presennol yn arwain at ganlyniadau annheg, er enghraifft o ran gwahaniaethau rhwng y rhywiau a rhwng athrawon ac arweinwyr mewn lleoliadau cynradd o gymharu ag uwchradd

### **Egwyddorion system cyflog ac amodau ddiwygiedig**

4.7 Wrth ddod i gasgliadau a gwneud argymhellion ynglŷn â strwythur presennol cyflog ac amodau athrawon ac arweinwyr, credwn y dylai unrhyw newidiadau:

## Pennod 4: Casgliadau ac argymhellion

- gefnogi amcanion y genhadaeth genedlaethol, trwy addysgu ac arweinyddiaeth o ansawdd uchel yng Nghymru i wella canlyniadau i ddysgwyr
- ceisio gwella statws proffesiynol athrawon ac arweinwyr a hyrwyddo'r proffesiwn addysgu fel gyrfa
- darparu cyfleoedd i ganiatáu i athrawon ddatblygu eu gyrfaedd fel ymarferwyr ystafell ddosbarth neu ymgymryd â rolau arwain
- cefnogi athrawon ac arweinwyr i dyfu'n broffesiynol yn y rolau o'u dewis
- gwella boddhad proffesiynol a lles athrawon ac arweinwyr
- bod mor dryloyw â phosibl a pheidio â bod yn rhy gymhleth i'w gweithredu, ar yr un pryd â chynnal digon o hyblygrwydd i ganiatáu ar gyfer amgylchiadau gwahanol ar lefel ysgolion
- cael eu dylunio i ganiatáu ar gyfer arloesedd, gan gynnwys trefniadau ysgol newydd a mentrau polisi newydd
- ceisio lleihau llwyth gwaith athrawon ac arweinwyr yn hytrach nag ychwanegu ato
- ymgorffori egwyddorion cyflog teg a chydaddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant

4.8 Yn seiliedig ar yr egwyddorion hyn, cyflwynir y casgliadau a'r argymhellion canlynol mewn dwy ran – cyflog a lwfansau, ac amodau. Credwn fod cysylltiad annatod rhwng ein hargymhellion ac y dylent gael eu mabwysiadu "fel pecyn" er mwyn cyflawni'r budd mwyaf. Fodd bynnag, mae pob argymhelliad yn sefyll yn annibynnol. Mae Atodiad G yn dangos amseriad arfaethedig yr argymhellion, a'u cysylltiad ag amseriad agweddau allweddol ar ddiwygiadau addysg sy'n digwydd yng Nghymru.

### Rhan 1 – Cyflog a lwfansau

#### Ystodau cyflog athrawon

##### Cefndir

- 4.9 Mae dwy raddfa gyflog ar gyfer athrawon – y Prif Ystod Cyflog (PYC) a'r Ystod Cyflog Uwch (YCU). Mae'r PYC ar gyfer athrawon cymwysedig yn cynnwys pum pwynt, M2 yw'r lleiafswm ac M6 yw'r uchafswm yn yr ystod. Ar 1 Medi 2023, gosodwyd M2 ar £30,742, ac M6 ar £42,466.
- 4.10 Gellir cyrraedd yr YCU trwy broses ymgeisio, fel y nodir ym mharagraff 15 DCAAY(C). Mae'r YCU yn cynnwys tri phwynt: UP1 – UP3. Ar 1 Medi 2023, gosodwyd UP1 ar £44,024, ac UP3 ar £47,340.
- 4.11 Ar hyn o bryd, mae athro sydd ar y PYC yn camu ymlaen yn awtomatig trwy'r raddfa gan dderbyn cynyddrannau blynyddol, oni bai ei fod yn destun

gweithdrefnau gallu. Fel arfer, byddai'n cymryd pedair blynedd i athro symud o waelod y raddfa (M2) i'r brig (M6). Mae paragraff 19.2(g) DCAAY(C) yn caniatáu i ysgolion ddyfarnu pwynt ychwanegol i unrhyw athro ar y brif raddfa yr oedd ei berfformiad yn rhagorol yn ystod y flwyddyn ysgol flaenorol, gan roi ystyriaeth arbennig i addysgu yn yr ystafell ddosbarth.

- 4.12 Gall athro cymwysedig wneud cais i gael ei dalu ar yr YCU o leiaf unwaith mewn blwyddyn, yn unol â pholisi cyflog ei ysgol. Bydd cais gan athro cymwysedig yn llwyddiannus pan fydd y corff perthnasol yn fodlon: a) bod yr athro'n dra chymwys ym mhob elfen o'r safonau perthnasol; a b) bod cyflawniadau a chyfraniad yr athro at leoliad neu leoliadau addysgol yn sylweddol ac yn barhaus. Byddai athro y mae ei gais yn llwyddiannus yn symud i UPR1, a byddai'n camu ymlaen wedi hynny bob dwy flynedd fel arfer. Yn nodweddiadol, byddai'n cymryd naw mlynedd i athro symud o M2 i UPR3.
- 4.13 Mae graddfa gyflog ar wahân ar gyfer ymarferwyr arweiniol, sef £48,248 - £73,347 ym mis Medi 2023. Prif ddiben rôl yr ymarferydd arweiniol yw modelu ac arwain gwelliannau i sgiliau addysgu, yn ogystal â'r un cyfrifoldebau proffesiynol ag athro.
- 4.14 Gallai athrawon dderbyn CADau hefyd, sy'n gwobrwyo athrawon am ymgymryd â chyfrifoldebau ychwanegol.
- 4.15 Telir athrawon anghymwysedig ar ystod chwe phwynt ar wahân, sy'n amrywio o £20,674 - £32,696 ym mis Medi 2023.

### Materion presennol

- 4.16 Trwy'r broses ymgynghori a gwaith ymchwil, gan gynnwys hwnnw a gynhaliwyd gan Alma Economics, a thrafodaethau ag awdurdodaethau eraill y Deyrnas Unedig, daeth sawl cwestiwn allweddol i'r amlwg yn gysylltiedig â strwythur graddfeydd cyflog:
- P'un a yw'r ystodau cyflog presennol yn cymell athrawon yn ddigonol i aros yn yr ystafell ddosbarth?
  - A ddylai'r ddwy ystod cyflog (PYC ac YCU) gael eu cadw neu eu haddasu?
  - A ddylid dileu'r broses ymgeisio i symud o'r PYC i'r YCU neu a ddylid rhoi mwy o arweiniad ar y broses?
  - A ddylai'r raddfa gael ei chyfuno'n raddfa gyflog unigol ar gyfer athrawon? Petai graddfa unigol yn cael ei mabwysiadu, ar ba ffurf y dylai fod o ran cyflog cychwynnol, cyflog terfynol a nifer a gwerth cynyddrannau?
  - Mae'r trefniadau camu ymlaen ar y PYC a'r YCU yn flynyddol a bob dwy flynedd, yn y drefn honno. A ddylai'r arfer hwn barhau, neu a ddylid camu ymlaen bob blwyddyn petai graddfa gyflog unigol yn cael ei mabwysiadu?
  - A ddylai'r ystod cyflog ar gyfer ymarferwyr arweiniol gael ei chadw, ei haddasu neu ei hintegreiddio'n raddfa gyflog unigol?



## Pennod 4: Casgliadau ac argymhellion

---

### Yr achos o blaid newid

#### *Symud o'r PYC i'r YCU*

- 4.17 Bu cynnydd o ran codi cyflogau cychwynnol athrawon yng Nghymru yn ystod yr ychydig flynyddoedd diwethaf, yn sgil diddymu pwynt cyflog M1 a chynyddu'r cyflog cychwynnol, sef £30,742 ym mis Medi 2023. Y cyflog cychwynnol presennol yn Lloegr yw £30,000. Y lleiafswm yn yr Alban fydd £32,217 (yn dechrau ym mis Ionawr 2024) ar gyfer athrawon ar gyfnod prawf, a £38,655 ar gyfer y rhai hynny sydd wedi cwblhau eu cyfnod prawf.
- 4.18 Uchafswm yr YCU yng Nghymru yw £47,340. Y ffigur cyfatebol yn Lloegr yw £46,525, a £46,575 yn yr Alban, gan godi i £48,516 ym mis Ionawr 2024.
- 4.19 Yr adborth gan ymgylgoreion yw bod y broses ymgeisio ar gyfer athrawon sy'n dymuno symud o'r PYC i'r YCU yn anghyson ac nad yw'n cynnwys y manyldeb a nodir ym mharagraff 15.2 DCAAY(C). Mae dros 70% o'r gweithlu addysgu presennol ar yr YCU, ac mae 56% o'r gweithlu ar UP3.<sup>58</sup> Roedd rhai ymgylgoreion yn pryderu hefyd y gallai camu ymlaen i'r YCU gynnwys disgwyliad i ymgymryd â chyfrifoldebau ychwanegol. Ni nodir unrhyw ddisgwyliad o'r fath yn DCAAY(C), lle y diffinnir dyletswyddau proffesiynol athro.
- 4.20 Mae mwyafrif yr ymgylgoreion o blaid dileu'r broses ymgeisio a sefydlu graddfa gyfunedig unigol, sy'n cyfuno'r PYC a'r YCU, er mwyn gwobrwyo pob athro dosbarth a chydabod eu proffesiynoldeb.
- 4.21 Nid oes gan awdurdodaethau eraill, fel yr Alban a Gweriniaeth Iwerddon, raddfa gyflog wedi'i gwahaniaethu ar gyfer athrawon dosbarth, ac maen nhw wedi mabwysiadu graddfa gyflog unigol, er hynny gyda nifer amrywiol o bwyntiau ar y raddfa: chwech yn yr Alban a 27 yng Ngweriniaeth Iwerddon.
- 4.22 Gallai dileu'r broses ymgeisio ar gyfer yr YCU gynnig y manteision canlynol:
- lleihau llwyth gwaith athrawon ac arweinwyr wrth baratoi ac asesu'r cais i gamu ymlaen
  - gwella'r ymddiriedaeth broffesiynol mewn athrawon a gwobrwyo datblygiad, a'r wybodaeth a'r profiad sy'n cronni wrth i'w gyrfa symud ymlaen
  - sicrhau disgwyliadau cydradd mewn perthynas â dyletswyddau proffesiynol, fel nad yw cyfrifoldebau ychwanegol yn amod i gamu ymlaen

---

<sup>58</sup> CBGY, Llywodraeth Cymru (2023), *Athrawon (cyfrif pennau a chyfwerth ag amser llawn (CALI)) yn ôl ystod cyflog ac awdurdod lleol* <https://statscymru.llyw.cymru/Catalogue/Education-and-Skills/Schools-and-Teachers/teachers-and-support-staff/school-workforce-annual-census/teachers-pay/teacherpayrange-by-localauthority>

## Pennod 4 – Casgliadau ac argymhellion

- 4.23 Roedd ambell ymgynghorai o'r farn y byddai dileu'r broses ymgeisio yn dibrisio statws proffesiynol athrawon mwy profiadol.
- 4.24 Yn seiliedig ar dystiolaeth mwyafrif yr ymgynghoreion ynglŷn ag arferion camu ymlaen presennol mewn ysgolion, rydym o'r farn nad yw'r broses ymgeisio o'r PYC i'r YCU yn cyflawni llawer ac y dylid ei dileu.

### **ARGYMHELLIAD 1**

Mae CACAC yn argymell i Lywodraeth Cymru, o fis Medi 2024 ymlaen, fod y broses ymgeisio i symud o'r Prif Ystod Cyflog (PYC) i'r Ystod Cyflog Uwch (YCU) yn cael ei dileu o Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) (DCAAY(C)), gan ganiatáu i athro symud rhwng graddfeydd yn awtomatig (yn amodol ar beidio â chychwyn gweithdrefnau gallu).

- 4.25 Cyfeiriodd ambell ymgynghorai at y pwynt cyflog ychwanegol i wobrwyo rhagoriaeth a allai gael i ddyfarnu i athro ar y PYC. Nid yw athrawon ar yr YCU yn gymwys i gael dyfarniad o'r fath. Nodwn y ceir dyfarnu pwynt ychwanegol i benaethiaid, dirprwy benaethiaid a phenaethiaid cynorthwyol hefyd.
- 4.26 Deuwn i'r casgliad, er mwyn tegwch, y dylai athrawon ar yr YCU fod yn gymwys i gael dyfarniad o'r fath.

### **ARGYMHELLIAD 2**

Mae CACAC yn argymell i Lywodraeth Cymru, o fis Medi 2024 ymlaen, fod ysgol yn gallu dyfarnu pwynt ychwanegol i unrhyw athro YCU yr oedd ei berfformiad yn rhagorol yn ystod y flwyddyn ysgol flaenorol, gan roi ystyriaeth arbennig i addysgu yn yr ystafell ddosbarth.

### ***Graddfa gyflog unigol ar gyfer athrawon***

- 4.27 Roedd mwyafrif yr ymgynghoreion o blaid graddfa gyflog gyfunedig unigol, gyda threfniant camu ymlaen bob blwyddyn. Mae'n bosibl y byddai hyn yn caniatáu i athrawon dosbarth gamu ymlaen yn gyflymach.
- 4.28 Rydym yn ymwybodol o'r heriau sy'n gysylltiedig â recriwtio i ddarpariaeth AGA ysgolion uwchradd. Cyfeiriwn at Bennod 1, lle y nodwyd gennym, bob blwyddyn ers 2018-2019, fod newydd-ddyfodiaid AGA uwchradd wedi bod yn fyr o'r dyfarniad ar gyfer pob blwyddyn, a bod data ar gyfer 2022-2023 yn dangos diffyg 52.7% yn y sector uwchradd, wrth i 448 o fyfyrwyr AGA gael eu recriwtio o ddyraniad o 948. Nodwn hefyd fod y gyfran fwyaf o athrawon

## Pennod 4: Casgliadau ac argymhellion

sy'n gadael y proffesiwn yn gwneud hynny o fewn y pum mlynedd cyntaf (bron 30%).

- 4.29 Nodwn fod 83.2% o swyddi gwag uwchradd wedi cael eu llenwi yn 2022, sy'n gyfran is na'r nifer mewn ysgolion cynradd.
- 4.30 Canfu Alma Economics fod gan gyflogau athrawon a phenaethiaid ysgol gysylltiad cadarnhaol â sgorau PISA 2018; mae cysylltiad sgorau PISA 2018 â chyflogau athrawon ysgol yn gryfach na hwnnw â chyflogau penaethiaid ysgol, o ran maint ac arwyddocâd ystadegol.
- 4.31 Er ein bod yn cydnabod ddiben gwreiddiol cyflwyno dwy raddfa gyflog i gynorthwyo recriwtio a chadw, byddai'n ymddangos nad yw'r diben hwn yn cael ei gyflawni. Felly, credwn y gallai graddfa gyflog unigol helpu i wneud y proffesiwn yn fwy deniadol i recriwtiaid newydd, hefyd.
- 4.32 Dadleuodd sawl ymgynghorai o blaid llai o gynyddrannau, a byddai hynny'n cynyddu manteision symud i raddfa gyflog unigol, o bosibl, er y byddai'n ychwanegu at gostau staffio.
- 4.33 Mae'r dystiolaeth a gyflwynwyd gan y rhan fwyaf o'r ymgynghoreion, ynghyd â'r buddion posibl i recriwtio a chadw, yn awgrymu y dylai'r PYC a'r YCU gael eu hailstrwythuro i ffurfio graddfa gyflog unigol gyfunol gyda threfniant camu ymlaen bob blwyddyn. Rydym yn ymwybodol y byddai newid o'r fath yn gofyn am ystyried sawl ffactor pwysig, yn enwedig:
- y diffiniad o'r ystod cyflog
  - nifer y pwyntiau a champau cynyddrannol priodol
  - effaith ariannol cymhathu

### ARGYMHELLIAD 3

Mae CACAC yn cefnogi un raddfa gyflog mewn egwyddor, ac yn argymhell i Lywodraeth Cymru fod CACAC yn cael ei gyfarwyddo yn 2025-2026 i ymgynghori ar ddatblygiad a strwythur graddfa gyflog gyfunol unigol.

Hyd nes y bydd yr adolygiad yn digwydd, mae CACAC yn argymhell bod y derminoleg bresennol ar gyfer graddfeydd cyflog (PYC ac YCU) yn cael ei chadw, ynghyd â'r trefniadau presennol ar gyfer pwyntiau cyflog, hynny yw, yn flynyddol ar y PYC a bob dwy flynedd ar yr YCU.

### *Ymarferwyr arweiniol*

- 4.34 Mae rôl yr ymarferydd arweiniol wedi'i llunio ar gyfer athrawon cymwysedig sy'n gweithio'n bennaf i foddelu ac arwain gwelliant i sgiliau addysgu.

- 4.35 Cafwyd ymateb cymysg i'r ymgynghoriad ynglŷn â rôl ymarferwyr arweiniol, heb farn gyffredin. Roedd tua hanner yr ymgynghoreion o'r farn bod y rôl yn cael ei defnyddio'n anfyfnych, nad oes dealltwriaeth dda ohoni, ac y dylid ystyried ei dileu. Roedd eraill o'r farn bod y cyfrifoldebau a gyflawnir gan ymarferwyr arweiniol yn bwysig i hyrwyddo addysgu da, ac y dylai'r rôl gael ei hehangu. Cyfeiriwyd at gyfyngiadau cyllidebol yn aml fel rhwystr rhag defnyddio'r rôl.
- 4.36 Mae Cyfrifiad Blynyddol y Gweithlu Ysgolion (CBGY) yn cynnwys dwy set ddata sy'n cyfeirio at ymarferwyr arweiniol. Mae'r un gyntaf yn ymwneud â'r rhai hynny sy'n cael eu talu ar yr ystod cyflog ymarferydd arweiniol ac mae'r ail yn amlygu'r rhai hynny a elwir yn ymarferwyr arweiniol mewn ysgolion, ond nad ydynt o reidrwydd yn cael eu talu ar yr ystod cyflog ymarferydd arweiniol. Mae CBGY yn dangos 30 sy'n cael eu talu ar yr ystod cyflog ymarferydd arweiniol, yn y set ddata gyntaf, a 95 yn yr ail.
- 4.37 Mae'n ymddangos bod data CBGY yn cefnogi datganiadau ymgynghoreion bod rhai ymarferwyr arweiniol yn cael eu talu trwy lwfansau CAD neu ar y raddfa gyflog arweinyddiaeth, yn hytrach na'r raddfa gyflog ymarferydd arweiniol.
- 4.38 At ei gilydd, credwn y dylid cadw rôl yr ymarferydd arweiniol. Fe allai fod yn rhy gynnar ei dileu yng ngoleuni'r argymhelliad i adolygu graddfa gyflog gyfunol unigol ar gyfer athrawon, a gynllunnir ar adeg pan fydd mwy o ddealltwriaeth o effaith newid sy'n deillio o'r Cwricwlwm i Gymru a diwygiadau addysgol eraill.

### **ARGYMHELLIAD 4**

Mae CACAC yn argymhell i Lywodraeth Cymru y dylai rôl yr ymarferydd arweiniol a'i strwythur cyflog cysylltiedig gael eu hadolygu gan CACAC yn 2025-2026, ochr yn ochr â'r raddfa gyflog gyfunol unigol ar gyfer athrawon y cyfeirir ati yn Argymhelliad 3.

### ***Athrawon Newydd Gymhwyso (ANG)***

- 4.39 Mae athrawon sydd wedi cyflawni statws athro cymwysedig (SAC), ac sydd wedi dechrau'r cyfnod sefydlu, yn camu ymlaen yn awtomatig ar y PYC. Nid yw camu ymlaen yn dibynnu ar fod wedi cwblhau cyfnod sefydlu, ac felly bydd eu cyflog yn cynyddu'n gynyddrannol yn flynyddol.
- 4.40 Y cyfnod sefydlu yw tri thymor ysgol (380 o sesiynau), neu'r hyn sy'n cyfateb iddo. Fodd bynnag, mae gan y corff priodol ddisgresiwn i leihau hyd y cyfnod sefydlu ar gyfer ANG sy'n gallu dangos bod eu hymarfer addysgu'n bodloni'r

## Pennod 4: Casgliadau ac argymhellion

---

Safonau Proffesiynol ar gyfer Addysgu ac Arweinyddiaeth<sup>59</sup> mewn llai na thri thymor ysgol.

- 4.41 Ni ellir cwblhau'r cyfnod sefydlu mewn llai nag un tymor (110 o sesiynau). Mae nifer y sesiynau i gwblhau'r cyfnod sefydlu yr un fath, ni waeth p'un a yw'r athro'n amser llawn, yn rhan-amser neu ar gcontract cyflenwi. Mae'n ofynnol i bob ANG gwblhau ei gyfnod cymhwyso o fewn pum mlynedd. Mae gan athrawon yr hawl i gael llai o oriau addysgu yn ystod eu cyfnod sefydlu.
- 4.42 Mae data a ddarparwyd gan Gyngor y Gweithlu Addysg (CGA) yn dangos, ers 1 Medi 2017, fod 74.7% o ANG wedi cwblhau eu cyfnod sefydlu o fewn blwyddyn a bod 96% wedi'i gwblhau o fewn dwy flynedd. Mae cyfran fach iawn (1%) yn cymryd mwy na thair blynedd.
- 4.43 O fewn y ffigurau hyn, mae gwahaniaeth rhwng y rhai sy'n cwblhau'r cyfnod sefydlu fel athrawon amser llawn, a'r rhai sy'n rhan-amser. Mae 80.3% o ANG amser llawn yn cwblhau o fewn blwyddyn, o gymharu â 36% o ANG rhan-amser. Mae 0.4% o ANG amser llawn yn cymryd mwy na thair blynedd i gwblhau'r cyfnod sefydlu o gymharu â 3.7% o ANG rhan-amser.
- 4.44 Rydym wedi ystyried p'un a yw'n briodol i ANG gamu ymlaen trwy'r ystod cyflog addysgu heb fod wedi cwblhau eu cyfnod sefydlu. O fewn y cyddestun hwn, rydym wedi rhoi ystyriaeth ddyladwy i'r Safonau Proffesiynol ar gyfer Addysgu ac Arweinyddiaeth. Mae'r safonau'n diffinio gwahanol ddisgrifyddion ar gyfer SAC a sefydlu. Er y nodwn mai'r derminoleg a ddefnyddir yw 'ymsefydlu', yn hytrach na 'phrawf', mae'r safonau'n datgan "Mae'n ofynnol i athrawon newydd gymhwyso ddangos tystiolaeth eu bod yn gallu bodloni'r holl is ddisgrifyddion (lefel ymsefydlu) addysgu o fewn y pum safon er mwyn cwblhau eu cyfnod ymsefydlu".
- 4.45 Felly, credwn y dylai cyflog uwch i ANG fod yn ddibynnol ar gyflawni'r disgrifyddion sy'n ofynnol i gwblhau'r cyfnod sefydlu.
- 4.46 Fodd bynnag, nodwn fod mwyafrif yr ANG sy'n cwblhau'r cyfnod sefydlu o fewn blwyddyn yn rhai amser llawn, a bod mwyafrif helaeth yr athrawon rhan-amser yn fenywaidd. Rydym hefyd yn ymwybodol y gallai ANG rhan-amser fod â chyfrifoldebau sy'n eu hatal rhag gweithio'n amser llawn. Felly, ystyriwn y dylai asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb gael ei gynnal cyn symud ymlaen â'r mater hwn.

---

<sup>59</sup> Llywodraeth Cymru (2018), *Safonau Proffesiynol ar gyfer Addysgu ac Arweinyddiaeth*  
<https://hwb.gov.wales/api/storage/ae783486-0851-4ec6-9e73-2e2b99515cf5/safonau-proffesiynol-ar-gyfer-addysgu-ac-arweinyddiaeth-pdf-rhyngweithiol-ar-gyfer-cyfrifiaduron-personol.pdf>

### ARGYMHELLIAD 5

Mae CACAC yn credu, mewn egwyddor, y dylai athrawon newydd gymhwyso (ANG) gamu ymlaen ar y raddfa addysgu dim ond pan fydd eu cyfnod sefydlu wedi'i gwblhau'n foddhaol, ac mae'n argymell i Lywodraeth Cymru ei fod yn cael ei gyfarwyddo yn 2025-2026 i ymgynghori ar y mater hwn, ar ôl i Lywodraeth Cymru ystyried asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb.

- 4.47 Cyfeiriodd y rhan fwyaf o'r ymgynghoreion at yr angen i addysgu gael ei gydnabod fel llwybr gyrfaol proffesiynol, a galwodd lawer am gyfle i gamu ymlaen mewn gyrfa ar gyfer athrawon dosbarth sy'n dewis peidio ag ymgymryd â rôl arweinyddiaeth.
- 4.48 Cytunwn â'r ymgynghoreion y dylai athrawon allu camu ymlaen yn y modd hwn, a chredwn y gallai'r argymhellion yn yr adrannau blaenorol ddarparu ar gyfer strwythur o'r fath, ochr yn ochr ag argymhellion cysylltiedig yn ddiweddarach yn yr adolygiad hwn.

### *Diogelu cyflog*

- 4.49 Diffinnir diogelu cyflog yn Rhan 5 DCAAY(C) ac, i grynhoi, mae'n diffinio pa mor hir y gall athrawon ac arweinwyr gadw eu cyflog pan nad yw'r cyfrifoldebau a briodolir i'r cyflog hwnnw'n berthnasol mwyach.
- 4.50 Cyfeiriodd dau ymgynghorai at ddiogelu cyflog, gan fynegi safbwyntiau cyferbyniol.
- 4.51 Rydym yn ymwybodol bod telerau ac amodau diogelu cyflog yn amrywio ar draws gwahanol broffesiynau ac, mewn rhai achosion, yn ôl hyd gwasanaeth. Ystyriwn ei bod yn briodol adolygu'r polisi presennol a chymharu'r trefniadau presennol â phroffesiynau eraill tebyg. Fodd bynnag, o ystyried faint o newidiadau sy'n cael eu gwneud i'r system ar y cam hwn o'r daith ddiwygio, nid ydym o'r farn ei bod yn briodol adolygu trefniadau diogelu cyflog ar hyn o bryd.

### ARGYMHELLIAD 6

Mae CACAC yn argymell i Lywodraeth Cymru y dylai CACAC gael ei gyfarwyddo i gynnal adolygiad o'r telerau a'r amodau ar gyfer diogelu cyflogau yng nghyfnod adolygu 2027-2028.

## Pennod 4: Casgliadau ac argymhellion

---

### Ystod cyflog penaethiaid a grwpiau penaethiaid ysgol

#### Cefndir

- 4.52 Mae cyflogau penaethiaid wedi'u seilio ar Ystod Cyflog y Grŵp Arweinyddiaeth (YCGA), a grwpiau penaethiaid ysgol. Mae ysgolion prif ffrwd yn cael eu neilltuo i un o wyth grŵp penaethiaid. Caiff y grwpiau hyn eu trefnu yn bennaf yn ôl cyfanswm y sgorau a gyfrifir gan unedau a ddyrennir i ddisgyblion ym mhob un o'r pum cyfnod dysgu allweddol, ac addysgu disgyblion â datganiadau AAA. Cyfrifir cyfansymiau unedau a grwpiau penaethiaid ar gyfer ysgolion arbennig mewn ffordd ychydig yn wahanol, gan ddefnyddio addaswr cymhareb staff:disgybl yn ogystal ag unedau fesul disgybl.
- 4.53 Ym mis Medi 2023, y lleiafswm statudol ar gyfer yr ystod cyflog penaethiaid oedd £54,316. Uchafswm yr ystod cyflog penaethiaid oedd £133,350.
- 4.54 Ni ddylai ystodau cyflog ar gyfer penaethiaid fynd yn fwy nag uchafswm y grŵp penaethiaid, fel arfer. Fodd bynnag, mae gan y corff perthnasol yr hawl i dalu hyd at 25% yn fwy na'r uchafswm (heblaw mewn amgylchiadau eithriadol) pan fydd yn penderfynu "bod amgylchiadau sy'n benodol i'r rôl neu'r ymgeisydd yn cyfiawnhau taliad uwch nag arfer".
- 4.55 Er nad yw DCAAY(C) yn diffinio'r amgylchiadau pryd y gellir gwneud taliad uwch nag arfer i bennaeth, mae'n nodi bod rhaid i amgylchiadau eithriadol sy'n cyfiawnhau taliad dros 25% yn uwch na'r uchafswm fod yn destun cyngor annibynnol allanol ac achos busnes.
- 4.56 Mae gan y system bresennol o grwpiau penaethiaid, a'r fethodoleg ar gyfer eu cyfrifo, lawer o gryfderau, gan gynnwys ei symlrwydd, ei chysondeb a'i thryloywder cymharol, a'i hyblygrwydd annatod i ymateb i wahanol amgylchiadau ysgolion.

#### Materion presennol

- 4.57 Trwy'r broses ymgynghori, y gwaith ymchwil a gynhaliwyd, a dadansoddi data, daeth nifer o faterion i'r amlwg yn y system bresennol, gan gynnwys:
- P'un a yw'r cyfrifiad presennol ar gyfer grwpiau penaethiaid yn parhau i fod yn addas i'r diben, neu a ddylid ystyried ffactorau ychwanegol, fel natur wledig, amddifadedd a lefel yr her?
  - Effaith y newidiadau mewn perthynas â darpariaeth ADY, sef newid o ddatganiadau AAA i CDU, ar y sgorau unedau
  - P'un a yw dyrannu unedau i gyfnodau dysgu allweddol yn parhau i fod yn briodol?
  - P'un a yw'r lleiafswm cyflog ar gyfer penaethiaid yn briodol, o ystyried ei orgyffyrddiad â graddau cyflog athrawon?
  - P'un a yw rolau penaethiaid gweithredol wedi'u diffinio'n ddigonol o gymharu â phenaethiaid ysgolion yng nghyd-destun trefniadau ffederal?

### Yr achos o blaid newid

#### *Lleiafswm cyflog ar gyfer penaethiaid*

- 4.58 Mae data CBGY ar gyfer 2022 yn dangos bod 1,461 o benaethiaid yng Nghymru. O'r rhain, telir 323 yn fwy nag uchafswm eu grŵp penaethiaid disgwylledig, a thelir 30 yn llai nag isafswm gwerth eu grŵp.<sup>60</sup> Ym mwyafrif yr achosion, mae'r rhai sy'n cael cyflog llai nag isafswm eu grŵp yn benaethiaid dros dro.
- 4.59 Gallai'r system o gyfrifo grwpiau penaethiaid ar sail niferoedd disgyblion yn bennaf achosi anfantais i benaethiaid ysgolion llai o faint, mewn rhai achosion.
- 4.60 Gallai athro dosbarth fod ar frig yr YCU (£47,340) a chael CAD hefyd (uchafswm TLR1 yw £15,965). Yr isafswm cyflog ar gyfer pennaeth yw £54,316, sy'n golygu y gallai athro dosbarth fod yn ennill mwy na'i bennaeth mewn rhai ysgolion. Felly, mae'r cymhelliant ariannol i ymgymryd â rôl o'r fath yn gyfyngedig.
- 4.61 Mynegodd ymgynghoreion bryderon nad oedd cyflogau penaethiaid mewn ysgolion llai o faint yn adlewyrchu'r ystod eang o gyfrifoldebau ac atebolrwydd yn y lleoliadau hynny, y mae'n rhaid eu cyflawni, ni waeth am nifer y disgyblion. Yn ogystal, dywedodd ymgynghoreion wrthym, mewn rhai ysgolion, fod penaethiaid yn ymgymryd â swyddogaethau'n rheolaidd na fyddai disgwyl iddynt eu cyflawni mewn ysgol fwy o faint, gan gynnwys llwyth gwaith addysgu a rôl y Cydlynedd ADY.
- 4.62 Mae gan benaethiaid gyfres o gyfrifoldebau statudol, ni waeth am nifer y disgyblion. Credwn fod isafswm cyflog penaethiaid yn rhy isel ar hyn o bryd i adlewyrchu'r cyfrifoldebau statudol cyffredinol a'r cyfrifoldebau eraill a gyflawnir gan bob pennaeth.

#### **ARGYMHELLIAD 7**

Mae CACAC yn argymhell i Lywodraeth Cymru fod lleiafswm cyflog penaethiaid yn cael ei gynyddu o fis Medi 2024 ymlaen, trwy osod gwaelod grwpiau penaethiaid un, dau a thri ar lleiafswm cyflog grŵp tri (£61,547 o fis Medi 2023 ymlaen). Dylid cadw terfynau uchaf presennol grŵp un, dau a thri.

#### **Grwpiau penaethiaid**

- 4.63 Mae ystod pob un o'r grwpiau penaethiaid yn amrywio:

<sup>60</sup> Llywodraeth Cymru (2023), CBGY a CYBLD



## Pennod 4: Casgliadau ac argymhellion

---

- mae grŵp un yn dechrau ar £54,316 gan godi i £72,263 – rhychwant o £17,947
  - mae grŵp wyth yn dechrau ar £93,236 gan godi i £133,350 – rhychwant o £40,114
- 4.64 Awgrymodd sawl ymgynghorai b'un a ddylai'r cyfrifiadau sy'n pennu grwpiau penaethiaid ystyried elfennau eraill, fel:
- lleoliad, gan gynnwys natur wledig
  - iaith, yn enwedig ysgolion dwyieithog ac ysgolion cyfrwng Cymraeg
  - ffactorau economaidd-gymdeithasol, fel canran y disgyblion sy'n cael prydau ysgol am ddim
  - anawsterau recriwtio
- 4.65 Rydym wedi cael gwybod bod unedau'n cael eu dyrannu'n wahanol yn ôl cyfnodau dysgu allweddol oherwydd canfyddir bod mwy o gymhlethdod yn gysylltiedig â materion yn y cyfnodau allweddol diweddarach. Yn ystod y 10 mlynedd diwethaf, nodir y bu newidiadau sylweddol i rai strwythurau ysgolion, yn enwedig chweched dosbarthiadau (cyfnod allweddol pump) a'r twf mewn trefniadau ffederal, ac felly mae'n bosibl nad yw cofrestrau ysgolion yn adlewyrchu nifer y disgyblion sy'n cael eu haddysgu yno'n gywir.
- 4.66 Gallai'r newid o ddatganiadau AAA i CDUau effeithio ar y cyfrifiad grwpiau penaethiaid, gan nad yw gallu presennol y corff perthnasol i gyfrif pob disgybl â datganiad AAA fel tair uned ychwanegol wedi cael ei egluro mewn perthynas â CDUau. Ni fydd Deddf ALNET (Cymru) yn cael ei gweithredu'n llawn tan 2025, ond mae rhagolygon yn awgrymu bod 20% o ddisgyblion yn debygol o gael CDU tra bod gan 2% ddatganiad AAA. Hyd y gwyddom ni, ni fodelwyd effaith y newid hwn ar y cyfrifiad grwpiau penaethiaid.
- 4.67 Yn ogystal, nodwn y safbwyntiau gwahanol yn ymwneud â thaliadau dros 25% yn uwch na grŵp cyflog penaethiaid.
- 4.68 Mae'r system o gyfrifo grwpiau penaethiaid wedi'i hen sefydlu a theimlir ei bod yn gweithio'n eithaf da. Ceir pryderon y gallai newidiadau gwraidd a brig gyflwyno anhryloywder a chymhlethdod i'r broses. Fodd bynnag, derbyniodd yr ymgynghoreion yn gyffredinol y gallai fod yn fuddiol i'r system o gyfrifo grwpiau penaethiaid gynnwys ffactorau eraill, ar yr amod nad oedd hynny'n cyflwyno cymhlethdod a diffyg tryloywder.
- 4.69 Er y cefnogir seilio'r cyfrifiad o grwpiau penaethiaid ar nifer y disgyblion, credwn fod lle i archwilio cynnwys ffactorau eraill ac, yn fwy brys, y newidiadau i'r trefniadau ADY.

### **ARGYMHELLIAD 8**

Mae CACAC yn argymell i Lywodraeth Cymru, yn 2024-2025, ei bod yn modelu disodli datganiadau Anghenion Addysgol Arbennig (AAA) â Chynlluniau Datblygu Unigol (CDUau) o fewn cyfrifiad grwpiau penaethiaid, ac unrhyw effaith ddilynol ar gyfansymiau unedau ysgolion.

### **ARGYMHELLIAD 9**

Mae CACAC yn argymell i Lywodraeth Cymru fod CACAC yn cael ei gyfarwyddo yn 2026-2027 i adolygu'r ystod cyflog ar gyfer penaethiaid a'r fethodoleg ar gyfer y cyfrifiad grwpiau penaethiaid, gan ystyried y newidiadau i Anghenion Dysgu Ychwanegol (ADY) y cynigir eu modelu yn Argymhelliad 8.

### ***Trefniadau ffederal***

- 4.70 Nodwn ym Mhennod 1 (paragraff 1.10) y bu twf sylweddol yn nifer yr ysgolion ffederal, y mae eu niferoedd wedi cynyddu o 40 yn 2015-2016 i 93 yn 2022-2023. Fodd bynnag, nid oes unrhyw drefniadau cyflog ac amodau penodol yn DCAAY(C) i adlewyrchu rolau arweinyddiaeth ysgolion ffederal.
- 4.71 Soniodd ymgylgoreion wrthym am amrywiaeth a chymhlethdod trefniadau ffederal; er enghraifft, efallai bydd gan un ffederasiwn bennaeth gweithredol ac un corff perthnasol sy'n ymdrin â llawer o safleoedd ysgolion, tra efallai bydd gan un arall un pennaeth gweithredol a sawl corff perthnasol.
- 4.72 Ystyriwn fod angen datblygu strwythur cyflog (ynghyd â rolau a chyfrifoldebau) ar gyfer penaethiaid gweithredol, penaethiaid, dirprwy bennaethiaid a phenaethiaid cynorthwyol mewn ysgolion sy'n rhan o systemau ffederal.

### **ARGYMHELLIAD 10**

Mae CACAC yn argymell i Lywodraeth Cymru ei bod yn adolygu ac yn dadansoddi strwythurau gweithredol ac arweinyddiaeth a threfniadau cyflog ysgolion ffederal ledled Cymru, ac y gofynnir i CACAC ystyried y canfyddiadau yn ei gylch gwaith ar gyfer 2026-2027.

## Pennod 4: Casgliadau ac argymhellion

---

### Ystod cyflog y grŵp arweinyddiaeth

- 4.73 Mae'r YCGA yn dechrau ar £48,012 ac yn codi'n gynyddrannol hyd at uchafswm o £133,350. Mae'r ystod yn cynnwys 50 o bwyntiau. Mae'n rhaid i uchafswm ystod cyflog y dirprwy bennaeth neu'r pennaeth cynorthwyol beidio â bod yn fwy nag uchafswm y grŵp penaethiaid ar gyfer yr ysgol, heblaw mewn amgylchiadau eithriadol. Nodir y rhain yn DCAAY(C).
- 4.74 Caiff y corff perthnasol ddyfarnu pwynt ychwanegol i unrhyw bennaeth, dirprwy bennaeth neu bennaeth cynorthwyol yr oedd ei berfformiad yn rhagorol yn ystod y flwyddyn ysgol flaenorol, gan roi ystyriaeth arbennig i amcanion cytunedig (paragraff 11.2 DCAAY(C)). Mae'n rhaid i'r disgrisiwn i ddyfarnu pwynt ychwanegol lle y bu perfformiad yn eithriadol gael ei amlinellu ym mholisi cyflog y corff perthnasol.
- 4.75 Ar hyn o bryd, mae 3,800 o staff yn cael eu talu ar yr YCGA. O'u plith:
- mae 38% yn bennaethiaid neu'n bennaethiaid dros dro
  - mae 32% yn ddirprwy bennaethiaid
  - mae 29% yn bennaethiaid cynorthwyol
  - mae 1% yn bennaethiaid gweithredol

### Materion presennol

- 4.76 Yn ystod proses yr adolygiad, amlygwyd sawl mater gennym yn ymwneud â'r YCGA:
- y gorgyffyrddiad rhwng yr ystodau cyflog addysgu a'r YCGA
  - defnyddio pwyntiau cyflog \* ar y raddfa arweinyddiaeth (pwyntiau cyflog sy'n dynodi brig pob grŵp penaethiaid)
  - y gwahaniaethau rhwng cynyddrannau
  - diffyg arweiniad o ran cyflog arweinyddiaeth

### Yr achos o blaid newid

#### Ystod cyflog y grŵp arweinyddiaeth

- 4.77 Yn gyffredinol, roedd yr ymgynghoreion o'r farn bod yr YCGA yn addas i'r diben, at ei gilydd. Fodd bynnag, cyfeiriodd ambell ymgynghorai at ddiffyg gwahaniaeth cyflog rhwng lleiafswm yr YCGA ac uchafswm yr ystod cyflog addysgu. Er mwyn egluro, uchafswm yr YCU (UP3) yw £47,340, a lleiafswm yr YCGA yw £48,012. Mae'r bwch cyflog canrannol wedi lleihau yn dilyn setliadau cyflog diweddar. Nodwn hefyd os telir lwfans CAD i athro, gallai'r athro hwnnw fod yn ennill mwy na rhywun ar ystod is yr YCGA.
- 4.78 Yn gyffredinol, mae tua 2.5% o wahaniaeth rhwng cynyddrannau ar yr YCGA. Mae hyn yn cymharu â dros 7% ar y PYC, a 3.7% ar yr YCU. Prin yw'r arweiniad yn DCAAY(C) ynglŷn â faint y dylid ei dalu i arweinwyr ar yr YCGA, mewn perthynas â grwpiau penaethiaid.

## Pennod 4 – Casgliadau ac argymhellion

- 4.79 Nodwn safbwyntiau ymgynghoreion ynglŷn â'r YCGA, gan gynnwys safbwyntiau sy'n awgrymu dychwelyd i'r ystodau pump a saith pwynt penodedig, a diddymu pwyntiau \*.
- 4.80 Prin yw'r arweiniad yn DCAAY(C) ynglŷn â ble y dylid gosod dirprwy benaethiaid a phenaethiaid cynorthwyol ar yr YCGA mewn perthynas â grwpiau penaethiaid. Nodwn gyflogau cyfartalog CBGY ar gyfer 'arweinwyr eraill' o fis Tachwedd 2021-2022, sy'n dangos:
- mai'r cyflogau cyfartalog ar gyfer arweinwyr benywaidd, ac eithrio penaethiaid, oedd £58,227
  - mai'r cyflogau cyfartalog ar gyfer arweinwyr gwrywaidd, ac eithrio penaethiaid, oedd £61,472
- 4.81 Er bod hyblygrwydd yn bwysig, mae bwlch cyflog rhwng y rhywiau gan fod arweinwyr benywaidd yn cael llai o dâl nag arweinwyr gwrywaidd, ar gyfartaledd. Mae angen archwilio hyn.
- 4.82 Credwn fod lle i adolygu'r ystod cyflog arweinyddiaeth a'r arweiniad ar ei gymhwyso, ar yr un pryd ag adolygu'r trefniadau ar gyfer grwpiau penaethiaid.

### ARGYMHELLIAD 11

Mae CACAC yn argymhell i Lywodraeth Cymru fod CACAC yn cael ei gyfarwyddo yn 2026-2027 i ymgynghori ar adolygiad o'r ystod cyflog arweinyddiaeth a chanllawiau cysylltiedig, ochr yn ochr â'r adolygiad o grwpiau penaethiaid y cyfeirir ato yn Argymhelliad 9.

## Lwfansau cyfrifoldeb addysgu a dysgu

### Cefndir

- 4.83 Cydnabyddir bod CADau yn rhan annatod o drefniadau cyflog ac amodau athrawon (nid yw CADau yn daladwy i'r grwpiau arweinyddiaeth). Yn arbennig, maen nhw'n gwobrwyo athrawon am ymgymryd â chyfrifoldebau ychwanegol yn barhaus, fel pennaeth blwyddyn neu bennaeth adran, a gallant fod yn fodd i athrawon gamu ymlaen i faes rheoli os ydynt yn dymuno. Fel y cyfryw, ni alwodd ymgynghoreion am ddiddymu CAD na gwneud newidiadau sylweddol.
- 4.84 Mae tri lwfans CAD:
- CAD1 £9,436 - £15,965
  - CAD2 £3,271 - £7,986

## Pennod 4: Casgliadau ac argymhellion

---

- CAD3 £650 - £3,225

4.85 Mae CAD3 yn daliad cyfnod sefydlog ar gyfer prosiectau gwella ysgol â chyfyngiad amser, neu gyfrifoldebau untro a ysgogir yn allanol.

### Materion presennol

4.86 Nododd ymgynghoreion nifer o faterion yn ymwneud â'r ffordd y defnyddir taliadau CAD mewn ysgolion:

- pryderon ynglŷn â chymhwyso'n anghyson ar draws ysgolion
- y gyfran isel o CADau a ddyfernir mewn ysgolion cynradd
- p'un a ddylid cyflwyno graddfeydd cenedlaethol
- p'un a yw'r gwahaniaeth presennol mewn cyfrifoldebau rhwng CAD1 a CAD2 yn parhau i fod yn briodol
- materion cydraddoldeb sy'n deillio o ddsbarthu CADau

4.87 Nododd ymgynghoreion anghysondeb cyffredinol, a diffyg amlygrwydd o fewn polisïau cyflog ysgolion, yn y ffordd y cymhwysir CADau ar draws ysgolion. Yn arbennig, y gyfran gymharol isel o CADau a ddyfernir mewn lleoliadau cynradd o gymharu ag ysgolion uwchradd (cafodd 17.8% o athrawon mewn ysgolion cynradd CADau o gymharu â 45.4% mewn ysgolion uwchradd).

### Yr achos o blaid newid

4.88 Ni alwodd yr un o'r ymgynghoreion am newid sylweddol i'r trefniadau lwfans CAD; yn hytrach, roedd y ceisiadau'n ymwneud yn bennaf â mynd i'r afael â'r anghysondebau yn y ffordd y'u cymhwysir a'r materion cydraddoldeb sy'n codi.

4.89 Mae CACAC yn cytuno â'r dadansoddiad hwn. Mae CADau yn rhan hen sefydledig o gyflog ac amodau athrawon, ac nid oes achos darbwyllo dros newid sylweddol. Yn arbennig, mae CADau yn cynnig ymagwedd hyblyg at roi cydnabyddiaeth ariannol am gyfrifoldebau ychwanegol ar draws ystod eang o wahanol leoliadau a senarios, ac ni fyddem am weld CADau yn cael eu cyfyngu mewn ffordd sy'n amharu ar roi cyflog ychwanegol addas am gyfrifoldebau ychwanegol ar lefel ysgol. Oherwydd mai lwfans ydynt, mae'r trefniadau presennol yn caniatáu i athrawon gamu'n ôl oddi wrth y cyfrifoldebau ychwanegol, petaent yn dymuno.

4.90 Mae nifer o ymgynghoreion wedi awgrymu y dylid ailgyflwyno graddfa CAD genedlaethol, gyda phwyntiau cyflog penodol, er mwyn mynd i'r afael â'r anghysondebau o ran cymhwyso. Fodd bynnag, nid oedd yr ymgynghoreion yn cytuno ynglŷn â ph'un a ddylai hyn gael ei weithredu.

4.91 Y dadleuon o blaid graddfa genedlaethol yw y byddai'r lwfansau'n fwy tryloyw ac y byddai lefelau taliadau'n fwy cyson ar draws ysgolion. Y dadleuon yn erbyn graddfa genedlaethol yw y byddai'n cyfyngu ar daliadau

ar gyfer gwahanol lefelau cyfrifoldeb, ac na fyddai'n cyflawni mwy o gysondeb heb fwy o ragnodi mewn perthynas â'r lefelau cyfrifoldeb.

- 4.92 Nid ydym yn credu bod achos digonol dros raddfa CAD genedlaethol ar hyn o bryd, gan y byddai'n atal hyblygrwydd ysgolion i ymateb i wahanol amgylchiadau, ac fe allai fod yn anodd ei gweithredu.
- 4.93 Ceir amheuaeth ynglŷn â ph'un a oes pwrpas i raniad presennol CADau (CAD1 a CAD2), a ph'un a ddylai fod un raddfa CAD sy'n rhychwantu'r holl gyfrifoldebau.
- 4.94 At ei gilydd, credwn fod manteision yn gysylltiedig â chadw'r ddwy ystod a chadw gwahaniaeth rhyngddynt, lle mae CAD1 yn daladwy yn unig am lefel cyfrifoldeb sylweddol uwch na CAD2. Fodd bynnag, credwn y dylid addasu geiriad paragraff 20.5 DCAAY(C) i fynd i'r afael â rhai o anfanteision y trefniadau presennol.
- 4.95 Y ddarpariaeth bresennol ym mharagraff 20.5 DCAAY(C) yw "...cyn dyfarnu CAD1, rhaid i'r corff perthnasol fod yn fodlon bod y cyfrifoldeb ychwanegol parhaus y cyfeiriwyd ato ym mharagraff 20.1 yn cynnwys cyfrifoldeb rheolwr llinell dros nifer sylweddol o bobl".
- 4.96 Rydym yn pryderu bod y gofyniad ar gyfer "cyfrifoldeb rheolwr llinell dros nifer sylweddol o bobl" yn ddiangen o gyfyngol ac, yn arbennig, y gallai fod yn anodd ei gyfiawnhau mewn lleoliadau cynradd neu ysgolion llai o faint oherwydd y nifer llai o staff, ac y gallai'r cyfrifoldebau ychwanegol gael eu rhannu gan nifer o staff yn y lleoliadau hynny.
- 4.97 Credwn hefyd y gallai'r cyfyngiad presennol ffafrio cyfrifoldebau rheoli yn anfwriadol, yn hytrach nag addysgu a dysgu a rolau eraill mewn ysgolion. Credwn ei bod llawn cyn bwysiced gwerthfawrogi cyfrifoldebau addysgu â chyfrifoldebau arweinyddiaeth yn y system CAD.

### **ARGYMHELLIAD 12**

Mae CACAC yn argymell i Lywodraeth Cymru fod y gofyniad ar gyfer cyfrifoldeb rheolwr llinell dros nifer sylweddol o bobl (paragraff 20.5 DCAAY(C) 2024-2025) yn cael ei ehangu trwy ychwanegu:

neu lefelau ychwanegol sylweddol cyfwerth o gyfrifoldeb ac atebolrwydd mewn meysydd allweddol o'r ysgol

- 4.98 Roedd sawl ymgynghorai'n pryderu nad oedd CAD3au (lwfansau â chyfyngiad amser) yn cael eu cymhwyso'n gywir gan ysgolion a'u bod yn cael eu talu dros sawl blwyddyn, ac mai taliad CAD1 neu CAD2 oedd y lwfans cywir ar gyfer y cyfrifoldeb ychwanegol. Credwn yn bendant y dylai'r

## Pennod 4: Casgliadau ac argymhellion

trefniadau ar gyfer lwfansau CAD3 fod ar gyfer aseiniadau penodol, â chyfyngiad amser, a chymharol fyr.

### ARGYMHELLIAD 13

Mae CACAC yn argymhell i Lywodraeth Cymru y dylai paragraff 20.3 ac Adran 3, paragraff 54, DCAAY(C) 2024-2025 gael eu diwygio i nodi na ddylai lwfansau CDA3 gael eu dyfarnu am fwy na dwy flynedd.

- 4.99 Yn ogystal, mynegodd sawl ymgynghorai bryder nad oedd y newidiadau a wnaed i baragraff 40.2 ac adran 3, paragraff 51, DCAAY(C), yn dilyn argymhellion a wnaed gan CACAC yn ei drydydd adroddiad, ynglŷn â thaliadau i athrawon rhan-amser sy'n ymgymryd â'r ystod lawn o gyfrifoldebau ychwanegol, yn cael eu gweithredu'n iawn gan ysgolion.
- 4.100 Er mwyn cryfhau'r gofyniad hwn, credwn y dylai'r adran hon gael ei diwygio.

### ARGYMHELLIAD 14

Mae CACAC yn argymhell i Lywodraeth Cymru fod Adran 3, paragraff 51 DCAAY(C) 2024-2025 yn cael ei ddisodli gan:

Dylai CDA1 a CDA3 gael eu dyfarnu i athrawon yn y swyddi penodedig yn y strwythur staffio ac yn unol â'r gwerth ariannol a nodir yn y polisi cyflog yn unig. Pan ddyfernir CDAau o'r fath i athrawon rhan-amser, byddant yn cael eu talu ar sail pro rata ar yr un gyfran â chontract rhan-amser yr athro neu, gyda chytundeb yr athro rhan-amser a'r cyflogwr, *byddant* yn cael eu talu'n llawn os bydd yr athro'n ymgymryd â'r dyletswyddau llawn sy'n gysylltiedig â'r lwfans.

- 4.101 Mae CACAC wedi adolygu'r gofynion ar gyfer dyfarnu CAD a gynhwysir ym mharagraff 20.4 DCAAY(C), ac yn enwedig 20.4(c) sy'n "mynnu bod yr athro yn arwain, yn rheoli ac yn datblygu pwnc neu faes cwricwlwm; neu'n arwain ac yn rheoli datblygiad disgyblion ar draws y cwricwlwm". Credwn y gallai hyn fod yn ddiangen o gyfyngol ac y dylai rychwantu mathau eraill o gyfrifoldebau.

### ARGYMHELLIAD 15

Mae CACAC yn argymhell i Lywodraeth Cymru y dylai paragraff 20.4 DCAAY(C) 2024-2025 gael ei ymestyn i gynnwys cyfrifoldebau bugeiliol neu les a diogelu plant.

- 4.102 Mae materion cydraddoldeb yn deillio o ddsbarthu CADau, er enghraifft, mewn perthynas â rhywedd. Ymdriniwn â'r mater hwn yn ddiweddarach yn ein hadroddiad.

### Lwfansau eraill

- 4.103 Dyfernir lwfansau ADY i athrawon dosbarth o dan amodau a osodir ym mharagraff 21.2 DCAAY(C). Ym mis Medi 2023, ystod y lwfans ADY oedd £2,585-£5,098.
- 4.104 Mae'n ymddangos bod y lwfans hwn yn addas i'r dibenion a fynegir yn DCAAY(C) ar hyn o bryd, sy'n cyfeirio at ddyfarnu lwfansau ADY ar gyfer swyddi sy'n gofyn am gymwysterau gorfodol, athrawon mewn ysgolion arbennig ac athrawon dosbarthiadau neu unedau arbennig dynodedig.
- 4.105 Mae DCAAY(C) yn amlinellu lwfansau recriwtio a chadw ar gyfer athrawon ym mharagraff 27. Mae'r rhain yn cynnwys, yn ddarostyngedig i amodau penodol, taliadau neu gymorth ariannol arall yr ystyrir eu bod yn angenrheidiol fel cymhelliant i recriwtio athrawon newydd a chadw athrawon presennol. Dylid pennu hyd lwfansau o'r fath a dylent gael eu hadolygu'n rheolaidd.
- 4.106 Roedd ymatebion ymgynghoreion i lwfansau yn amrywio. Cefnogwyd egwyddor lwfansau recriwtio a chadw ar gyfer athrawon yn gyffredinol, a chynigiodd rhai ymgynghoreion y dylai'r lwfansau hyn gael eu hymestyn i arweinwyr. Roedd ambell ymgynghorai o blaid lwfansau ychwanegol ar gyfer y rhai sy'n addysgu trwy gyfrwng y Gymraeg.
- 4.107 Roedd rhai ymgynghoreion o'r farn bod lwfansau recriwtio a chadw yn angenrheidiol, tra bod eraill yn credu eu bod yn creu canlyniadau anfwriadol, fel achosi rhaniad rhwng staff. Codwyd materion yn ymwneud â thegwch hefyd – er enghraifft, staff presennol sydd wedi bod yn addysgu ers blynyddoedd lawer ond nad ydynt yn cael lwfans o'r fath, pan ellid dadlau y gallent gael lwfans er mwyn eu cadw. Dywedodd rhai ymgynghoreion hefyd fod y gallu i dalu lwfans yn dibynnu weithiau ar sefyllfa ariannol yr ysgol.
- 4.108 Ochr yn ochr â lwfansau sy'n daladwy gan ysgolion, nodwn fod Llywodraeth Cymru yn cynnig cynlluniau cymhelliant eraill i ddenu a chadw athrawon, er enghraifft:



## Pennod 4: Casgliadau ac argymhellion

---

- Y Fwrsariaeth i Gadw Athrawon Cymraeg mewn Addysg<sup>61</sup>
- Cymhelliant Addysg Gychwynnol Athrawon (AGA) ar gyfer Pynciau â Blaenoriaeth<sup>62</sup>
- Cynllun Cymhelliant Iaith Athrawon Yfory<sup>63</sup>
- Cynllun Cymhelliant Addysg Gychwynnol i Athrawon (AGA) o Gymunedau Ethnig Lleiafrifol<sup>64</sup>

- 4.109 Gan nad oes llawer o wybodaeth na data ar gael am lwfansau recriwtio a chadw ysgolion a'u heffaith o gymharu â chynlluniau cymhelliant eraill, nid ydym yn argymhell unrhyw newidiadau yn y maes hwn.
- 4.110 Mae paragraff 27.3 DCAAY(C) yn datgan: "Ni cheir dyfarnu taliadau i benaethiaid, dirprwy benaethiaid na phenaethiaid cynorthwyol o dan baragraffau 27.1 i 27.2 ac eithrio ad-dalu costau tai neu adleoli yr aethpwyd iddynt yn rhesymol. Rhaid i bob ystyriaeth recriwtio a chadw arall yn gysylltiedig â phennaeth, dirprwy bennaeth neu bennaeth cynorthwyol – gan gynnwys buddiannau nad ydynt yn rhai ariannol – gael ei hystyried wrth bennu'r raddfa gyflog".
- 4.111 Rydym wedi ystyried p'un a ddylai'r cymal presennol i ddyfarnu lwfansau recriwtio a chadw gael ei ymestyn i arweinwyr. O ystyried ystod y grŵp arweinyddiaeth sy'n cynnwys 50 o bwyntiau graddfa, credwn fod digon o hyblygrwydd i osod arweinwyr ar bwynt ar y raddfa sy'n adlewyrchu'r angen am recriwtio a chadw.

### **Y Gymraeg/dwylieithrwydd**

- 4.112 Rydym wedi ystyried yng nghyd-destun Cymraeg 2050; p'un a ddylai athrawon sy'n addysgu trwy gyfrwng y Gymraeg neu'n ddwylieithog gael lwfans ychwanegol.
- 4.113 Rydym yn ymwybodol bod ystod o gynlluniau sy'n ceisio denu a chadw athrawon cyfrwng Cymraeg, a bod Llywodraeth Cymru wedi cyflwyno'r Fwrsariaeth i Gadw Athrawon Cymraeg mewn Addysg yn ddiweddar sydd wedi'i bwriadu ar gyfer athrawon uwchradd cyfrwng Cymraeg.
- 4.114 Nodwn hefyd y cynnydd sy'n cael ei wneud tuag at dargedau a osodwyd yng Nghynllun Gweithlu'r Gymraeg mewn Addysg.

---

<sup>61</sup> Llywodraeth Cymru (2023), *Y Fwrsariaeth i Gadw Athrawon Cymraeg mewn Addysg: canllawiau i ymgeiswyr* <https://www.llyw.cymru/y-fwrsariaeth-i-gadw-athrawon-cymraeg-mewn-addysg-canllawiau-i-ymgeiswyr-html>

<sup>62</sup> Llywodraeth Cymru (2023), *Cymhelliant Addysg Gychwynnol Athrawon (AGA) ar gyfer Pynciau â Blaenoriaeth: canllawiau i fyfyrwyr 2022-2023* <https://www.llyw.cymru/cymhelliant-addysg-gychwynnol-athrawon-ar-gyfer-pynciau-blaenoriaeth-canllawiau-i-fyfyrwyr-2022-i>

<sup>63</sup> Llywodraeth Cymru (2023) *Cynllun Cymhelliant Iaith Athrawon Yfory: canllawiau i fyfyrwyr 2022-2023* <https://www.llyw.cymru/cynllun-cymhelliant-iaith-athrawon-yfory-canllawiau-i-fyfyrwyr-2023-i-2024-html>

<sup>64</sup> Llywodraeth Cymru (2023), *Canllawiau i Bartneriaethau AGA a Chyngor y Gweithlu Addysg ynghylch Cynllun Cymhelliant Addysg Gychwynnol i Athrawon (AGA) o Gymunedau Ethnig Lleiafrifol (blwyddyn academaidd 2022 i 2023)* <https://www.llyw.cymru/canllawiau-i-bartneriaethau-aga-chyngor-y-gweithlu-addysg-ynghylch-cynllun-cymhelliant-addysg>

## Pennod 4 – Casgliadau ac argymhellion

- 4.115 O ystyried y cynlluniau recriwtio a chadw a gyflwynwyd yn gymharol ddiweddar, nid ydym yn credu y dylid cyflwyno lwfans penodol ar gyfer y Gymraeg, ar hyn o bryd. Credwn y dylai hyn gael ei ailystyried ar ôl adolygu'r dadansoddiad o ddata a gynlluniwyd ar gyfer y gwanwyn 2026.

### **ARGYMHELLIAD 16**

Mae CACAC yn argymell i Lywodraeth Cymru, ar ôl adolygu'r dadansoddiad o ddata, fod CACAC yn cael ei gyfarwyddo i adolygu lwfansau ar gyfer athrawon cyfrwng Cymraeg yn 2027-2028.

## Taliadau ychwanegol

- 4.116 Mae paragraff 26 DCAAY(C) yn rhestru'r amgylchiadau pryd y ceir gwneud taliadau ychwanegol i athrawon, fel taliadau ar gyfer datblygiad proffesiynol a chymryd rhan mewn gweithgareddau dysgu y tu allan i oriau ysgol. Rydym wedi adolygu'r rhestr hon ac nid ydym yn argymell gwneud unrhyw newidiadau ar hyn o bryd. Fodd bynnag, credwn fod lle i ganiatáu i ysgolion, trwy gytundeb ag athrawon unigol, ddarparu buddion cyfwerth i athrawon, fel amser i ffwrdd yn gyfnewid (TOIL) yn lle taliadau ariannol.

### **ARGYMHELLIAD 17**

Mae CACAC yn argymell i Lywodraeth Cymru fod darpariaeth ychwanegol yn cael ei gwneud i baragraff 26 DCAAY(C) 2024-2025 sy'n caniatáu i ysgolion ddarparu, trwy gytundeb ag athrawon unigol, buddion cyfwerth, fel amser i ffwrdd yn gyfnewid (TOIL) yn lle taliadau ariannol.

## Rhan 2 – Amodau

### Llwyth gwaith

#### Cefndir

- 4.117 Mae'n rhaid i athro a gyflogir ar sail amser llawn yn unol â'r graddfeydd a amlinellir ym mharagraff 50.5 DCAAY(C) fod ar gael i weithio am 195 o ddiwrnodau ac am 1,265 o oriau, a ddyrennir yn rhesymol drwy gydol y diwrnodau hynny yn y flwyddyn ysgol.

## Pennod 4: Casgliadau ac argymhellion

---

- 4.118 Nid yw'r oriau gwaith penodedig uchod yn berthnasol i benaethiaid, dirprwy benaethiaid, penaethiaid cynorthwyol nac athrawon ar yr ystod cyflog ar gyfer ymarferwyr arweiniol.
- 4.119 Mae paragraff 50.7 DCAAY(C) yn datgan bod rhaid i athro weithio'r "cyfryw oriau ychwanegol rhesymol ag y bydd angen eu gweithio o bosibl er mwyn galluogi'r athro i gyflawni ei ddyletswyddau proffesiynol mewn ffordd effeithiol..." ac mae paragraff 50.8 yn mynd ymlaen i ddweud "Ni chaiff y cyflogwr bennu faint o'r oriau ychwanegol y cyfeirir atynt ym mharagraff 50.7 y mae'n rhaid eu gweithio neu pryd y mae'n rhaid gweithio'r oriau hyn".
- 4.120 Mae gan athrawon dosbarth yr hawl i gyfnodau rhesymol o CPA ac mae'n rhaid i'r rhain gael eu darparu mewn unedau o hanner awr o leiaf yn ystod wythnos addysgu'r ysgol a amserlennwyd, ac mae'n rhaid iddynt gynrychioli o leiaf 10% o amser addysgu'r athro a amserlennwyd.
- 4.121 Nid oes penodolrwydd o'r fath mewn perthynas ag amser rheoli. Fodd bynnag, mae DCAAY(C) yn datgan bod gan athro sydd â chyfrifoldebau arwain neu reoli yr hawl, cyn belled ag y bo'n rhesymol ymarferol, i gyfnod rhesymol o amser yn ystod sesiynau ysgol i gyflawni'r cyfrifoldebau hynny.
- 4.122 Mae DCAAY(C) yn ddistaw ynglŷn ag oriau gwaith ar gyfer arweinwyr, heblaw mewn perthynas â materion penodol.
- 4.123 Mae gan ddirprwy benaethiaid, penaethiaid cynorthwyol ac athrawon ar yr ystod cyflog ar gyfer ymarferwyr arweiniol yr hawl i gael seibiant o hyd rhesymol mor agos i ganol pob diwrnod ysgol ag sy'n rhesymol ymarferol.
- 4.124 Mae paragraff 51.4 DCAAY(C) hefyd yn datgan "Rhaid i gyrff llywodraethu a phenaethiaid, wrth gyflawni eu dyletswyddau, ystyried yr angen i'r pennaeth a'r athrawon yn yr ysgol allu sicrhau cydbwysedd boddhaol rhwng yr amser sydd arnynt ei angen i gyflawni eu dyletswyddau proffesiynol ... a'r amser sydd arnynt ei angen i ddilyn eu diddordebau personol y tu allan i'r gwaith. Gan ystyried hyn, dylai gyrff llywodraethu a phenaethiaid sicrhau eu bod yn cadw at y terfynau gwaith a nodir yn y Rheoliadau Amser Gwaith 1998."
- 4.125 Nodwn fod Gweinidog y Gymraeg ac Addysg wedi ymrwymo i leihau llwyth gwaith a biwrocratiaeth i staff ysgolion ym mis Gorffennaf 2023.<sup>65</sup> Rhoddwyd gwybod i ni y bu cynnydd wrth ddatblygu asesiadau o'r effaith ar lwyth gwaith mewn perthynas â pholisïau addysg newydd y llywodraeth i asesu eu heffaith bosibl ar lwythi gwaith athrawon ac arweinwyr ysgol, a bwriadwyd treialu'r rhain erbyn diwedd mis Tachwedd 2023. Law yn llaw â hyn, bwriadwyd darparu offeryn digidol i alluogi penaethiaid i ddangos tystiolaeth o achosion llwyth gwaith ym mis Rhagfyr 2023.

---

<sup>65</sup> Llyw.Cymru (Gorffennaf 2023), *Datganiad Cabinet. Lleihau llwyth gwaith a biwrocratiaeth i staff ysgolion* <https://www.llyw.cymru/datganiad-ysgrifenedig-lleihau-llwyth-gwaith-biwrocratiaeth-i-staff-ysgolion>

- 4.126 Yn rhan o'r ymgyrch i leihau'r llwyth gwaith, mae arweiniad o DCAAY a gyhoeddwyd cyn 2012 ar dasgau gweinyddol a chleryddol nad yw'n ofynnol i athrawon eu cyflawni, wedi cael ei adfer i Atodiad 3 DCAAY(C) 2023.
- 4.127 Dywedodd y Gweinidog ym mis Tachwedd 2023 y byddai'n cyfarwyddo CACAC i adolygu priodoldeb yr arweiniad hwn, gan gynnwys y cyfeiriad penodol at arweinwyr ysgol a ychwanegwyd, yn ogystal ag ystyried amodau i arweinwyr ysgol yn Adolygiad Cyflogau CACAC ar gyfer 2024-2025.<sup>66</sup>
- 4.128 Mae'r Grŵp Rheoli Llwyth Gwaith a Lleihau Biwrocratiaeth, sydd wedi bod yn rheoli lleihau'r llwyth gwaith, wedi cael ei atal dros dro, a throsglwyddwyd ei gylch gwaith i Grŵp Strategol newydd i oruchwylio'r holl faterion yn ymwneud â lleihau llwyth gwaith a biwrocratiaeth. Dylai cyfarfod cyntaf y Grŵp Strategol gael ei gynnal yng nghanol mis Chwefror. Bydd ganddo bum is-grŵp sy'n canolbwyntio ar gyllid ac adnoddau; adrodd; ymgysylltu; datblygu a gweithredu polisi a gweithwyr cymorth dysgu.
- 4.129 Mae Llywodraeth Cymru, ochr yn ochr â'i rhanddeiliaid, wedi cytuno i sefydlu grŵp i ddatblygu siarter llwyth gwaith a lles, gyda'r bwriad o gwblhau gwaith cwmpasu cychwynnol erbyn yr hydref 2024.
- 4.130 Nodwn hefyd fod Gweinidog y Gymraeg ac Addysg wedi cyhoeddi adolygiad o haen ganol y system addysg yng Nghymru: 'Adolygu rolau a chyfrifoldebau partneriaid addysg yng Nghymru a chyflwyno trefniadau i wella ysgolion', i adrodd erbyn mis Mawrth 2024.<sup>67</sup> "Bydd hyn yn fodd i ystyried beth sydd ei angen ar y system mewn ffordd gyfunol, amserol a thryloyw wrth inni edrych tua'r dyfodol ac yn rhoi cyfle i gefnogi'r broses o greu lle ar gyfer cydweithio cadarnhaol, cefnogol, a ysgogir gan ddiben, gan leihau biwrocratiaeth ddiangen".<sup>68</sup>

### Materion presennol

- 4.131 Yn ystod ein hadolygiad, codwyd nifer o faterion yn ymwneud â'r llwyth gwaith ac amser gweithio athrawon ac arweinwyr, gan gynnwys:
- nifer yr oriau cyfeiriedig, a'r oriau gwirioneddol, y mae athrawon dosbarth yn gweithio
  - nifer yr oriau y dylai athrawon fod yn addysgu (cyswllt ystafell ddosbarth) i sicrhau bod amser yn cael ei ddyrannu'n briodol i gyfrifoldebau cysylltiedig
  - faint o amser CPA a roddir i athrawon

<sup>66</sup> Llyw.Cymru (Tachwedd 2023), *Datganiad Cabinet. Diweddariad – lleihau llwyth gwaith a biwrocratiaeth i staff ysgolion* <https://www.llyw.cymru/datganiad-ysgrifenedig-diweddariad-llleihau-llwyth-gwaith-biwrocratiaeth-i-staff-ysgolion>

<sup>67</sup> Llyw.Cymru (2023), *Adolygu rolau a chyfrifoldebau partneriaid addysg yng Nghymru a chyflwyno trefniadau i wella ysgolion: cylch gwaith* <https://www.llyw.cymru/cylch-gorchwyl-adolygu-rolau-chyfrifoldebau-partneriaid-addysg-yng-nghymru-chyflwyno-trefniadau-html>

<sup>68</sup> Llyw.Cymru (Tachwedd 2023), *Datganiad Cabinet. Diweddariad – lleihau llwyth gwaith a biwrocratiaeth i staff ysgolion* <https://www.llyw.cymru/datganiad-ysgrifenedig-diweddariad-llleihau-llwyth-gwaith-biwrocratiaeth-i-staff-ysgolion>

## Pennod 4: Casgliadau ac argymhellion

---

- amser rheoli ar gyfer y rhai hynny sy'n derbyn lwfansau penodol, gan gynnwys lwfansau CAD
- nifer yr oriau y mae arweinwyr yn gweithio
- diffyg amser a ddiogelir i arweinwyr
- diffyg amser a ddyrennir i DPP

### Yr achos o blaid newid

#### *Amser gweithio athrawon*

- 4.132 Rydym eisoes wedi nodi ymatebion ymgylgoreion a ddywedodd fod athrawon yng Nghymru yn wynebu llwythi gwaith uchel iawn, gyda phryderon ynglŷn â chydbwysedd rhwng bywyd a gwaith, ac awydd cryf am leihau'r llwyth gwaith a fyddai'n arwain at fwy o amser i athrawon gynllunio a pharatoi, ac ymgysylltu'n ddyfnach â DPP. Roedd llawer o ymgylgoreion yn credu y byddai hyn yn cael effaith gadarnhaol ar recriwtio a chadw athrawon ac arweinwyr ysgol.
- 4.133 Mae pryderon ynglŷn â'r goblygiadau i'r llwyth gwaith yn sgil gweithredu diwygiadau addysgol presennol, fel y Cwricwlwm i Gymru, Deddf ALNET (Cymru), Cymraeg 2050, system gymwysterau newydd, a mesurau atebolrwydd sy'n newid, sy'n gofyn i athrawon ac arweinwyr gaffael sgiliau newydd. Mae ymgylgoreion yn cyfeirio at y gofynion ychwanegol ar amser athrawon ac arweinwyr i fynychu hyfforddiant priodol ar gyfer y diwygiadau hyn, yn ogystal â datblygu a chyflwyno'r diwygiadau hyn mewn ysgolion.
- 4.134 Mae'r Cwricwlwm i Gymru yn rhoi llawer o ymreolaeth yn ôl i athrawon, i ffurfio a datblygu'r addysgeg a'r adnoddau i gyflawni'r cwricwlwm yn llwyddiannus. Er bod yr ymgylgoreion yn croesawu hyn, nododd llawer fod yr ymreolaeth uwch hyn hefyd yn gofyn am ddyrannu amser ychwanegol priodol nad yw'n ymwneud ag addysgu er mwyn datblygu a gweithredu'r ymagwedd newydd.
- 4.135 Fel y nodwyd ym Mhennod 2, canfu Alma Economics fod amser gweithio wythnosol cyffredinol athrawon yng Nghymru (gan gynnwys addysgu a chyflawni dyletswyddau eraill) yn ail uchaf yn yr OECD, ar ôl Japan yn unig.<sup>69</sup> Mae'r amser y mae athrawon yng Nghymru yn ei dreulio yn yr ystafell ddosbarth yn uwch na chyfartaledd yr OECD, hefyd.
- 4.136 Adroddodd Arolwg Cenedlaethol y Gweithlu Addysg CGA a gynhaliwyd rhwng mis Ionawr a mis Mai 2021, ac a gyhoeddwyd ym mis Hydref 2021, fod athrawon amser llawn yn gweithio 56 awr yr wythnos ar gyfartaledd (oriau hunanadroddedig).<sup>70</sup> O'r rhain, roedd athrawon amser llawn, ar gyfartaledd, yn treulio 23.3 awr yn addysgu, 6.9 awr yn paratoi a chynllunio,

---

<sup>69</sup> Er nad oedd Cymru wedi'i chynnwys yn yr arolwg hwn, mewnosodwyd yr oriau hunanadroddedig o Arolwg Gweithlu 2021 CGA. Cefnogir yr ystadegau ymhellach gan Fywydau Gwaith Athrawon, a gynhyrchwyd gan yr Adran Addysg.

<sup>70</sup> CGA (2023), *Arolwg Cenedlaethol y Gweithlu Addysg* <https://www.ewc.wales/site/index.php/cy/amdanom-ni/polisi-ac-ymchwil/arolwg-cenedlaethol-y-gweithlu-addysg>

6.7 awr yn asesu, marcio a dadansoddi data, a 5.4 awr yn paratoi deunyddiau'n benodol ar gyfer dysgu cyfunol/o bell. Cydnabyddwn fod yr oriau a nodwyd ar gyfer dysgu cyfunol/o bell yn ymwneud â chyfnod pan oedd ysgolion dan glo neu ar agor yn rhannol ar gyfer addysgu wyneb yn wyneb o ganlyniad i'r pandemig COVID-19. Roedd 70.4% o'r holl ymatebwyr yn anghytuno, neu'n anghytuno'n gryf, y gallent reoli eu llwyth gwaith o fewn yr oriau cytunedig.

- 4.137 Yn yr Alban, yr wythnos waith ar gyfer athrawon yw 35 awr, a'r amser cyswllt â disgyblion yw 22.5 awr ar gyfartaledd (uchafswm o 25). Mae'r gweddill yn cynnwys lleiafswm o 7.5 awr ar gyfer amser paratoi a marcio, gyda chydbwysedd o bum awr ar ôl ar gyfer tasgau eraill. O ran athrawon yn yr Alban, dylai traean o'u hamser cyswllt gwirioneddol â disgyblion gael ei ddyrannu i amser paratoi a marcio personol.
- 4.138 Nodwn arolwg hydredol yr Adran Addysg 'Bywydau Gwaith Athrawon ac Arweinwyr', a fydd yn cael ei gynnal tan 2026. Cynhaliwyd y don gyntaf yn y gwanwyn 2022 gydag athrawon ac arweinwyr yn ysgolion y wladwriaeth yn Lloegr.<sup>71</sup> Adroddodd canlyniadau ton gyntaf yr arolwg hwn fod arweinwyr amser llawn yn Lloegr yn gweithio 57.5 awr yr wythnos ar gyfartaledd a bod athrawon amser llawn yn gweithio 51.9 awr yr wythnos ar gyfartaledd. Mae'r oriau gwaith ar gyfer athrawon yng Nghymru a adroddwyd yn gynharach ym mharagraff 4.136 yn uwch na'r rhai a adroddwyd yn Lloegr, ond nodwn hefyd fod yr arolygon wedi cael eu cynnal yn ystod blynyddoedd gwahanol. Fel y cyfryw, ni wnawn unrhyw gymariaethau uniongyrchol.
- 4.139 Nodwn hefyd y trefniadau yn Lloegr, yn sgil gweithredu polisi a phecyn cymorth lleihau llwyth gwaith yr Adran Addysg yn 2018, gan gynnwys ei hadnoddau i gefnogi lles a lleihau'r llwyth gwaith. Yr uchelgais presennol yw lleihau oriau gwaith bum awr yr wythnos o fewn tair blynedd.<sup>72</sup>
- 4.140 Adroddodd gwerthusiad diweddar o weithredoedd lleihau llwyth gwaith yr Adran Addysg ym mis Gorffennaf 2023 gan yr Ymddiriedolaeth Datblygu Addysg eu bod yn cael effaith gadarnhaol ar les athrawon ac arweinwyr, yn ogystal â gwella cyfraddau cadw.<sup>73</sup>
- 4.141 Yn ôl y dystiolaeth a gyflwynwyd, nodwn fod oriau gwaith athrawon yng Nghymru yn ymddangos yn uchel o gymharu â gwledydd eraill. Mae paragraff 51.4 DCAAY(C) yn datgan y dylid cadw at "y terfynau gwaith a nodir yn y Rheoliadau Amser Gwaith 1998" (ni ddylai cyflogeion weithio mwy na 48 awr yr wythnos ar gyfartaledd, oni bai eu bod yn optio allan), ond mae'r dystiolaeth a ddarparwyd yn awgrymu nad yw hyn yn cael ei gyflawni

---

<sup>71</sup> Gov.UK (2023), *Bywydau gwaith athrawon ac arweinwyr – ton 1*

<https://www.gov.uk/government/publications/working-lives-of-teachers-and-leaders-wave-1>

<sup>72</sup> Gov.UK (2023), *Yr Hyb Addysg: Sut rydym yn lleihau llwyth gwaith athrawon*

<https://educationhub.blog.gov.uk/2023/09/18/how-were-reducing-teacher-workload/>

<sup>73</sup> Yr Ymddiriedolaeth Datblygu Addysg (2023), *Lleihau'r llwyth gwaith mewn ysgolion yn Lloegr*

[https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/1172547/Workload\\_reduction\\_in\\_schools\\_in\\_England.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1172547/Workload_reduction_in_schools_in_England.pdf)

## Pennod 4: Casgliadau ac argymhellion

bob amser. Rydym yn pryderu am effaith y llwyth gwaith hwn ar les athrawon a deilliannau dysgwyr.

### **ARGYMHELLIAD 18**

Mae CACAC yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn datblygu cynllun lleihau llwyth gwaith, sy'n lleihau amser gweithio athrawon, er mwyn sicrhau, erbyn mis Medi 2027, y cydymffurfir yn llawn ac yn gyson â'r terfynau a osodir yn Rheoliadau Amser Gwaith 1998 (paragraff 51.4 DCAAY(C)) ac nad oes anfantais o gymharu ag oriau gwaith yn Lloegr.

- 4.142 Nodwn amcanion y Grŵp Strategol newydd i leihau'r llwyth gwaith. Mae angen monitro'r cynnydd a wneir mewn perthynas â lleihau oriau gwaith, ac er na fyddem yn dymuno cynyddu'r llwyth gwaith trwy arolygon cynhwysfawr, credwn y dylid bod yn ymwybodol o'r ymagwedd hydredol a ddefnyddir yn Lloegr.

### ***Amser gweithio arweinwyr***

- 4.143 Nodwn nad oes gan staff sy'n cael eu talu ar yr YCGA yr un amddiffyniadau a roddir i athrawon dosbarth, y mae DCAAY(C) yn pennu dyraniad blynyddol o oriau (1,265) a diwrnodau (195) iddynt ar gyfer athro amser llawn.
- 4.144 Mae llawer o ymgynghoreion wedi cyfeirio at nifer yr oriau y mae arweinwyr yn gweithio, a gynyddodd yn ystod y pandemig COVID-19.
- 4.145 Cynigiodd ymgynghoreion nifer o bosibiliadau ynglŷn ag amser gweithio i arweinwyr, gan gynnwys rhywfaint o amddiffyniad ar gyfer eu cydbwysedd bywyd a gwaith trwy leiafswm cyfnodau o wyliau; gwarantu cyfnodau pan na cheir cysylltu â nhw yn ystod y diwrnod ysgol; mwy o gefnogaeth i benaethiaid i fynd i'r afael ag ynysigrwydd; a chymorth ar gyfer materion lles meddyliol.
- 4.146 Cyfeiriodd ambell ymgynghorai at rôl rheolwyr busnes ysgolion a gweinyddwyr proffesiynol mewn ysgolion i helpu i leihau llwyth gwaith arweinwyr ysgol, yn enwedig mewn strwythurau mwy cymhleth fel ysgolion federal.
- 4.147 Adroddodd arolwg gweithlu CGA ym mis Hydref 2021 fod arweinwyr yn gweithio 54 awr yr wythnos ar gyfartaledd. Roedd 64.2% o'r holl arweinwyr yn anghytuno y gallent reoli eu llwyth gwaith o fewn eu horiau cytunedig.
- 4.148 Nodwn ym mharagraff 4.138 fod arolwg 'Bywydau Gwaith Athrawon ac Arweinwyr' yr Adran Addysg yn adrodd bod arweinwyr amser llawn yn Lloegr yn gweithio 57.5 awr yr wythnos ar gyfartaledd, gyda'r amodau a nodir yn yr un paragraff.

- 4.149 Ystyriwyd gosod terfyn uchaf ar nifer yr oriau y mae'n ofynnol i arweinwyr ysgol weithio. Dywedodd ambell ymgynghorai efallai na fyddai oriau penodedig ar gyfer penaethiaid yn gweithio'n ymarferol, ond y dylid ystyried gosod terfyn uchaf yn ychwanegol at yr amddiffyniadau a gynigir yn Rheoliadau Amser Gwaith 1998.
- 4.150 Nodwn ddatganiad y Gweinidog Addysg a'r Gymraeg ar 9 Tachwedd 2023 "y bydd cyfeiriad penodol at ystyried amodau gwasanaeth ar gyfer arweinwyr ysgolion fel rhan o Gylch Gwaith Adolygu Cyflogau Bwrdd Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru ar gyfer 2024/25".

### **Amser addysgu**

- 4.151 Mae'n ofynnol i athrawon mewn ysgolion a ariennir gan y wladwriaeth ar draws gwledydd yr OECD weithio nifer statudol o oriau y flwyddyn, a allai gynnwys swm penodedig neu gyfeiriedig o amser addysgu gyda dysgwyr. Nid yw pob gwlad yn diffinio amser addysgu statudol yn yr ystafell ddosbarth.
- 4.152 Nid oes amser addysgu net statudol yng Nghymru. Fodd bynnag, mae'n rhaid i athrawon gael amser CPA y mae'n rhaid iddo gynrychioli o leiaf 10% o amser addysgu'r athro a amserlennwyd, a dylai ANG gael llai o oriau addysgu yn ystod eu cyfnod sefydlu.
- 4.153 Nodwn fod yr Alban wedi gosod terfyn ar nifer yr oriau addysgu yr wythnos. Mae ymchwil a gynhaliwyd gan Alma Economics a ddangosir ym Mhennod 2 yn adrodd bod Cymru yn chwarter uchaf yr oriau addysgu cyfartalog hunanadroddedig yr wythnos ar draws gwledydd yr OECD.
- 4.154 O ystyried bod 1,265 o oriau cyfeiriedig y flwyddyn yng Nghymru, a bod 190 o ddiwrnodau ar gael ar gyfer addysgu, mae 33.3 awr dybiannol ar gael yr wythnos ar gyfer addysgu a dyletswyddau eraill. Nid oes arweiniad ar faint o'r amser hwn y dylid ei neilltuo'n benodol i addysgu.
- 4.155 Mae arolwg gweithlu CGA ym mis Hydref 2021 yn adrodd bod athrawon amser llawn yn addysgu 23.3 awr yr wythnos, ar gyfartaledd. Roedd meini prawf yr arolwg wedi rhannu'r oriau addysgu'n gyfnodau o bum awr, ac mae dadansoddiad o'r oriau'n dangos: mewn ysgolion uwchradd, bod 14.2% o athrawon yn hunanadrodd eu bod yn addysgu 25.5 awr neu fwy yr wythnos, o gymharu â 53.2% mewn ysgolion cynradd, a 53.3% mewn ysgolion arbennig.
- 4.156 Heb bennu uchafswm nifer o oriau addysgu yr wythnos, mae'n anodd gosod amser ar gyfer CPA a dyletswyddau eraill.
- 4.157 Nodwn ganfyddiadau gwaith ymchwil Alma Economics, sy'n dangos bod gan gynnydd mewn amser addysgu gysylltiad negyddol â sgorau PISA 2018, ac felly hefyd cynnydd mewn amser addysgu fel cyfran o amser gweithio (er nad yw'r olaf yn arwyddocaol).



## Pennod 4: Casgliadau ac argymhellion

- 4.158 Rydym yn cefnogi'r egwyddor o bennu uchafswm nifer o oriau addysgu yr wythnos, ond yn cydnabod y bydd goblygiadau ariannol, addysgol a staffio. Felly, dylai Llywodraeth Cymru gynnal asesiad llawn o effeithiau'r goblygiadau.

### **ARGYMHELLIAD 19**

Mae CACAC yn cefnogi pennu uchafswm nifer o oriau addysgu yr wythnos o fewn DCAAY(C). Argymhellwn i Lywodraeth Cymru ei bod yn cynnal asesiad llawn o effaith y cynnig hwn, a bod CACAC yn cael ei gyfarwyddo yn 2025-2026 i ymgynghori ar weithredu.

- 4.159 Nodwn y bydd amser addysgu penodedig yn effeithio ar athrawon cyflenwi a gyflogir gan awdurdodau lleol ac yn uniongyrchol gan ysgolion, yn enwedig athrawon cyflenwi tymor byr. Argymhellodd ein hadroddiad ar y mater hwn ym mis Hydref 2023 y dylai dyletswyddau athro cyflenwi tymor byr gynnwys, yn gwyno:
- cyflwyno gwersi i ddisgyblion gan ddefnyddio deunyddiau a baratowyd o flaen llaw
  - asesu gwaith dosbarth neu weithgarwch cysylltiedig
  - adrodd ar gyrhaeddiad disgyblion o fewn y dosbarthiadau a addysgir
- 4.160 Mae cyfrifoldebau athrawon cyflenwi tymor byr o fewn yr ystafell ddosbarth yn unig, ac felly ni fyddant yn gallu addysgu mwy na'r oriau penodedig yn ystod unrhyw wythnos unigol. Felly, bydd angen ystyried y goblygiadau yn rhan o Argymhelliad 19.
- 4.161 Er bod athrawon cyflenwi a gyflogir gan asiantaethau y tu allan i gwmpas DCAAY(C), gallai derbyn yr argymhelliad hwn arwain at oblygiadau ychwanegol y bydd angen i Lywodraeth Cymru eu harchwilio ochr yn ochr ag Argymhelliad 19.

### **Cynllunio, paratoi ac asesu**

- 4.162 Galwodd y rhan fwyaf o ymgynghoreion am gynyddu'r amser a ddyrennir i CPA. O'r rhai hynny a fynegodd y farn hon, galwodd y mwyafrif am ei gynyddu o leiafswm o 10% o amser addysgu i leiafswm o 20% o amser addysgu.
- 4.163 Yn Lloegr a Gogledd Iwerddon, mae amser CPA yr un fath ag yng Nghymru. Yn yr Alban, nodwn fod amser CPA yn gyfystyr ag o leiaf draean o amser cyswllt dosbarth athro.
- 4.164 Adroddodd arolwg gweithlu CGA ym mis Hydref 2021 fod athrawon yn treulio 13.6 awr yr wythnos ar gyfartaledd ar CPA a dadansoddi data, sy'n

cynrychioli 24.9% o'r amser gweithio cyfartalog a adroddwyd, heb gynnwys yr amser paratoi cyfunol/o bell y cyfeirir ato ym mharagraff 4.136.

- 4.165 Nodwn yr alwad am amser CPA ychwanegol, o ystyried y ffigurau a adroddwyd trwy'r arolwg. Ar y cam hwn, credwn fod llawer o ddiwygiadau addysgol ar waith, nad yw eu heffaith wedi cael ei hasesu'n llawn eto. Mae'r rhain yn cynnwys:
- y Cwricwlwm i Gymru o ran ymreolaeth athrawon
  - y fethodoleg asesu a fydd yn cael ei mabwysiadu yn rhan o'r cymwysterau newydd ar gyfer Cymru, y disgwylir iddynt ddechrau cael eu haddysgu yn 2025
  - yr amrywioldeb mewn ymagweddau ar draws ysgolion o ran asesu digidol
  - i ba raddau y bydd amcanion y grŵp strategol adolygu llwyth gwaith yn cael eu cyflawni
  - ôl-ffeithiau'r pandemig COVID-19 ar ddisgyblion, ac i ba raddau y datrysir y rhain
- 4.166 O ganlyniad, mae angen rhoi ystyriaeth ofalus i faint o amser CPA sy'n briodol. Credwn fod angen ailystyried dyrannu amser CPA yng ngoleuni'r agenda ddiwygio a'r materion y cyfeirir atynt uchod.

### **ARGYMHELLIAD 20**

Mae CACAC yn argymell i Lywodraeth Cymru y dylai'r amser a ddyrennir ar gyfer cynllunio, paratoi ac asesu (CPA) gael ei ailarchwilio pan wyddys canlyniad Argymhelliad 19, ac y dylid cyfarwyddo CACAC i archwilio hyn ymhellach yn 2026-2027.

### ***Datblygiad proffesiynol parhaus***

- 4.167 Cododd ymgylgoreion gwestiynau hefyd ynglŷn â dyraniad statudol o ddiwrnodau DPP y flwyddyn, ar ben y diwrnodau HMS presennol, fel y gallai athrawon ymgymryd â mwy o ddysgu proffesiynol unigoledig yn hytrach na hyfforddiant sefydliadol ar lefel ysgol gyfan.
- 4.168 Roedd y buddion y cyfeiriwyd atynt yn cynnwys cynnig DPP tecach a mwy cyson i bawb, yn ogystal â gwelliannau posibl i ansawdd addysg a deilliannau i ddysgwyr. Anfantais fwyaf arwyddocaol dyraniad statudol fyddai'r costau cyllido sy'n gysylltiedig â rhyddhau athrawon ac arweinwyr a chyflenwi ar eu cyfer, o ganlyniad i gostau cyflenwi.
- 4.169 Cydnabyddir hefyd mai un o anfanteision posibl rhagnodi cyfnodau o amser cyfeiriedig ar gyfer DPP, neu weithgareddau eraill, yw lleihau hyblygrwydd arweinwyr ysgol i drefnu staff i fodloni anghenion blaenoriaethau ysgolion unigol ac athrawon unigol yn y ffordd orau.

## Pennod 4: Casgliadau ac argymhellion

- 4.170 Yn hytrach na phennu nifer diffiniedig o oriau ar gyfer pob tasg, fel DPP, credwn y gellid cyflawni mwy o hyblygrwydd ac ymreolaeth broffesiynol trwy drafod yn yr arfarniad blynyddol rhwng athro a'i reolwr llinell ba ofynion DPP fyddai orau i'r athro unigol a beth sy'n gweithio orau i flaenoriaethau'r ysgol. Mae hyn yn arbennig o bwysig o ystyried graddau'r diwygiadau addysgol sy'n cael eu rhoi ar waith yng Nghymru ar hyn o bryd.
- 4.171 Mae CACAC yn nodi nad yw paragraff 51.10 DCAAY(C) yn cyfeirio'n benodol at y cysylltiadau rhwng y Safonau Proffesiynol ar gyfer Addysgu ac Arweinyddiaeth a'r Hawl Genedlaethol ar gyfer Dysgu Proffesiynol.

### ARGYMHELLIAD 21

Mae CACAC yn argymhell i Lywodraeth Cymru fod DCAAY(C) (paragraff 51.10) yn cael ei diwygio i gysylltu anghenion datblygiad proffesiynol parhaus (DPP) athrawon ac arweinwyr â'r Safonau Proffesiynol ar gyfer Addysgu ac Arweinyddiaeth a'r Hawl Genedlaethol ar gyfer Dysgu Proffesiynol.

### *Rolau a chyfrifoldebau athrawon ac arweinwyr*

- 4.172 Mae lliaws o rolau wedi esblygu dros amser wrth ymateb i bolisiâu addysg newydd, ffederasiynau o ysgolion, ysgolion canol a mentrau eraill. Mae ysgolion eisoes yn gweithio ar sut i strwythuro eu staff a dyrannu amser gweithio yn y ffordd orau i weithredu diwygiadau addysgol.
- 4.173 Pryder dybryd ymgylgoreion yw rôl y Cydlynnydd ADY a'r amser sy'n ofynnol i gyflawni'r rôl. Nodwn fod hyn yn cael ei ystyried gan grŵp gorchwyl a gorffen, y disgwylir iddo adrodd i Lywodraeth Cymru ym mis Rhagfyr 2023.
- 4.174 Cyfeiriodd rhai ymgylgoreion at y gwahaniaethau yng nghyfrifoldebau arweinwyr o fewn strwythurau ffederal. Rydym eisoes wedi gwneud argymhelliad (10) ynglŷn â chyflog yn y maes hwn.

## Gweithio'n hyblyg

### Cefndir

- 4.175 Mae gweithio'n hyblyg yn "ffordd o weithio sy'n gweddu i anghenion cyflogai, er enghraifft amserau dechrau a gorffen hyblyg, neu weithio gartref".<sup>74</sup> Mae ACAS yn ei ddiffinio fel "unrhyw fath o drefniant gweithio sy'n rhoi rhywfaint o hyblygrwydd ynglŷn â pha mor hir, ble a phryd mae cyflogeion yn gweithio".<sup>75</sup> Ym mis Rhagfyr 2022, cyhoeddodd Llywodraeth y Deyrnas Unedig fesurau

<sup>74</sup> Gov.UK (dim dyddiad), *Gweithio'n hyblyg* <https://www.gov.uk/flexible-working>

<sup>75</sup> ACAS (2015), *Gweithio'n hyblyg a chydbwysedd bywyd a gwaith* <https://www.gov.uk/flexible-working>

newydd i gefnogi'r rhai hynny sy'n ceisio gweithio'n hyblyg. O dan Ddeddf Cysylltiadau Cyflogaeth (Gweithio'n Hyblyg) 2023,<sup>76</sup> mae gan gyflogeion a gweithwyr eraill yr hawl i ofyn am amrywiadau i delerau ac amodau cyflogaeth penodol, gan gynnwys oriau, amserau a lleoliadau gwaith. Diwygiodd y Ddeddf gymal 80(f), "yr hawl i ofyn am gael amrywio contract" o Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 1996.<sup>77</sup> Mae'r ddeddfwriaeth, y disgwylir iddi ddod i rym yn gynnar yn 2024:

- yn dileu'r cyfnod cymhwyso 26 wythnos cyn y gall cyflogeion ofyn am gael gweithio'n hyblyg, gan ei gwneud yn hawl o'r diwrnod cyntaf
- yn mynnu bod cyflogwyr yn ymgynghori â'u cyflogeion, er mwyn archwilio'r opsiynau sydd ar gael, cyn gwrthod cais i weithio'n hyblyg
- yn caniatáu i gyflogeion wneud dau gais i weithio'n hyblyg yn ystod unrhyw gyfnod o 12 mis
- yn mynnu bod cyflogwyr yn ymateb i geisiadau o fewn dau fis, yn hytrach na thri
- yn dileu'r gofyniad i gyflogeion amlinellu sut gallai eu cyflogwr fynd i'r afael ag effeithiau eu cais i weithio'n hyblyg.

4.176 Mae nifer o sefydliadau, fel y Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu (CIPD), yn hyrwyddo gweithio'n hyblyg yn weithredol.<sup>78</sup> Mae'r CIPD o'r farn y dylai gweithio'n hyblyg fod yn drefn arferol i weithwyr, yn hytrach nag eithriad, o ystyried ei fuddion niferus; ac yn ganolog i greu gweithleoedd cynhwysol a chynhyrchiol. Mae'r CIPD yn nodi bod gweithio hybrid yn cynnig manteision cynhwysiant a lles i gyflogeion ac yn gallu helpu i ddenu a chadw pobl y gallai fod yn anodd iddynt gadw swydd fel arall.

4.177 Ceir rhywfaint o dystiolaeth bod mwy a mwy o bobl ifanc yn ceisio swyddi sy'n darparu amodau gwaith hyblyg.<sup>79</sup> Mae sawl ymgynghorai (gan gynnwys Llywodraeth Cymru) wedi cyfeirio at y goblygiadau i recriwtio athrawon newydd a chadw athrawon hŷn a allai ddymuno mwy o hyblygrwydd i'w galluogi i gyflawni cyfrifoldebau gofalu neu wella eu cydbwysedd bywyd a gwaith.

### Materion presennol

4.178 Yn ystod ein hadolygiad, daethpwyd â nifer o faterion i'n sylw ynglŷn â gweithio'n hyblyg, gan gynnwys:

- roedd yr holl ymgynghoreion yn cefnogi'r syniad o ehangu gweithio'n hyblyg

<sup>76</sup> Legislation.gov.uk (2023), *Deddf Cysylltiadau Cyflogaeth (Gweithio'n Hyblyg) 2023* <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2023/33/contents/enacted>

<sup>77</sup> Legislation.gov.uk (1996) *Deddf Hawliau Cyflogaeth 1996* <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18>

<sup>78</sup> CIPD (2023), *Defnydd o weithio'n hyblyg* <https://www.cipd.org/uk/views-and-insights/cipd-viewpoint/flexible-working-update/>

<sup>79</sup> BBC (2021), Pam mae gweithwyr iau eisiau gwaith hybrid fwyaf <https://www.bbc.com/worklife/article/20210729-why-younger-workers-want-hybrid-work-most>

## Pennod 4: Casgliadau ac argymhellion

---

- heblaw am gyfeiriadau at weithio'n rhan-amser, nid yw DCAAY(C) yn cyfeirio at weithio'n hyblyg
- gallai cyflwyno gweithio'n hyblyg arwain at oblygiadau i osod amserlen yr ysgol a sicrhau bod digon o staff ar safle'r ysgol

### Yr achos o blaid newid

- 4.179 Mae'r Adran Addysg yn Lloegr wedi cyhoeddi canllawiau sy'n amlinellu buddion gweithio'n hyblyg ac yn annog ysgolion i'w gyflwyno.<sup>80</sup> Mae'r canllawiau hyn yn cefnogi ymagwedd ysgol gyfan yn hytrach na delio â cheisiadau unigol, ac yn atgoffa ysgolion o'u rhwymedigaeth i sicrhau nad yw eu penderfyniadau'n gwahaniaethu ar sail rhywedd, oedran, hil, anableded ac unrhyw nodwedd warchoddedig arall. Mae'r canllawiau hefyd yn cynnwys astudiaethau achos sy'n dangos sut mae gweithio'n hyblyg wedi cael ei gyflwyno mewn ysgolion.
- 4.180 Mae'r Adran Addysg hefyd wedi cynnal arolwg o fywydau gwaith athrawon ac arweinwyr yn Lloegr sy'n dangos bod "40% o athrawon ac arweinwyr wedi adrodd bod ganddynt ryw fath o drefniant gweithio'n hyblyg gyda'u hysgol, naill ai'n ffurfiol neu'n anffurfiol".<sup>81</sup> Roedd gweithio'n hyblyg yn gysylltiedig â chanfyddiadau mwy cadarnhaol o agweddau eraill ar fywydau gwaith athrawon ac arweinwyr. Roedd y rhai a oedd yn gweithio'n hyblyg yn fwy tebygol o gytuno (o gymharu â'r rhai nad oeddent yn gweithio'n hyblyg) eu bod yn fodlon ar eu swydd y rhan fwyaf o'r amser neu drwy'r amser, a'u bod yn teimlo bod eu hysgol yn eu gwerthfawrogi.
- 4.181 Nododd ymatebion gan ymgynghoreion: efallai na fydd ysgolion yn gallu darparu'r ystod eang o hyblygrwydd sydd ar gael mewn sectorau eraill ac sy'n ddeniadol i ddarpar athrawon; efallai bydd cynyddu trefniadau gweithio'n hyblyg yn arwain at ganlyniadau anfwriadol; bod angen i ysgolion newid eu diwylliant a meddwl yn greadigol; a'r angen i ddysgu gwersi o'r hyblygrwydd a roddwyd gan y pandemig COVID-19.
- 4.182 Mae ffyrdd amrywiol o weithio'n hyblyg – rhannu swydd, gweithio gartref, gweithio'n rhan-amser, oriau cywasgedig, oriau hyblyg, oriau blynyddol, ac ymddeol yn raddol.<sup>82</sup>

### Rhannu swydd

- 4.183 Pan fydd dau athro'n rhannu swydd, byddai angen egluro'r cyfrifoldebau a'r cwmpas a beth fydd yn digwydd os bydd un ohonynt yn sâl neu'n cymryd rhan mewn datblygiad proffesiynol.

---

<sup>80</sup> Gov.UK (2021), Gweithio'n hyblyg mewn ysgolion <https://www.gov.uk/government/publications/flexible-working-in-schools/flexible-working-in-schools--2>

<sup>81</sup> Yr Adran Addysg (2023), Bywydau gwaith athrawon ac arweinwyr – ton 1 [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/1148571/Working\\_lives\\_of\\_teachers\\_and\\_leaders\\_-\\_wave\\_1\\_-\\_core\\_report.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1148571/Working_lives_of_teachers_and_leaders_-_wave_1_-_core_report.pdf)

<sup>82</sup> Gov.UK (dim dyddiad), Gweithio'n hyblyg <https://www.gov.uk/flexible-working>

### **Gweithio gartref**

- 4.184 Fe allai fod yn bosibl i athrawon wneud rhywfaint o waith gartref neu i ffwrdd oddi wrth safle'r ysgol. Un enghraifft yw CPA, a dyletswyddau eraill sy'n ofynnol yn rhan o amser cyfeiriedig y gellid eu gwneud ble, a phryd, sy'n well gan yr athro, yn amodol ar ofynion gweithredol yr ysgol.
- 4.185 Fe allai fod cyfle i gyflwyno rhai gwersi o bell hefyd, er enghraifft disgyblion 16+ oed sy'n adolygu ar gyfer arholiadau.

### **Gweithio'n rhan-amser**

- 4.186 Nifer yr athrawon rhan-amser yng Nghymru yn 2023 oedd 3,195 (11.5% o'r gweithlu), sy'n llai na'r ffigur 4,342 (15.8% o'r gweithlu) yn 2016. Roedd 91.4% o'r athrawon rhan-amser yn fenywaidd, sy'n uwch na'r ffigur 90.6% yn 2016, er bod y niferoedd wedi gostwng o 3,936 i 2,919 yn ystod yr un cyfnod wrth i niferoedd cyffredinol yr athrawon ostwng.<sup>83</sup> Gallai addysgu rhan-amser weddu i'r rhai sy'n dechrau teulu, sy'n nesáu at ymddeol, neu'r rhai sydd â chyfrifoldebau gofalu neu gyfrifoldebau eraill.

### **Oriau cywasgedig**

- 4.187 Mae gweithio oriau amser llawn dros nifer llai o ddiwrnodau yn enghraifft arall o weithio'n hyblyg. Gallai cyflogai gyflawni ei oriau cytundebol dros bythefnos, er enghraifft, ond gweithio naw niwrnod o 10 neu naw sesiwn mewn wythnos yn unig gyda hanner diwrnod yn rhydd: gan weithio'r nifer gytundebol o oriau yn y ddau achos.

### **Oriau hyblyg**

- 4.188 Yn rhan o drefniant oriau hyblyg, gallai athro neu arweinydd ddewis pryd i ddechrau a gorffen gweithio (o fewn terfynau cytunedig), ond gweithio oriau craidd penodol, er enghraifft 10am tan 3pm bob dydd.
- 4.189 Gallai ymagwedd o'r fath fod yn ymarferol mewn rhai amgylchiadau. Clywsom am achosion lle'r oedd yr amserlen wedi cael ei diwygio fel nad oedd y gwersi a addysgwyd gan rai athrawon â phlant ifanc yn digwydd ar ddechrau neu ddiwedd y dydd.

### **Oriau blynyddol**

- 4.190 Mae oriau blynyddol yn digwydd pan fydd cyfanswm nifer yr oriau sydd i'w gweithio yn ystod y flwyddyn yn sefydlog, ond ceir hyblygrwydd ynglŷn â phatrymau gwaith dyddiol ac wythnosol y cyflogai. Yn debyg i oriau hyblyg, fe allai cyflogai weithio oriau craidd yn rheolaidd bob wythnos.

---

<sup>83</sup> Ffigurau a gafwyd gan CGA

## Pennod 4: Casgliadau ac argymhellion

### Ymddeol yn raddol

- 4.191 Mae'r oedran ymddeol diofyn wedi cael ei ddileu a gall gweithwyr hŷn ddewis pryd i ymddeol. Gallai rhai athrawon ac arweinwyr ddymuno lleihau eu horiau a symud i weithio'n rhan-amser wrth iddynt heneiddio.
- 4.192 Dangosodd arolwg yr Adran Addysg o fywydau gwaith athrawon ac arweinwyr yn Lloegr mai'r math mwyaf cyffredin o hyblygrwydd oedd gweithio'n rhan-amser (21%), ac yna amser CPA oddi ar y safle (12%). Roedd athrawon ac arweinwyr mewn ysgolion cynradd yn fwy tebygol o adrodd eu bod yn gweithio'n hyblyg na'r rhai hynny mewn lleoliadau uwchradd (50% o gymharu â 29%). Roedd arweinwyr yn fwy tebygol nag athrawon o fod â diwrnodau cytunedig i ddechrau'n hwyr neu orffen yn gynnar yn ôl disgrisiwn eu rheolwr, cytuno ar ddiwrnodau i ffwrdd personol ad-hoc yn ôl disgrisiwn y rheolwr a threfniadau gweithio gartref neu o bell y cytunwyd arnynt yn ffurfiol.
- 4.193 Credwn y dylai DCAAY(C) gyfeirio at weithio'n hyblyg a'r newid i'r ddeddfwriaeth o ddechrau 2024 sy'n effeithio ar bob cyflogwr, gan gynnwys ysgolion. Dylai Llywodraeth Cymru bwysleisio ei hymrwymiad i weithio'n hyblyg trwy gyhoeddi canllawiau i ysgolion sy'n amlinellu buddion gweithio'n hyblyg ac yn esbonio sut y gellid ei gyflwyno.

### ARGYMHELLIAD 22

Mae CACAC yn argymhell i Lywodraeth Cymru, o fis Medi 2024 ymlaen:

- fod DCAAY(C) yn cael ei diwygio i gynnwys cyfeiriad at Ddeddf Cysylltiadau Cyflogaeth (Gweithio Hyblyg) 2023 a hawl staff i geisio gweithio'n hyblyg
- dylai DCAAY(C) gynnwys diffiniad o weithio'n hyblyg sy'n debyg i ddiffiniad y Gwasanaeth Cyngori, Cymodi a Chyflafareddu (ACAS), sef "unrhyw fath o drefniant gweithio sy'n rhoi rhywfaint o hyblygrwydd ynglŷn â pha mor hir, ble a phryd y mae cyflogaeth yn gweithio"
- dylai Llywodraeth Cymru gyhoeddi canllawiau ar weithio'n hyblyg mewn ysgolion, gan amlinellu'r buddion a sut gallai gweithio'n hyblyg gael ei gyflwyno. Dylai'r canllawiau hyn ganiatáu i athrawon dreulio amser nad yw'n ymwneud ag addysgu yn fwy hyblyg, yn amodol ar ofynion gweithredol
- dylai'r polisi cyflog ysgol enghreifftiol nodi ymagwedd yr ysgol at weithio'n hyblyg, gan ystyried yr angen i sicrhau bod yr ysgol yn cael ei chynnal yn ddidrafferth ac i sicrhau diogelwch a lles disgyblion a'u bod yn cael eu hamddiffyn

### Amodau eraill sy'n ymwneud â hyblygrwydd gyrfa athrawon ac arweinwyr

- 4.194 Aeth ymgynghoreion i'r afael â mater lles a llwyth gwaith. Awgrymwyd y gallai rhoi'r hawl i athrawon ac arweinwyr wneud cais am absenoldeb sabothol ar ôl cyfnod penodol o gyflogaeth gael ei groesawu.
- 4.195 Defnyddir trefniadau o'r fath mewn gwledydd eraill. Yn Seland Newydd, neilltuir 50 o leoedd absenoldeb sabothol a ariennir yn ganolog y caiff athrawon a chanddynt o leiaf bum mlynedd o brofiad wneud cais amdanynt. Disgwylir i ymgeiswyr llwyddiannus ddarparu adroddiad sy'n amlinellu'r hyn maen nhw wedi'i ennill o'r profiad.<sup>84</sup>
- 4.196 Mae gwledydd eraill yn cynnig cyfle i athrawon ac arweinwyr gael absenoldeb di-dâl hefyd, neu'n eu hannog i gael secondiad i swydd gysylltiedig y tu allan i'r ysgol.
- 4.197 Yn ogystal, awgrymodd ymgynghoreion roi'r hawl i staff gael 'diwrnod lles', unwaith y tymor neu'n flynyddol. Mae canllawiau'r Adran Addysg ar weithio'n hyblyg yn cynnwys 'diwrnodau personol neu deulu', sef diwrnodau o absenoldeb awdurdodedig yn ystod y tymor y mae gan bob cyflogai mewn ysgol yr hawl iddynt.
- 4.198 Mae nifer o wledydd wedi cytuno ar hawl i ddatgysylltu – i fod yn rhydd rhag negeseuon e-bost a dulliau electronig eraill o gyfathrebu ar adegau pan fo'r cyflogai i ffwrdd o'r gwaith.<sup>85</sup> Yng Ngwlad Belg, mae'n rhaid i gyflogwyr ag 20 neu fwy o staff sicrhau trefniadau ymarferol ar gyfer cymhwyso hawl y cyflogeion i neb gysylltu â nhw ar ôl oriau gwaith a rhoi cyfarwyddiadau ar ddefnyddio offer digidol i warantu cyfnodau gorffwys, gwyliau, a bywyd preifat a theuluol cyflogeion.
- 4.199 Er mwyn cyfrannu at les a chymhelliad staff, credwn y dylai fod cyfleoedd i athrawon ac arweinwyr gael cyfnodau sabothol, secondiadau, seibiannau gyrfa ac absenoldeb di-dâl.

---

<sup>84</sup> Gov.nz (2023, *Cytundeb Cyfunol Athrawon Cynradd 2023-2025*)

<https://assets.education.govt.nz/public/Documents/School/Collective-Employment-Agreements/Primary-Teachers-Collective-Agreement/Primary-Teachers-Collective-Agreement-2023-2025-includes-variation-30-October-2023.pdf>

<sup>85</sup> Global HR Law Guide (2023), Yr hawl i ddatgysylltu: pa wledydd sydd wedi deddfu?

<https://iuslaboris.com/insights/the-right-to-disconnect-which-countries-have-legislated/>



## Pennod 4: Casgliadau ac argymhellion

### ARGYMHELLIAD 23

Mae CACAC yn argymhell i Lywodraeth Cymru ei fod yn cael ei gyfarwyddo yn 2025-2026 i ymgynghori ar gynigion, i'w gweithredu yn DCAAY(C), i gynnig:

- cyfnodau sabothol di-dâl ar gyfer athrawon ac arweinwyr
- seibiannau gyrfa ar gyfer athrawon ac arweinwyr
- nifer benodedig o gyfnodau sabothol neu secondiadau a ariennir yn genedlaethol ar gyfer athrawon ac arweinwyr

## Meysydd eraill i'w hystyried

### DCAAY(C)

- 4.200 DCAAY(C) yw'r pwynt cyfeirio canolog ar gyfer cyflog ac amodau athrawon ac arweinwyr yng Nghymru. Ar ôl datganoli cyflog ac amodau i Weinidogion Cymru yn 2018, mabwysiadodd Llywodraeth Cymru'r DCAAY ar gyfer Cymru a Lloegr, a ddaeth yn DCAAY(C) wedi hynny, ac mae'r ddogfen hon wedi cael ei diweddaru, fel y bo'n briodol.
- 4.201 Mae DCAAY(C) yn cynnwys cyfoeth o wybodaeth hanfodol i gyrff perthnasol a staff, fel ei gilydd. Fodd bynnag, mae angen ei datblygu er mwyn iddi ddod yn haws ei defnyddio, a byddai'n elwa o gynnwys hyperddolenni i ganllawiau a geir o fewn y ddogfen, ac mewn rhannau eraill o'r system, fel canllawiau cyflogaeth perthnasol i lywodraethwyr ysgolion, cyfnodau sefydlu a DPP, er enghraifft. Byddai hyn yn darparu un ffynhonnell wybodaeth, yn hytrach na nifer o wahanol leoliadau i gael gwybodaeth.

### ARGYMHELLIAD 24

Mae CACAC yn argymhell i Lywodraeth Cymru fod DCAAY(C) yn cael ei hail-lunio, i gynnwys hyperddolenni i ganllawiau allweddol ynglŷn â'r wybodaeth a gynhwysir yn adran statudol y ddogfen.

## Polisiau cyflog

- 4.202 Cyfeiriodd Argymhelliad 12 yn ein trydydd adroddiad at ddatblygu polisi cyflog enghreifftiol ar lefel genedlaethol:

“Argymhellwn y dylai Llywodraeth Cymru hwyluso trefniadau ar gyfer gwaith yn y dyfodol ar bolisi cyflog enghreifftiol ar lefel genedlaethol,

## Pennod 4 – Casgliadau ac argymhellion

gan ddileu'r angen felly i'r gwaith hwn gael ei ailadrodd ar draws consortia rhanbarthol ac awdurdodau lleol”.

- 4.203 Byddai hyn yn cymryd y baich gwaith oddi ar ysgolion, ar yr un pryd â chaniatáu i atodiadau penodol ymwneud â materion ysgol unigol, fel CADau. Rydym yn gwybod bod yr argymhelliad hwn yn cael ei ddatblygu gan sefydliadau cyflogwyr, ond nid ydym yn ymwybodol bod y polisi cyflog enghreifftiol wedi cael ei weithredu hyd yma.

### **ARGYMHELLIAD 25**

Mae CACAC yn argymell i Lywodraeth Cymru ei bod yn annog y sefydliadau cyflogwyr i hyrwyddo'r polisi cyflog enghreifftiol, a'i gynnwys mewn datganiadau ar lwyth gwaith a gweithio'n hyblyg.

### **Cydraddoldebau**

- 4.204 Yn ôl Argymhelliad 10 yn ein trydydd adroddiad:

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

- 4.205 Nid yw'r data a'r wybodaeth a ystyriwyd gennym yn ystod yr adolygiad hwn yn awgrymu bod cynnydd sylweddol wedi'i wneud yn y maes hwn. Felly, byddem yn atgyfnerthu'r argymhelliad hwn.

### **ARGYMHELLIAD 26**

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

# Atodiad A – Llythyr Cylch Gwaith y Gweinidog Addysg

**Jeremy Miles AS/MS**  
Gweinidog y Gymraeg ac Addysg  
Minister for Education and Welsh Language



Llywodraeth Cymru  
Welsh Government  
20 Rhagfyr 2021

Ein cyf: MA-JMEWL/3226/21

## CYFLOG AC AMODAU ATHRAWON YSGOL

### CYLCH GWAITH BLWYDDYN 4: MATERION I'W TRAFOD

Annwyl Sharron,

Hoffwn achub ar y cyfle hwn, yn gyntaf i ddiolch i chi unwaith eto am eich gwaith chi a gwaith Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru, yn darparu eich trydydd adroddiad ar Gyflog ac Amodau Athrawon yng Nghymru.

Rhoddodd y trydydd adroddiad a'i argymhellion wybodaeth amhrisiadwy inni, a thrwy eich argymhellion, yn benodol y cynnig i gynnal adolygiad cynhwysfawr, rwy'n edrych ymlaen at wella ymhellach y ffordd y rheolir cyflog ac amodau athrawon yma yng Nghymru.

Ysgrifennaf atoch yn awr i nodi'r materion ar gyfer argymhellion mewn perthynas â chylch gwaith Blwyddyn 4.

Drwy gydol y 18 mis diwethaf yn arbennig, rydym wedi gweld y proffesiwn addysgu yn arddangos proffesiynoldeb, hyblygrwydd a gwydnwch eithriadol wrth i ysgolion yng Nghymru addasu i ffyrdd newydd o weithio yn ystod y pandemig, sy'n dystiolaeth i'r gweithlu addysgu rhagorol sydd gennym yma yng Nghymru.

Mae'n bwysig bod y camau nesaf a gymerwn yn creu cyfleoedd pellach inni ddatblygu system genedlaethol unigryw yng Nghymru. Bydd hyn nid yn unig yn gwella ymhellach ein system bresennol, ond bydd hefyd yn ein helpu i sicrhau system decach, fwy tryloyw i bob athro. Ers i'r pwerau dros gyflog ac amodau athrawon gael eu datganoli, rydym wedi cymryd camau breision i ddechrau datblygu system sy'n adlewyrchu gwerthoedd a phroffesiynoldeb ein hathrawon yng Nghymru.

Fel yr oedd fy Natganiad Ysgrifenedig ar 8 Medi yn ei adlewyrchu, rwy'n cytuno â'ch argymhellid y dylem gynnal adolygiad cynhwysfawr o Gyflog ac Amodau Athrawon. Rwyf am gynnig y dylai'r adolygiad gael ei gynnal ochr yn ochr â'r cylch gwaith hwn. Er mwyn hwyluso'r gwaith, rwy'n argymhell ein bod yn ystyried amserlen o fwy nag un flwyddyn, i'w gwneud yn bosibl cynnal adolygiad strategol llawn.

# Atodiad A – Llythyr Cylch Gwaith y Gweinidog Addysg

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

Dyma'r ystyriaethau:

- yr angen i sicrhau trefniadau cyson a rhesymol sy'n annog proffesiynoldeb athrawon yn ogystal â chefnogi prosesau recriwtio a chadw nifer digonol o athrawon ac arweinwyr o ansawdd digonol
- data recriwtio a chadw
- amodau'r farchnad lafur ac amodau economaidd ehangach, gan gynnwys cyd-destun ariannol y sector cyhoeddus
- cost unrhyw newidiadau arfaethedig i gyflogau ac amodau.

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

### Materion ar gyfer argymhellion

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

#### a) Amserlen o fwy nag un flwyddyn (2 flynedd)

Wrth ystyried amserlen o fwy nag un flwyddyn ar gyfer gweithredu, o fis Medi 2022 a Medi 2023:

- Pa addasiadau y dylid eu gwneud i ystodau cyflog a lwfansau athrawon dosbarth, athrawon sydd heb gymhwysu ac arweinwyr ysgolion, er mwyn sicrhau bod y proffesiwn addysgu yng Nghymru yn cael ei hyrwyddo a'i wobrwyo i annog recriwtio a chadw ymarferwyr o ansawdd uchel;
- Ystyried yr achos ar gyfer canllawiau statudol pellach o fewn Dogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) (DCAAY(C)) yn ogystal â'r hyn sydd wedi'i ddarparu ar hyn o bryd yn Adran 3 y Ddogfen, gan gyfeirio'n benodol at ganllawiau statudol a ddarparwyd yn flaenorol yn y Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol ar gyfer Cymru a Lloegr cyn 2012.

#### b) Gwelliannau tymor byr a/neu ganolig i gywiro pryderon penodol

P'un a oes angen gwneud gwelliannau i'r strwythur presennol ar gyfer cyflog, telerau ac amodau athrawon o fis Medi 2022 er mwyn hwyluso'r gwaith o recriwtio a chadw ymarferwyr o ansawdd uchel, gan roi ystyriaeth benodol i Argymhellion 5 a 7 trydydd adroddiad Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru:

## Atodiad A – Llythyr Cylch Gwaith y Gweinidog Addysg

---

- Argymhelliad 5

*Mae Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru yn argymhell y dylai Llywodraeth Cymru ymgynghori ar newid yn y ddarpariaeth yn DCAAY(C) i ganiatáu i athrawon rhan-amser dderbyn taliadau CAD1 a CAD2 amser llawn, gan gynnwys y gallu i ysgolion ddefnyddio'u disgrisiwn eu hunain wrth wneud dyfarniadau o'r fath.*

- Argymhelliad 7

*Mae Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru yn argymhell y dylid ymgymryd â gwaith, ochr yn ochr â gweithredu Deddf Anghenion Dysgu Ychwanegol (Cymru), i bennu sut dylid cydnabod Cydlynwyr Anghenion Dysgu Ychwanegol yn ariannol.*

i. Cynnal adolygiad o'r cynnig i gael gwared â'r egwyddor pro-rata mewn perthynas â thaliadau CAD i athrawon rhan-amser. Yn benodol, dylid ystyried:

- a) A ddylid cael gwared â'r egwyddor pro-rata ac, os felly, i ba raddau, gan gynnwys p'un a ddylai penderfyniadau o'r fath gael eu gwneud ar sail disgrisiwn y rheini sydd ar lefel ysgol?
- b) Sefyllfa athrawon rhan-amser ac effaith yr egwyddor pro-rata ar faterion cydraddoldeb.
- c) Pa newidiadau y gallai fod angen eu gwneud i'r gofynion statudol presennol, yn benodol yn DCAAY(C)?

ii. Cynnal adolygiad o dâl Cydlynwyr Anghenion Dysgu Ychwanegol. Yn benodol, dylai'r adolygiad ystyried:

- a) A yw'r tâl presennol ar gyfer Cydlynwyr Anghenion Dysgu Ychwanegol yn briodol ac yn gyson?
- b) Pa elfennau o'r broses neu'r canllawiau presennol y gellid eu gwella i adlewyrchu rôl newydd Cydlynwyr Anghenion Dysgu Ychwanegol a'u tâl?
- c) Pa newidiadau y gallai fod angen eu gwneud i'r gofynion statudol presennol ar ad-dalu Cydlynwyr Anghenion Dysgu Ychwanegol, yn enwedig o fewn DCAAY(C)?

iii. Cynnal adolygiad o'r holl raddfeydd cyflog o fewn DCAAY(C) gan gynnwys, ymysg eraill, y canlynol:

- a) Yr achos dros brif raddfa gyflog a graddfa gyflog uwch ar wahân i athrawon
- b) Ystyried graddfeydd cyflog y Grŵp Arweinyddiaeth
- c) Ystyried graddfa gyflog benodol ar gyfer cydnabyddiaeth ariannol i benaethiaid sy'n gyfrifol am fwy nag un ysgol
- d) Gofyniad i'r Ystodau Lwfans gael eu disodli gan raddfeydd penodol
- e) Effaith unrhyw newidiadau arfaethedig ar raddfeydd cyflog eraill Athrawon a/neu Grwpiau Arweinyddiaeth.

C. Tymor hirach – ar gyfer gweithredu o fis Medi 2023

Cynnal adolygiad strategol o gyflog, telerau ac amodau athrawon yng Nghymru, yn unol â manylion y cylch gorchwyl yn Atodiad A.

# Atodiad A – Llythyr Cylich Gwaith y Gweinidog Addysg

---

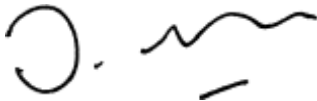
## Amserlen adrodd

Mae'n bwysig i Gorff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru ganiatáu digon o amser i ystyried y materion hyn yn fanwl, gan gynnwys gan gynnwys rhoi digon o amser i randdeiliaid ddarparu tystiolaeth fanwl. Rwy'n sylweddoli bod yna bosibilrwydd y gallai eich trafodaethau ynghylch yr adolygiad strategol orgyffwrdd ag ystyriaethau ynghylch argymhellion tymor canolig. Er mwyn caniatáu'r cyfnod hiraf posibl i ystyried eich argymhellion ac ymgynghori arnynt, mae'n ofynnol ichi ddarparu:

- Adroddiad ar addasiadau i ystodau cyflog a lwfansau athrawon dosbarth, athrawon sydd heb gymhwyso ac arweinwyr ysgolion (rhan A uchod) erbyn 20 Mai 2022 fan bellaf;
- Adroddiad ar welliannau tymor byr a/neu ganolig (rhan B uchod) hefyd erbyn 20 Mai 2022. Fodd bynnag, os byddwch o'r farn y byddai'n well ystyried rhai o'r materion hyn, neu'r cyfan, wrth ochr yr adolygiad strategol, dylid darparu amserlen ar gyfer ystyried materion o'r fath, gan gynnwys amserlen ar gyfer cyflwyno tystiolaeth gan randdeiliaid. Dylid cyflwyno'r adroddiad terfynol erbyn 31 Mawrth 2023 fan bellaf;
- Adroddiad ar ran C uchod erbyn 31 Mawrth 2023 fan bellaf.

Edrychaf ymlaen at glywed eich argymhellion.

Yn gywir,



**Jeremy Miles AS/MS**

Gweinidog y Gymraeg ac Addysg  
Minister for Education and Welsh Language

### Cylch Gorchwyl Adolygiad Strategol Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru o'r Strwythur o Gyflog ac Amodau Athrawon yng Nghymru

#### Cefndir

Roedd 3ydd Adroddiad Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru, a gyhoeddwyd ochr yn ochr â Datganiad Gweinidogol Ysgrifenedig ar 11 Mehefin 2021, yn cynnwys 12 argymhelliad ynghylch Cyflog ac Amodau Athrawon.

Mae Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru wedi'u comisiynu i gynnal adolygiad strategol i weithredu argymhellion 8 ei drydydd adroddiad, gyda'r nod o ystyried strwythur presennol cyflog ac amodau athrawon gan gynnwys athrawon cyflenwi o fewn cwmpas DCAAY(C).

Argymhellodd Adroddiad Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru:

- Argymhelliad 8  
Mae Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru yn argymhell i Lywodraeth Cymru, yng ngoleuni'r uchelgeisiau ar gyfer addysg yng Nghymru, cyflwyno'r Cwricwlwm i Gymru, a'r gwersi a ddysgwyd o'r pandemig, y dylid ymgymryd ag adolygiad cynhwysfawr er mwyn sicrhau bod strwythur cyflog ac amodau athrawon ac arweinwyr yn cwmpasu'r dyheadau at y dyfodol.

#### Amcanion

Amcanion yr adolygiad fydd:

- Cynnal adolygiad strategol annibynnol o strwythur presennol cyflog ac amodau athrawon ac arweinwyr yng Nghymru, a chynnig cyfleoedd ar gyfer gwelliannau lle bo'n ofynnol, ar sail tystiolaeth a gwersi a ddysgwyd i gyflawni dyheadau at y dyfodol.
- Ymgysylltu ac ymgynghori â holl aelodau fforwm partneriaeth teiran Cyflog ac Amodau Athrawon ynghylch y materion a nodwyd.
- Darparu cyfle i Weinidog y Gymraeg ac Addysg ystyried adroddiad yn ffurfiol.

#### Cylch Gorchwyl

1. Cynnal adolygiad o strwythur presennol cyflog ac amodau athrawon yng Nghymru. Dylai'r adolygiad ystyried:
  - a) Pa elfennau o'r strwythur presennol sy'n gweithio'n dda a pha elfennau a werthfawrogir?
  - b) Pa elfennau o'r strwythur presennol y gellid eu gwella, gan gynnwys nodi elfennau penodol a/neu unrhyw newidiadau strategol i'r strwythur cyffredinol presennol lle argymhellir newid?
  - c) Sut gall unrhyw newidiadau arfaethedig i strwythur cyflog ac amodau athrawon helpu i gyflawni'r dyheadau ar gyfer y proffesiwn yng Nghymru i'r dyfodol?

## Atodiad A – Llythyr Cylch Gwaith y Gweinidog Addysg

2. Gofynnir i Gorff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru lunio adroddiad terfynol, sy'n nodi'r sefyllfa bresennol a'r camau nesaf posibl i fynd i'r afael â'r materion a amlinellir uchod. Dylai'r adroddiad gael ei lunio erbyn 31 Mawrth 2023 a'i gyflwyno i Weinidog y Gymraeg ac Addysg ei ystyried.

### **Methodoleg**

- Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru i gomisiynu gwaith ymchwil a, lle bo'n briodol, nodi a darparu costau i Lywodraeth Cymru gytuno arnynt.
- Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru i ymgysylltu â'r holl randdeiliaid allweddol a chynnal ymgynghoriad ysgrifenedig ffurfiol gyda nhw er mwyn canfod eu safbwyntiau yn unol â'r cylch gorchwyl y cytunwyd arno.
- Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru i baratoi amserlen fras ar gyfer y prosiect gan gynnwys nodi cyfnodau allweddol yn ystod y broses lle gellir darparu diweddariadau i Lywodraeth Cymru a'r holl randdeiliaid allweddol.



## Atodiad B – Ymgylgoreion statudol

---

ASCL Cymru	Cymdeithas Arweinwyr Ysgolion a Cholegau Cymru
Yr Eglwys yng Nghymru	
Cymuned Cymru	
NAHT Cymru	Cymdeithas Genedlaethol Prifathrawon Cymru
NASUWT Cymru	Cymdeithas Genedlaethol yr Ysgolfeistri ac Undeb yr Athrawesau yng Nghymru
NEU Cymru	Undeb Addysg Cenedlaethol Cymru
UCAC	Undeb Cenedlaethol Athrawon Cymru
Llywodraeth Cymru	
CLILC	Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru



## Atodiad C – Ymgylgoreion anstatudol a wahoddwyd i gyfrannu

---

Prifysgol Aberystwyth  
Archwilio Cymru  
Prifysgol Bangor  
Sefydliad Bevan  
Prifysgol Metropolitan Caerdydd  
Gyrfa Cymru  
Cyngor Sir Ceredigion  
Comisiynydd Plant Cymru  
Y Coleg Cymraeg Cenedlaethol  
ColegauCymru  
CSC  
CYDAG  
Diverse Cymru  
EAS  
Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol  
Gwasanaethau Llywodraethwyr  
Cymru  
GwE  
  
CCAUC  
Y Sefydliad Materion Cymreig  
Yr Academi Genedlaethol ar gyfer  
Arweinyddiaeth Addysgol Cymru  
Cyngor Sir Castell-nedd Port Talbot  
NUS Cymru  
Parentkind  
Partneriaeth  
  
Cyngor Sir Powys  
Cymwysterau Cymru  
SNAP Cymru  
Ymddiriedolaeth Sutton  
Prifysgol Abertawe  
TSANA  
Prifysgolion Cymru  
Prifysgol De Cymru  
Prifysgol Cymru y Drindod Dewi Sant  
Comisiynydd y Gymraeg  
Senedd Ieuenctid Cymru  
Prifysgol Wrecsam  
Youth Cymru

Consortiwm Canolbarth y De  
Cymdeithas Ysgolion dros Addysg Gymraeg  
  
Gwasanaeth Cyflawni Addysg  
  
Gwasanaeth gwella ysgolion rhanbarthol Gogledd  
Cymru  
Cyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru  
  
Undeb Cenedlaethol y Myfyrwyr, Cymru  
  
Cymorth addysgol i Sir Gaerfyrddin, Sir Benfro ac  
Abertawe  
  
Cyngorhrai Anghenion Ychwanegol y Trydydd Sector



# Atodiad Ch – Cwestiynau ymgynghori ar gyfer cyflwyno tystiolaeth ysgrifenedig

Rhan C Llythyr Cylch Gorchwyl CACAC  
Ymgynghoreion Statudol: Cwestiynau'r Ymgynghoriad  
Mai 2022

## Cyflwyniad

Yn y llythyr cylch gorchwyl a gyflwynwyd gan Weinidog y Gymraeg ac Addysg ar 20 Rhagfyr 2021, gofynnwyd i Gorff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru (CACAC) gynnal adolygiad strategol o gyflogau ac amodau athrawon. Mae hyn yn cynrychioli Rhan C o gylch gorchwyl dwy flynedd, gyda graddfa amser ar gyfer yr adroddiad i'w gyflwyno erbyn 31 Mawrth 2023. Mae'r llythyr sy'n cyd-fynd â'r ddogfen hon yn amlinellu'r cynlluniau i gyflawni hyn. Mae nifer o elfennau i'r gwaith hwn. Ymhlith yr elfennau sy'n allweddol i hyn, mae ymgyssylltu ac ymgynghori â holl aelodau'r Fforwm Partneriaeth Cyflogau ac Amodau Athrawon (PPF) teir-ran. Mae'r ddogfen hon yn dechrau'r broses honno, ac yn amlinellu cwestiynau y mae CACAC yn gofyn am farn ymgynghoreion statudol arnynt.

## Themâu ac ystyriaethau

Yn unol â'r dyheadau a fynegir yn *Addysg yng Nghymru: Cenhadaeth ein Cenedl*, mae CACAC wedi llunio tair thema allweddol sy'n berthnasol ar gyfer Rhan C, sef:

1. Gwella deilliannau addysgol disgyblion, yn benodol o ran rhagoriaeth, tegwch a lles;
2. Denu a chadw athrawon ac arweinwyr, fel bod gan Gymru weithlu addysg bywiog ac o ansawdd da;
3. Datblygu athrawon ac arweinwyr yn barhaus, gyda ffocws ar ddysgu proffesiynol a dilyniant gyrfa (yng nghyd-destun yr ymrwymiad yn *Cenhadaeth ein Cenedl* i werthuso a gwella ar lefel system).

Caiff y prif themâu hyn eu diffinio ymhellach yng nghyd-destun newidiadau parhaus yn y tirlun addysgol sy'n cael effaith uniongyrchol ar athrawon ac arweinwyr. Mae rhai o'r newidiadau hyn yn hysbys ac yn yr arfaeth, er enghraifft y cwricwlwm newydd i ysgolion a newidiadau yn y system atebolrwydd. Caiff newidiadau eraill eu gyrru gan ffactorau allanol y tu allan i reolaeth y sector addysg nad ydynt eto'n gwbl hysbys ac yn cael eu deall yn llawn, fel y cyd-destun economaidd a gwleidyddol ansicr, a COVID-19 a'i ganlyniadau, e.e. effaith platfformau rhithwir a digidol ar addysgeg ac asesu. Wedyn, ceir categori arall o newidiadau sydd o fewn y sector addysg ond ble nad yw'r polisi newydd wedi'i benderfynu'n llawn, fel gweithredu'r ddeddfwriaeth ADY a diwygio cymwysterau, a chategori terfynol ystyriaethau, fel newidiadau yn strwythur y flwyddyn ysgol a chalendarau ysgol amgen. Felly, gyda chymaint o newid yn digwydd, bydd yn hanfodol i CACAC a'i randdeiliaid ystyried yr adolygiad gan gofio am y cefndir esblygol hwn. Gwahoddodd y cylch gorchwyl ar gyfer Rhan C, sydd wedi'i gynnwys yn Atodiad A, i ni ystyried pa agweddau ar y strwythur presennol sy'n gweithio'n dda a pha agweddau y gellid eu gwella. Dyluniwyd y strwythur presennol yng Nghymru ar gyfer model cyflwyno addysg sydd bellach yn destun newid sylweddol, felly mae angen i ni archwilio pa nodweddion o'r system bresennol sy'n gweithio'n dda ac y gellid eu cadw; a pha nodweddion y gallai fod angen eu newid a'u 'diogelu at y dyfodol'.

## Cwestiynau'r ymgynghoriad

Gan gofio am y themâu a'r ystyriaethau a amlinellir uchod, mae CACAC yn dymuno casglu barn wrth ymateb i'r cwestiynau canlynol:

1. Pa newidiadau mawr ydych chi'n rhagweld fydd yn digwydd yn y system addysg yng Nghymru dros y degawd nesaf, a beth fydd effaith y newidiadau hyn ar gyflogau ac amodau athrawon ac arweinwyr? Gwahaniaethwch rhwng:
  - a. Newidiadau hysbys ac yn yr arfaeth, er enghraifft wedi'u gyrru gan bolisi ac sydd eisoes yn cael eu rhoi ar waith;
  - b. Newidiadau eraill, er enghraifft wedi'u gyrru gan ffactorau allanol neu gan bolisi nad yw wedi'i ddatblygu'n llawn eto.
2. Pa agweddau ar strwythur presennol cyflogau ac amodau athrawon ac arweinwyr yng Nghymru sy'n gweithio'n dda ar hyn o bryd, ac y gellid eu cadw?
3. Yn sgil y newidiadau rydych chi'n eu rhagweld, a'u heffaith ar athrawon ac arweinwyr, pa agweddau ar y strwythur presennol y gellid eu cadw mewn rhyw ffurf ond y mae angen eu gwella a'u 'diogelu at y dyfodol', a sut?
4. A oes yna unrhyw agweddau ar y strwythur presennol sydd angen eu gweddnewid yn fwy radical? Os felly, beth ydyn nhw, a sut y gellid eu newid?
5. Pa elfennau cwbl newydd y gellid eu cyflwyno i gyflogau ac amodau athrawon ac arweinwyr? Amlinellwch sut byddai elfennau newydd o'r fath yn helpu ymateb i newid ac i gyflawni'r dyheadau ar gyfer addysg yng Nghymru.
6. A hoffech chi wneud unrhyw sylwadau eraill?

Rhoddodd Rhan B y llythyr cylch gorchwyl ddisgresiwn hefyd i CACAC ystyried tair elfen benodol naill ai erbyn 20 Mai 2022, neu fel rhan o'r adolygiad strategol. Rydym eisoes wedi cael tystiolaeth gan ymgynghorion statudol ar yr elfennau hyn, ond os byddwch yn dymuno darparu mwy o wybodaeth, byddem yn falch o'i derbyn fel adran ar wahân o fewn eich ymateb i gwestiynau'r ymgynghoriad a ofynnir uchod.

Atodiad A: Llythyr Cylch Gorchwyl CACAC 20 Rhagfyr 2021

# Atodiad D – Themâu lefel uchel ar gyfer tystiolaeth lafar (Gorffennaf 2023)

## CORFF ADOLYGU CYFLOGAU ANNIBYNNOL CYMRU ADOLYGIAD STRATEGOL 2022-23 – THEMÂU LEFEL UCHEL

### Cyflwyniad

Mae Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru (CACAC) wedi cael cylch gorchwyl gan Weinidog y Gymraeg ac Addysg i gynnal adolygiad strategol o gyflog ac amodau athrawon ac arweinwyr, er mwyn sicrhau bod y fframwaith cyflog ac amodau yng Nghymru yn cefnogi a datblygu'r dyheadau a fynegir yn *Addysg yng Nghymru: Cenhadaeth ein Cenedl*. Mae'r Cylch Gwaith ar gyfer yr adolygiad wedi'i gynnwys yn Atodiad A.

Ym mis Mai 2022, galwodd CACAC am eich safbwyntiau ynglŷn â'r adolygiad strategol hwn ar ffurf tystiolaeth ysgrifenedig (Atodiad B). Amlinellodd CACAC dri phwnc allweddol ar gyfer yr adolygiad strategol:

1. Gwella deilliannau addysgol disgyblion, yn benodol o ran rhagoriaeth, tegwch a lles
2. Denu a chadw athrawon ac arweinwyr, fel bod gan Gymru weithlu addysg fywiog o ansawdd uchel
3. Datblygu athrawon ac arweinwyr yn barhaus, gyda phwyslais ar ddysgu proffesiynol a chamu ymlaen mewn gyrfa (yng nghyd-destun yr ymrwymiad yn *Cenhadaeth ein Cenedl* i werthuso a gwella ar lefel system)

Mae CACAC yn ddiolchgar iawn am eich ymatebion ac mae wedi nodi nifer o themâu lefel uchel ohonynt, yr hoffai eu trafod ymhellach. Yn eich ymatebion, cyfeiriodd at nifer o raglenni diwygio parhaus, gan gynnwys y Cwricwlwm i Gymru, cymwysterau newydd, y Ddeddf Anghenion Dysgu Ychwanegol a'r Tribiwnlys Addysg (ALNET) a Chymraeg 2050, newidiadau i addysgeg ac asesu, a'r heriau sy'n wynebu addysg yng Nghymru wrth adfer ar ôl y pandemig COVID-19. Mae'r diwygiadau'n ffurfio dyfodol y cyd-destun addysgol yng Nghymru ac yn codi nifer o gwestiynau strategol pwysig, a allai arwain at oblygiadau i gyflog ac amodau.

Mae'r themâu a amlygir isod wedi'u seilio ar yr ystyriaethau hyn a gwybodaeth a gynhwyswyd yn eich tystiolaeth ysgrifenedig a gyflwynwyd i ni. Cyflwynir y themâu fel cyfres o gwestiynau – nid ydynt mewn unrhyw drefn benodol o flaenoriaeth, nac yn gyfres gyfyngedig o faterion. Mae'r cwestiynau'n rhoi cyfle i wneud sylwadau ar y themâu a amlygwyd, yn enwedig os nad ydych eisoes wedi cyfeirio atynt yn eich ymateb ymgynghori.

Ar yr un pryd, mae CACAC hefyd yn cynnal astudiaeth feincnodi ryngwladol sy'n edrych ar ddatblygiadau perthnasol yn y sector addysg mewn gwledydd eraill. Bydd yr astudiaeth hon yn cael ei rhannu a'i thrafod gydag ymgynghoreion yn rhan o'r adolygiad strategol, pan fydd ar gael.

# Atodiad D – Themâu lefel uchel ar gyfer tystiolaeth lafar (Gorffennaf 2023)

## **Strwythur Cyflog**

*Ystodau cyflog athrawon ac arweinwyr:*

- (i) Yng ngoleuni'r diwygiadau addysgol sy'n cael eu gweithredu yng Nghymru, i ba raddau ydych chi'n credu bod yr ystodau cyflog presennol – athrawon heb gymhwyso, athrawon cymwysedig, ymarferwyr arweiniol ac arweinwyr – yn darparu'r fframwaith a'r cyfleoedd iawn i groesawu'r uchelgais a fynegir yn y diwygiadau?
- (ii) Mae rhai ymgynghoreion wedi cyfeirio at yr angen am:
  - Un golofn gyflog ar gyfer athrawon, sy'n cyfuno'r Prif Ystod Cyflog (PYC) a'r Ystod Cyflog Uwch (YCU)
  - Lleihau nifer y pwyntiau cyflog ar draws ystod cyflog/ystodau cyflog athrawon
  - Dileu'r rôl Ymarferydd Arweiniol a'r ystod cyflog cysylltiedig
  - Creu 'llwybr carlam' ar gyfer athrawon rhagorol a/neu ddyfarnu 'taliad untro' am berfformiad eithriadol

Fe'ch gwahoddwn i wneud sylwadau ar unrhyw un o'r meysydd hyn os nad ydych wedi gwneud hynny yn eich tystiolaeth ysgrifenedig, ac ystyried manteision ac anfanteision pob un.

- (iii) A yw'r cyfrifiad presennol ar gyfer grwpiau penaethiaid yn addas i'r diben o ystyried y newidiadau i strwythurau ysgolion, a'r agenda ddiwygio?

*Lwfansau, gan gynnwys Lwfansau Cyfrifoldeb Addysgu ac Arweinyddiaeth (CAA)*

- (iv) O ystyried yr amrywiad yng nghyfrannau'r Lwfansau Cyfrifoldeb Addysgu ac Arweinyddiaeth (CAAau) a ddyfernir ar hyn o bryd rhwng ysgolion cynradd ac uwchradd, sut gallwn sicrhau bod TLRs yn cael eu dyfarnu'n deg?
- (v) Mewn cyflwyniadau blaenorol, rydym wedi clywed bod rhai ymgynghoreion o'r farn bod CAAau yn cael eu cymhwyso'n anghyson o fewn ac ar draws ysgolion. Mae rhai ymgynghoreion wedi dadlau y dylai fod graddfa genedlaethol neu ystod sefydlog o daliadau o fewn pob CAA. Beth yw manteision ac anfanteision hyn?
- (vi) Ydych chi'n credu y dylai cwmpas CAAau gael ei ymestyn i gynnwys cyfrifoldebau eraill neu rolau newydd a allai ddod i'r amlwg yn sgil y diwygiadau addysg ac, os felly, pa gyfrifoldebau neu rolau ychwanegol?
- (vii) A ddylai unrhyw lwfansau fod yn daladwy i benaethiaid? Os felly, pa amgylchiadau fyddai'n teilyngu taliad o'r fath?
- (viii) Nid ydym wedi cyfeirio at gyflog ac amodau ar gyfer y rôl Cydlynnydd Anghenion Dysgu Ychwanegol (Cydlynnydd ADY) yn y ddogfen hon o ystyried yr argymhelliad a wnaed yn ein 4<sup>ydd</sup> adroddiad. Fodd bynnag, byddem yn falch o gael adborth ynglŷn â chynnydd yr argymhelliad hwn.



# Atodiad D – Themâu lefel uchel ar gyfer tystiolaeth lafar (Gorffennaf 2023)

---

## **Contractau**

- (ix) Beth yw'r rhwystrau presennol sy'n atal mwy o ysgolion rhag cynnig contractau parhaol i staff, a sut gellid goresgyn y rhain yn y tymor canolig – y tymor hir?
- (x) Mae rhai ymgynghoreion wedi dweud bod angen mwy o hyblygrwydd yn y contract ysgol presennol. A fydddech yn cefnogi mwy o hyblygrwydd? Os felly, pa hyblygrwydd yr hoffech chi ei weld yn cael ei gyflwyno?

## **Oriau Gwaith/Oriau Addysgu**

- (xi) Mae rhai ymgynghoreion wedi galw am nodi uchafswm oriau cyfeiriedig ar gyfer athrawon ac uchafswm oriau gwaith ar gyfer arweinwyr. Beth fyddai angen ei ystyried wrth lunio hyn?
- (xii) Pa ffactorau, yn eich barn chi, sy'n pennu faint o amser y dylid ei ddyrannu i Gynllunio, Paratoi ac Asesu (CPA), a beth fydd goblygiadau'r agenda ddiwygio ar CPA?
- (xiii) Mae rhai ymgynghoreion wedi awgrymu cynllun lles a dyraniad llwyth gwaith cenedlaethol. Beth yw'ch barn ynglŷn â hyn?
- (xiv) Sut ydych chi'n credu y byddai asesiadau effaith llwyth gwaith yn helpu i weithredu'r agenda diwygio addysg, a sut dylent gael eu cynnal?

## **Datblygiad Proffesiynol**

- (xv) Ydych chi'n credu y dylid gwneud unrhyw newidiadau i delerau ac amodau er mwyn annog datblygiad proffesiynol i gyflawni'r genhadaeth genedlaethol? Os felly, beth fydddech chi'n ei gynnig?
- (xvi) A ddylai'r Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) gynnwys mwy o gymhellion i annog athrawon ac arweinwyr i ennill neu rannu profiad a gwybodaeth y tu allan i'w hamgylchedd ysgol presennol ac, os felly, sut dylai hyn gael ei weithredu?

## **Recriwtio a chadw**

- (xvii) A fydddech chi'n ffafrio mwy o hyblygrwydd o fewn y lwfansau presennol er mwyn gwella recriwtio a chadw athrawon mewn meysydd pwnc lle y ceir prinder, mewn rhai ardaloedd daearyddol (e.e. ardaloedd difreintiedig neu ardaloedd gwledig), ysgolion arbennig neu ysgolion mewn amgylchiadau heriol?

## Atodiad D – Themâu lefel uchel ar gyfer tystiolaeth lafar (Gorffennaf 2023)

---

(xviii) A oes unrhyw newidiadau eraill y byddech chi'n eu hawgrymu i'r Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) er mwyn annog mwy o recriwtio a chadw?

### ***Y Gymraeg***

(xix) Beth arall, os o gwbl, y dylid ei weithredu o fewn strwythurau cyflog, CAAau neu lwfansau er mwyn cyflawni dyheadau Cymraeg 2050?

Byddai CACAC yn croesawu sylwadau ac awgrymiadau ynglŷn â'r cwestiynau hyn, ac unrhyw faterion eraill perthnasol, yn rhan o gam nesaf yr ymgynghoriad ar yr Adolygiad Strategol yn y sesiynau tystiolaeth lafar yn ystod yr wythnos sy'n dechrau 3 Gorffennaf 2023. Byddai CACAC hefyd yn croesawu unrhyw sylwadau neu dystiolaeth ysgrifenedig ynglŷn â'r materion a godwyd yn y ddogfen hon, y dylid eu derbyn 21 diwrnod gwaith ar ôl eich sesiwn tystiolaeth lafar fan bellaf.

## Adolygiad Strategol: Briff trafodaeth

Mae Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru (CACAC) yn dymuno mynegi ein diolch am eich ymgysylltiad parhaus â datblygu'r adolygiad strategol o dâl ac amodau i athrawon ac arweinwyr yng Nghymru. Hyd yn hyn, mae ymgynghoreion wedi rhoi tystiolaeth ysgrifenedig a thystiolaeth ar lafar i CACAC, ac wedi cael cyfle i gymryd rhan mewn gweithdy i ystyried canfyddiadau adroddiad ymchwil Alma Economics. Mae'r sylwadau a'r syniadau gan ymgynghoreion, a chanfyddiadau'r ymchwil a thrafodaethau gyda gwledydd eraill, wedi rhoi sylfaen wybodaeth gyfoethog i CACAC ar gyfer ystyried opsiynau ar gyfer y dirwedd tâl ac amodau yng Nghymru yn y dyfodol.

Bydd y ddogfen ganlynol yn canolbwyntio ar feddyliau cynnar sydd wedi dod i'r amlwg a bydd yn cynnig sylfaen ar gyfer trafodaeth yn ystod y sesiynau ymgynghori a gynhelir yn ystod yr wythnos sy'n cychwyn ar 16 Hydref 2023. Er bod y themâu'n cael eu cyflwyno ar wahân isod, dylid nodi bod cysylltiad rhwng llawer ohonynt, ac felly'r opsiynau y dylid eu hystyried gyda hynny mewn golwg.

### 1. Themâu allweddol

**Llwyth gwaith:** Mae'n eglur o'r dystiolaeth fod llwythi gwaith athrawon ac arweinwyr yng Nghymru yn bryder. Yn wir, mae Gweinidog y Gymraeg ac Addysg wedi cydnabod bod hyn yn faes ffocws trwy sefydlu tasglu ar y cyd, i wneud argymhellion am ffyrdd o ysgafnhau'r llwyth gwaith. Mae hyn yn effeithio ar athrawon ysgol ac arweinwyr fel ei gilydd, gydag ymgynghoreion yn codi materion ynghylch tryloywder, amser gweithio cyfeiriedig a materion tegwch. Cafodd enghreifftiau fel cynllunio, paratoi ac asesu, a'r llwyth gwaith sy'n gysylltiedig â chyfrifoldebau addysgu a dysgu (CAD), eu codi hefyd yn ystod yr ymgynghoriad.

**Addysgu fel profesiwn:** Gallai athrawon ddymuno datblygu eu gyrfa mewn amryw gyfeiriad, trwy ddatblygu eu hangerdd am addysgu a dysgu, neu reoli timau ac adnoddau cysylltiedig.

- Mae rhai gwledydd yn mabwysiadu modelau gwahanol, fel llwybrau â graddfeydd cyflog cysylltiedig ar gyfer addysgu, arweinyddiaeth ac arbenigeddau, ac mae gan eraill ddwy raddfa gyflog, un i athrawon dosbarth, yn debyg i'r prif ystodau cyflog a'r ystodau cyflog uwch yng Nghymru, a graddfa gyflog uwch (pennaeth/uwch athro) sy'n cwmpasu cyfrifoldebau ychwanegol fel addysgeg, arweinyddiaeth strategol, rheolaeth linell, datblygiad polisi, sicrhau ansawdd a mentora.
- Mae system Cymru yn defnyddio cyfrifoldebau addysgu a dysgu i roi cyfleoedd i athrawon ehangu eu profiad gyda chyfrifoldeb ychwanegol, neu drwy gais i ddod yn Ymarferydd Arweiniol (nifer gyfyngedig o'r rhain sydd ar draws Cymru).
- Mae'r rhan fwyaf o ymgynghoreion wedi mynegi awydd cryf i wobrwyo athrawon am 'aros yn yr ystafell ddosbarth', ac am ddarparu mwy o eglurder ynghylch dyfarniadau cyfrifoldebau addysgu a dysgu er mwyn hyrwyddo tryloywder a chydaddoldeb cyfle, a gwobr.

# Atodiad D – Themâu lefel uchel ar gyfer tystiolaeth lafar (Gorffennaf 2023)

- Mae llawer o ymgyngoreion wedi pwysleisio pwysigrwydd datblygiad proffesiynol parhaus (DPP) hefyd i helpu gyda datblygiad gyrfa.

**Graddfa gyflog arweinyddiaeth:** Mae'r fethodoleg bresennol ar gyfer cyfrifo tâl penaethiaid wedi'i seilio'n bennaf ar gyfnod a maint poblogaeth yr ysgol, gyda rhywfaint o addasu ar gyfer nifer y dysgwyr â datganiadau anghenion addysgol arbennig (AAA). Mae'r dirwedd yn newid gyda diwygiadau newydd (gan gynnwys dileu datganiadau AAA a chyflwyno Cynlluniau Dysgu Unigol (CDUau) i ddysgwyr ag anghenion dysgu ychwanegol), amlygiad ysgolion pob oed a ffederasiynau, a phroblemau y mae ysgolion bach a gwledig yn eu hwynebu, sy'n herio'r fethodoleg draddodiadol ar gyfer cyfrifo tâl penaethiaid a dirprwyon.

**Hyblygrwydd:** Yn gyffredinol, mae angen i athrawon ac arweinwyr aros yn yr ysgol yn ystod oriau gweithio. Mae'n anodd iddynt gael eu rhyddhau os oes ganddynt gyfrifoldebau gofalu neu rai eraill neu i fynd i ddigwyddiadau arbennig, fel priodasau ac angladdau. Mae pobl ifanc yn ceisio hyblygrwydd fwyfwy wrth chwilio am waith. Gallai'r amgyffrediad o ddiffyg hyblygrwydd yn y proffesiwn addysgu fod yn ddatgymhelliad i ddarpar ymgeiswyr.

## 2. Opsiynau i'w trafod

2.1 **Llwyth gwaith:** O safbwynt tâl ac amodau, gall fod opsiynau ynghylch y canlynol, yn ogystal â chanlyniadau'r tasglu ar y llwyth gwaith,

- Dylid diweddarau rolau a chyfrifoldebau athrawon, penaethiaid a dirprwy benaethiaid yn Nogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) (DCAAY(C)) i roi eglurder a'u cysoni â'r agenda ddiwygio genedlaethol, gyda'r nod o leihau'r llwyth gwaith.
- Symud tuag at fodel sy'n diffinio (uchafswm) oriau cyfeiriedig yr wythnos sy'n gysylltiedig ag addysgu, gyda chynllunio, paratoi ac asesu, gweithgareddau colegaid a DPP.

## 2.2 Addysgu fel proffesiwn:

- Mae opsiwn i fabwysiadu un golofn gyflog, ar sail y pwyntiau presennol, gyda dilyniant blynyddol, gan ddileu unrhyw asesiad trothwy. Byddai hyn yn golygu y bydd athro'n cyrraedd brig y raddfa o fewn wyth mlynedd. Yn gysylltiedig â 2.1 uchod, byddai'r swydd-ddisgrifiad sy'n gysylltiedig â'r un golofn gyflog hon yn canolbwyntio ar ddysgu ac addysgu yn yr ystafell ddosbarth, datblygu'r cwricwlwm, gweithio colegaid, annibyniaeth i arloesi, ac ni fyddai'n cynnwys tasgau rheoli nac arwain.
- Mae opsiwn i rannu cyfrifoldebau addysgu a dysgu yn ddwy ffrwd yrfaol, un yn canolbwyntio ar addysgu a dysgu a'r llall ar reoli pobl a chyllidebau. Wrth i ddiddordebau amrywio neu newid yn ystod gyrfa, dylai fod hyblygrwydd i ganiatáu am symud rhwng y ffrydiau hyn. Dylai hyn hefyd adeiladu llinell gref o ddoniau i'r rhai sydd am symud i arweinyddiaeth uwch.

- c. Yn y tymor canol i'r tymor hir yn CACAC, mae opsiwn i symud tuag at raddfa uwch athro/pennaeth, gyda rolau wedi'u diffinio'n glir â thâl cysylltiedig, gan ddileu'r angen am gyfrifoldebau addysgu a dysgu.

### 2.3 Graddfa gyflog arweinyddiaeth:

- a. Mae opsiwn i ddiwygio'r fethodoleg a ddefnyddir i gyfrifo tâl penaethiaid a dirprwy benaethiaid, i gyfrir am yr elfennau tâl isod:
  - i. Tâl sy'n gysylltiedig â gofynion statudol ac anstatudol sy'n annibynnol ar faint yr ysgol
  - ii. Tâl sy'n gysylltiedig â gofynion statudol ac anstatudol sy'n ddibynnol ar faint yr ysgol

Yn ystod y sesiynau ymgynghori, byddai CACAC yn croesawu eich barn am bob opsiwn uchod, gan ystyried y cyfnodau cynradd, canol ac uwchradd, gan gynnwys ysgolion addysg arbennig:

- a. Beth yw'r manteision?
- b. Beth yw'r anfanteision?
- c. Unrhyw ganlyniadau anfwriadol?
- d. Unrhyw awgrymiadau eraill?
- e. A oes unrhyw feysydd eraill rydym ni wedi'u methu?

### 3. Hyblygrwydd:

Yn ogystal, byddem yn croesawu eich barn am faterion sy'n gysylltiedig â hyblygrwydd:

- Sut byddech chi'n diffinio hyblygrwydd o ran athrawon ac arweinwyr?
- Pa atebion gweithredol allai hwyluso mwy o hyblygrwydd i athrawon ac arweinwyr?
- Y mha ffyrdd y gallai'r amodau gael eu diwygio i gynyddu hyblygrwydd i athrawon ac arweinwyr?
- Sut gallech chi sicrhau nad yw mwy o hyblygrwydd yn peri anfantais i ddisgyblion mewn unrhyw ffordd?

## Atodiad E – Ymgylgoreion a wnaeth gyflwyniadau llafar ac ysgrifenedig

---

ASCL Cymru	Cymdeithas Arweinwyr Ysgolion a Cholegau Cymru
Yr Eglwys yng Nghymru	
Cymuned Cymru	
NAHT Cymru	Cymdeithas Genedlaethol Prifathrawon Cymru
NASUWT Cymru	Cymdeithas Genedlaethol yr Ysgolfeistri ac Undeb yr Athrawesau yng Nghymru
NEU Cymru	Undeb Addysg Cenedlaethol Cymru
UCAC	Undeb Cenedlaethol Athrawon Cymru
Llywodraeth Cymru	
CLILC	Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru

## Atodiad E – Ymgylgoreion a wnaeth gyflwyniadau ysgrifenedig a llafar

---

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

## Atodiad Ff – Cyflwyniadau i CACAC

---

Cafodd CACAC lawer o gyflwyniadau/gohebiaeth i'w gynorthwyo i ddeall y materion presennol, a'i helpu i ysgrifennu'r adolygiad strategol hwn:

### **ColegauCymru**

David Hagendick – Prif Weithredwr

### **Yr Adran Addysg**

Robin Hall – Cyfarwyddiaeth y Gweithlu Addysgu

### **Cyngor y Gweithlu Addysg**

Elizabeth Brimble – Cyfarwyddwr Cymwysterau, Cofrestru a Phriodoldeb i Ymarfer

Hayden Llewellyn – Prif Weithredwr CGA

Nia Griffiths – Rheolwr Data CGA

### **Estyn (Swyddfa Arolygiaeth Ei Fawrhydi dros Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru)**

Owen Evans – Prif Arolygydd EF

Claire Morgan – Cyfarwyddwr Strategol

Liz Miles – Cyfarwyddwr Cynorthwyol

### **Yr Academi Genedlaethol ar gyfer Arweinyddiaeth Addysgol Cymru**

Tegwen Ellis – Prif Weithredwr

Chris Lewis – Cyfarwyddwr Polisi ac Ymchwil Cynllunio'r Gweithlu



## Atodiad G – Llinell amser argymhellion

Amseriad	Rhif Cofnod CACAC	Llinell amser diwygiadau addysgol ac argymhellion CACAC
Medi 2024		<b><i>Diwygiadau addysgol: parhau i weithredu'r Cwricwlwm i Gymru; Cymwys ar gyfer y Dyfodol: gweithio tuag at gymwysterau newydd; parhau i weithredu Deddf ALNET; gweithio tuag at Gymraeg 2050; gweithio tuag at leihau'r llwyth gwaith.</i></b>
	1	Mae CACAC yn argymell i Lywodraeth Cymru, o fis Medi 2024 ymlaen, fod y broses ymgeisio i symud o'r Prif Ystod Cyflog (PYC) i'r Ystod Cyflog Uwch (YCU) yn cael ei dileu o Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) (DCAAY(C)), gan ganiatáu i athro symud rhwng graddfeydd yn awtomatig (yn amodol ar beidio â chychwyn gweithdrefnau gallu).
	2	Mae CACAC yn argymell i Lywodraeth Cymru, o fis Medi 2024 ymlaen, fod ysgol yn gallu dyfarnu pwynt ychwanegol i unrhyw athro YCU yr oedd ei berfformiad yn rhagorol yn ystod y flwyddyn ysgol flaenorol, gan roi ystyriaeth arbennig i addysgu yn yr ystafell ddosbarth.
	7	Mae CACAC yn argymell i Lywodraeth Cymru fod lleiafswm cyflog penaethiaid yn cael ei gynyddu o fis Medi 2024 ymlaen, trwy osod gwaelod grwpiau penaethiaid un, dau a thri ar leiafswm cyflog grŵp tri (£61,547 o fis Medi 2023 ymlaen). Dylid cadw terfynau uchaf presennol grŵp un, dau a thri.
	8	Mae CACAC yn argymell i Lywodraeth Cymru, yn 2024-2025, ei bod yn modelu disodli datganiadau Anghenion Addysgol Arbennig (AAA) â Chynlluniau Datblygu Unigol (CDUau) o fewn cyfrifiad grwpiau penaethiaid, ac unrhyw effaith ddilynol ar gyfansymiau unedau ysgolion.
	12	Mae CACAC yn argymell i Lywodraeth Cymru fod y gofyniad ar gyfer cyfrifoldeb rheolwr llinell dros nifer sylweddol o bobl (paragraff 20.5 DCAAY(C) 2024-2025) yn cael ei ehangu trwy ychwanegu:  neu lefelau ychwanegol sylweddol cywerth o gyfrifoldeb ac atebolrwydd mewn meysydd allweddol o'r ysgol
	13	Mae CACAC yn argymell i Lywodraeth Cymru y dylai paragraff 20.3 ac Adran 3, paragraff 54, DCAAY(C) 2024-2025 gael eu diwygio i nodi na ddylai twfansau CDA3 gael eu dyfarnu am fwy na dwy flynedd.

## Atodiad G – Llinell amser argymhellion

Amseriad	Rhif Cofnod CACAC	Llinell amser diwygiadau addysgol ac argymhellion CACAC
	14	<p>Mae CACAC yn argymell i Lywodraeth Cymru fod Adran 3, paragraff 51 DCAAY(C) 2024-2025 yn cael ei ddisodli gan:</p> <p>Dylai CDA1 a CDA3 gael eu dyfarnu i athrawon yn y swyddi penodedig yn y strwythur staffio ac yn unol â'r gwerth ariannol a nodir yn y polisi cyflog yn unig. Pan ddyfernir CDAAu o'r fath i athrawon rhan-amser, byddant yn cael eu talu ar sail pro rata ar yr un gyfran â chontract rhan-amser yr athro neu, gyda chytundeb yr athro rhan-amser a'r cyflogwr, <i>byddant</i> yn cael eu talu'n llawn os bydd yr athro'n ymgymryd â'r dyletswyddau llawn sy'n gysylltiedig â'r lwfans.</p>
	15	<p>Mae CACAC yn argymell i Lywodraeth Cymru y dylai paragraff 20.4 DCAAY(C) 2024-2025 gael ei ymestyn i gynnwys cyfrifoldebau bugeiliol neu les a diogelu plant.</p>
	17	<p>Mae CACAC yn argymell i Lywodraeth Cymru fod darpariaeth ychwanegol yn cael ei gwneud i baragraff 26 DCAAY(C) 2024-2025 sy'n caniatáu i ysgolion ddarparu, trwy gytundeb ag athrawon unigol, buddion cyfwerth, fel amser i ffwrdd yn gyfnewid (TOIL) yn lle taliadau ariannol.</p>
	18	<p>Mae CACAC yn argymell bod Llywodraeth Cymru yn datblygu cynllun lleihau llwyth gwaith, sy'n lleihau amser gweithio athrawon, er mwyn sicrhau, erbyn mis Medi 2027, y cydymffurfir yn llawn ac yn gyson â'r terfynau a osodir yn Rheoliadau Amser Gwaith 1998 (paragraff 51.4 DCAAY(C)) ac nad oes anfantais o gymharu ag oriau gwaith yn Lloegr.</p>
	21	<p>Mae CACAC yn argymell i Lywodraeth Cymru fod DCAAY(C) (paragraff 51.10) yn cael ei diwygio i gysylltu anghenion datblygiad proffesiynol parhaus (DPP) athrawon ac arweinwyr â'r Safonau Proffesiynol ar gyfer Addysgu ac Arweinyddiaeth a'r Hawl Genedlaethol ar gyfer Dysgu Proffesiynol.</p>

## Atodiad G – Llinell amser argymhellion

Amseriad	Rhif Cofnod CACAC	Llinell amser diwygiadau addysgol ac argymhellion CACAC
	22	<p>Mae CACAC yn argymell i Lywodraeth Cymru, o fis Medi 2024 ymlaen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• fod DCAAY(C) yn cael ei diwygio i gynnwys cyfeiriad at Ddeddf Cysylltiadau Cyflogaeth (Gweithio Hyblyg) 2023 a hawl staff i geisio gweithio'n hyblyg</li> <li>• dylai DCAAY(C) gynnwys diffiniad o weithio'n hyblyg sy'n debyg i ddiffiniad y Gwasanaeth Cyngtori, Cymodi a Chyflafareddu (ACAS) "unrhyw fath o drefniant gweithio sy'n rhoi rhywfaint o hyblygrwydd ynglŷn â pha mor hir, ble a phryd y mae cyflogaeth yn gweithio"</li> <li>• dylai Llywodraeth Cymru gyhoeddi canllawiau ar weithio'n hyblyg mewn ysgolion, gan amlinellu'r buddion a sut gallai gweithio'n hyblyg gael ei gyflwyno. Dylai'r canllawiau hyn ganiatáu i athrawon dreulio amser nad yw'n ymwneud ag addysgu yn fwy hyblyg, yn amodol ar ofynion gweithredol</li> <li>• dylai'r polisi cyflog ysgol enghreifftiol nodi ymagwedd yr ysgol at weithio'n hyblyg, gan ystyried yr angen i sicrhau bod yr ysgol yn cael ei chynnal yn ddidrafferth ac i sicrhau diogelwch a lles disgyblion a'u bod yn cael eu hamddiffyn</li> </ul>
	24	Mae CACAC yn argymell i Lywodraeth Cymru fod DCAAY(C) yn cael ei hail-lunio, i gynnwys hyperddolenni i ganllawiau allweddol ynglŷn â'r wybodaeth a gynhwysir yn adran statudol y ddogfen.
	25	Mae CACAC yn argymell i Lywodraeth Cymru ei bod yn annogy sefydliadau cyflogwyr i hyrwyddo'r polisi cyflog enghreifftiol, a'i gynnwys mewn datganiadau ar lwyth gwaith a gweithio'n hyblyg.
	26	Mae CACAC yn argymell i Lywodraeth Cymru adolygu ar fyrder y ffordd y caiff deddfwriaeth cydraddoldeb ei monitro a'i hadrodd ar lefel ysgol ac awdurdod lleol, ac ystyried a oes angen newidiadau i DCAAY(C) a pholisïau cyflog ysgolion, er mwyn sicrhau bod ysgolion ac awdurdodau lleol yn cyflawni eu dyletswyddau statudol mewn perthynas â chydaddoldeb.
<i>Cylch Gwaith 2024-20265</i>		Cyfeirir yn benodol at ystyried amodau gwasanaeth ar gyfer arweinydd ysgol yn rhan o gylch gwaith adolygu cyflogau CACAC ar gyfer 2024-2025
<i>Cylch Gwaith 2025-2026</i>		<b><i>Diwygiadau addysgol: bydd y broses o weithredu'r Cwricwlwm i Gymru bron â'i chwblhau; bydd cymwysterau newydd yn dechrau cael eu haddysgu am y tro cyntaf ym mis Medi 2025; bydd y grŵp strategol ar leihau'r llwyth gwaith wedi cwblhau ei waith; bydd yr asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb wedi cael ei dderbyn ynglŷn â chaniatáu i athrawon newydd gymhwyso (AGA) gamu i fyny'r raddfa gyflog dim ond pan fyddant wedi cwblhau'r cyfnod sefydlu.</i></b>

## Atodiad G – Llinell amser argymhellion

Amseriad	Rhif Cofnod CACAC	Llinell amser diwygiadau addysgol ac argymhellion CACAC
	3	<p>Mae CACAC yn cefnogi un raddfa gyflog mewn egwyddor, ac yn argymhell i Lywodraeth Cymru fod CACAC yn cael ei gyfarwyddo yn 2025-2026 i ymgynghori ar ddatblygiad a strwythur graddfa gyflog gyfunol unigol.</p> <p>Hyd nes y bydd yr adolygiad yn digwydd, mae CACAC yn argymhell bod y derminoleg bresennol ar gyfer graddfeydd cyflog (PYC ac YCU) yn cael ei chadw, ynghyd â'r trefniadau presennol ar gyfer pwyntiau cyflog, hynny yw, yn flynyddol ar y PYC a bob dwy flynedd ar yr YCU.</p>
	4	Mae CACAC yn argymhell i Lywodraeth Cymru y dylai rôl yr ymarferydd arweiniol a'i strwythur cyflog cysylltiedig gael eu hadolygu gan CACAC yn 2025-2026, ochr yn ochr â'r raddfa gyflog gyfunol unigol ar gyfer athrawon y cyfeirir ati yn Argymhelliad 3.
	5	Mae CACAC yn credu mewn egwyddor y dylai athrawon newydd gymhwyso (ANG) gamu ymlaen ar y raddfa addysgu dim ond pan fydd eu cyfnod sefydlu wedi'i gwblhau'n foddhaol, ac mae'n argymhell i Lywodraeth Cymru ei fod yn cael ei gyfarwyddo yn 2025-2026 i ymgynghori ar y mater hwn, ar ôl i Lywodraeth Cymru ystyried asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb.
	19	Mae CACAC yn cefnogi pennu uchafswm nifer o oriau addysgu yr wythnos o fewn DCAAY(C). Argymhellwn i Lywodraeth Cymru ei bod yn cynnal asesiad llawn o effaith y cynnig hwn, a bod CACAC yn cael ei gyfarwyddo yn 2025-2026 i ymgynghori ar weithredu.
	23	<p>Mae CACAC yn argymhell i Lywodraeth Cymru ei fod yn cael ei gyfarwyddo yn 2025-2026 i ymgynghori ar gynigion, i'w gweithredu yn DCAAY(C), i gynnig:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• cyfnodau sabothol di-dâl ar gyfer athrawon ac arweinwyr</li> <li>• seibiannau gyrfa ar gyfer athrawon ac arweinwyr</li> <li>• nifer benodedig o gyfnodau sabothol neu secondiadau a ariennir yn genedlaethol ar gyfer athrawon ac arweinwyr</li> </ul>
Cylch Gwaith 2026-2027		<p><b><i>Diwygiadau addysgol: bydd y Cwricwlwm i Gymru yn ei flwyddyn weithredu olaf; bydd Deddf ALNET (Cymru) wedi cael ei gweithredu; bydd yr ymarfer modelu o effeithiau Deddf ALNET ar grwpiau penaethiaid wedi cael ei dderbyn; bydd y gwaith ymchwil ar strwythurau ffederal wedi cael ei gwblhau.</i></b></p>
	9	Mae CACAC yn argymhell i Lywodraeth Cymru fod CACAC yn cael ei gyfarwyddo yn 2026-2027 i adolygu'r ystod cyflog ar gyfer penaethiaid a'r fethodoleg ar gyfer y cyfrifiad grwpiau penaethiaid, gan ystyried y

## Atodiad G – Llinell amser argymhellion

Amseriad	Rhif Cofnod CACAC	Llinell amser diwygiadau addysgol ac argymhellion CACAC
		newidiadau i Anghenion Dysgu Ychwanegol (ADY) y cynigir eu modelu yn Argymhelliad 8.
	10	Mae CACAC yn argymell i Lywodraeth Cymru ei bod yn adolygu ac yn dadansoddi strwythurau gweithredol ac arweinyddiaeth a threfniadau cyflog ysgolion ffederal ledled Cymru, ac y gofynnir i CACAC ystyried y canfyddiadau yn ei gylch gwaith ar gyfer 2026-2027.
	11	Mae CACAC yn argymell i Lywodraeth Cymru fod CACAC yn cael ei gyfarwyddo yn 2026-2027 i ymgynghori ar adolygiad o'r ystod cyflog arweinyddiaeth a chanllawiau cysylltiedig, ochr yn ochr â'r adolygiad o grwpiau penaethiaid y cyfeirir ato yn Argymhelliad 9.
	20	Mae CACAC yn argymell i Lywodraeth Cymru y dylai'r amser a ddyrennir ar gyfer cynllunio, paratoi ac asesu (CPA) gael ei ailarchwilio pan wyddys canlyniad Argymhelliad 19, ac y dylid cyfarwyddo CACAC i archwilio hyn ymhellach yn 2026-2027.
<i>Cylch Gwaith 2027-2028</i>	6	Mae CACAC yn argymell i Lywodraeth Cymru y dylai CACAC gael ei gyfarwyddo i gynnal adolygiad o'r telerau a'r amodau ar gyfer diogelu cyflogau yng nghyfnod adolygu 2027-2028.
	16	Mae CACAC yn argymell i Lywodraeth Cymru, ar ôl adolygu'r dadansoddiad o ddata, fod CACAC yn cael ei gyfarwyddo i adolygu lwfansau ar gyfer athrawon cyfrwng Cymraeg yn 2027-2028.