



# Ymchwil i Brifathrawiaeth



## Ymchwil

Dogfen ymchwil Rhif: 047/2009  
Dyddiad cyhoeddi: Tachwedd 2009

## Ymchwil i Brifathrawiaeth

<b>Cynulleidfa</b>	Awdurdodau Addysg Lleol, ysgolion, penaethiaid, athrawon, undebau athrawon a sefydliadau eraill yng Nghymru sy'n ymwneud ag addysg a datblygu gyrfa athrawon.
<b>Trosolwg</b>	Mae'r adroddiad hwn yn amlinellu canfyddiadau'r gwaith ymchwil ac yn tynnu ar ystod o wybodaeth sy'n cynnwys ymgynghoriadau, astudiaethau achos ac arolygon ar-lein ymhlith penaethiaid ac athrawon cymwysedig CPCP.
<b>Camau i'w cymryd</b>	Dim – er gwybodaeth.
<b>Rhagor o wybodaeth</b>	Julie Owens Uwch-ddadansoddwr Ymchwil Y Gangen Ymchwil a Gwerthuso Yr Is-adran Rheoli Gwybodaeth APADGOS Llywodraeth Cynulliad Cymru Uned 6 Parc Busnes Llanelwy Llanelwy Sir Ddinbych LL17 0LJ Ffôn: 01745 538540 Ffacs: 01745 538501 e-bost: <a href="mailto:research2@wales.gsi.gov.uk">research2@wales.gsi.gov.uk</a>
<b>Copiau ychwanegol</b>	Mae'r rhain ar gael ar wefan Llywodraeth Cynulliad Cymru <a href="http://www.cymru.gov.uk/addysgasgiliau">www.cymru.gov.uk/addysgasgiliau</a>
<b>Dogfennau cysylltiedig</b>	Dim.

# CYNNWYS

	<b>Tudalen</b>
<b>Crynodeb Gweithredol</b>	<b>1</b>
<b>1. Cyflwyniad</b>	<b>7</b>
<b>2. Recriwtio Prifathrawon Yng Nghymru</b>	<b>11</b>
<b>3. Dyheadau Am Fod Yn Brifathro</b>	<b>20</b>
<b>4. Hyfforddi A Datblygu'r Prifathrawon Presennol A'r Rhai Sy'n Dymuno Dod Yn Brifathrawon</b>	<b>27</b>
<b>5. Effeithiolrwydd Y Ddarpariaeth Bresenol Ac Anghenion Y Dyfodol</b>	<b>33</b>
<b>6. Casgliadau Ac Argymhellion</b>	<b>46</b>
 <b>Atodiadau:</b>	
<b>Atodiad A: Dulliau Ymchwil A Phroblemau</b>	<b>53</b>
<b>Atodiad B: Data NPQH</b>	<b>60</b>

# Ymchwil I Brifathrawiaeth

## Crynodeb Gweithredol

1. Yn Nhachwedd 2008, rhoddodd Llywodraeth Cynulliad Cymru contract i York Consulting LLP (YCL) a'u partneriaid Old Bell 3 Cyf. i wneud gwaith ymchwil er mwyn archwilio ystod o broblemau gweithlu sy'n effeithio ar brifathrawon presennol a darpar brifathrawon yng Nghymru. O'i fynegi'n fras, nod yr ymchwil oedd: "dynodi anghenion cyflogaeth a gyrfa a dyheadau yr arweinwyr ysgol presennol a'r rhai'n dymuno dod yn arweinwyr."

2. Roedd yr astudiaeth yn cynnwys chwe phrif elfen o weithgaredd ymchwil. Y rheiny oedd:

- Ymgynghoriadau gyda thri ar ddeg o randdeiliaid cenedlaethol a lleol;
- Arolwg e-bost i bob Awdurdod Addysg Lleol (AALI).
- Arolwg ar-lein ac ymgynghoriadau dilynol gyda'r Prifathrawon presennol.
- Arolwg ar-lein ac ymgynghoriadau ar y ffôn gydag athrawon sydd chymhwyster NPQH (nad ydynt yn Brifathrawon).
- Arolwg ar-lein a sgysiau dilynol gydag athrawon "uchelgeisiol" a ddiffiniwyd fel y rhai oedd wedi dilyn y Modylau Arwain Ysgol.
- Astudiaethau achos mewn pum awdurdod lleol/un ar ddeg o ysgolion.

## Recriwtio Prifathrawon

3. Bu pryder y gall ysgolion yng Nghymru wynebu argyfwng yn fuan gan fod y Prifathrawon yn heneiddio. Dros y pedair blynedd diwethaf mae'r gyfran o Brifathrawon yn yr ystod oedran 55-64 wedi cynyddu'n raddol. Fodd bynnag, yn 2009 gwelwyd gostyngiad sylweddol, o 37.2% yn 2008 i 32.2%, a chynnydd yn y gyfran o'r rhai 35-44 oed. Mae hyn wedi lleddfu rhai o'r pryderon dwysaf.

4. Adroddwyd yn anecdotaid bod recriwtio Prifathrawon yn gynyddol anodd wrth Lywodraeth Cynulliad Cymru. Darganfu ein hymchwil:

- Mai'r her fwyaf yw penodi Prifathrawon mewn ysgolion cyfrwng Cymraeg, gyda bron bob ardal yn adrodd bod sialensiau yn y sector cynradd, a dros hanner yr awdurdodau lleol yn adrodd neu'n rhagweld y bydd problemau yn y sector uwchradd.
- Yn y sector cyfrwng Saesneg, mae tua thri chwarter yr awdurdodau lleol yn rhagweld y byddant yn cael problemau wrth recriwtio Prifathrawon cynradd. Mae difrifoldeb y problemau yn amrywio o awdurdod lleol i awdurdod lleol gyda rhai awdurdodau yn cael problemau wrth recriwtio ar gyfer pob math o ysgol ar hyn o bryd, tra bod eraill yn wynebu sialensiau mewn mathau penodol o ysgolion, ysgolion bach gwledig yn arbennig.

- Yn y sector uwchradd cyfrwng Saesneg adroddodd tua hanner yr awdurdodau lleol bod nifer yr ymgeiswyr wedi gostwng a'u bod yn rhagweld problemau yn y dyfodol, tra bod yr hanner arall yn meddwl y byddai'r sefyllfa yn aros yr un fath. Roedd un ardal yn disgwyl i recriwtio wella oherwydd argaeledd athrawon gyda'r cymhwyster NPQH yn yr ardal.

5. Mae'n ymddangos bod y problemau mwyaf difrifol yn wynebu ardaloedd gyda'r nodweddion canlynol:

- Nifer uchel o ysgolion bach;
- Ardaloedd gyda nifer o ysgolion cyfrwng Cymraeg;
- Ardaloedd difreintiedig;
- Ardaloedd y mae uno ysgolion yn effeithio arnynt.

6. Ar draws yr 16 Awdurdod Lleol a ymatebodd i'r arolwg AALI, adroddwyd bod gan 80 o ysgolion Brifathro Gweithredol ac o'r rhain, roedd 75 yn y sector Cynradd. Fel cyfran o'r holl ysgolion cynradd yn yr ardaloedd hyn mae'r ffigur hwn yn cyfateb i 6.3% o'r holl ysgolion cyfrwng Saesneg a 8% o ysgolion cyfrwng Cymraeg. Disgwylir gweld cynnydd yn y defnydd o Brifathrawon Gweithredol yn y dyfodol oherwydd swyddogaeth y cynllun ad-drefnu ysgolion i Gymru yn rhannol oedd yn golygu nad oedd yn bosibl bob amser recriwtio Prifathrawon amser llawn yn yr ysgolion hynny lle'r oedd uno neu gau yn bosibilwydd cydnabyddedig.

7. Nid yw recriwtio Prifathrawon i ysgolion crefyddol eu natur yn codi problemau sylweddol yn y gymuned Eglwys yng Nghymru, ond mae'n fwy o broblem yn y sector Catholig. Mae hyn yn wir oherwydd y galw i'r Prifathro fod yn Babydd sy'n ymarfer ei greffydd. Y brif broblem mewn ysgolion ffydd, yw, mwyaf yn y byd o ragofynion a osodir ar rôl y Prifathro, lleiaf yn y byd o bobl all ymgeisio. Mae enghreifftiau o ysgolion yn gorfod ail hysbysebu swyddi, ond yng Nghaerdydd, ystyrir y gellid rheoli hyn, ond mewn ardaloedd eraill mae'r sefyllfa yn fwy heriol.

8. Y prif ffactorau oedd yn effeithio ar recriwtio Prifathrawon oedd: amgyffrediad o'r newid yn rôl y Prifathrawon; agenda uno'r ysgolion; cyflog a phrinder o sgiliau penodol.

### **Dyheadau tuag at Brifathrawiaeth**

9. Roedd yr ymchwil yn anelu at archwilio i ba raddau y mae'r gronfa bresennol o ddeiliaid NPQH (nad ydynt yn Brifathrawon) yn dymuno dod yn Brifathrawon. Nododd hanner (23) y rhai a ymatebodd i'r arolwg eu bod yn disgwyl dod yn Brifathro ar ryw bwynt yn eu gyrfa. Disgwyliai llai na hanner hyn (9) i hyn ddigwydd yn ystod y tair blynedd nesaf. Nododd dwy ran o bump (19) o'r ymatebwyr i'r arolwg ei bod yn annhebygol y byddent yn dod yn Brifathro.

10. Roedd y cymhelliad dros ddyddio dod yn Brifathro yn cynnwys: y cyfle i ddylanwadu ar fywydau plant, y cyfle i siapio ysgol a'r cyfle i ddatblygu tîm staff/arwain. Ffactor gymedrol oedd y cyflog ychwanegol sy'n gysylltiedig â'r rôl.

11. Roedd y rhesymau pam bod athrawon wedi newid eu meddyliau o ran dymuno dod yn Brifathro yn cynnwys: diffyg llwyddiant wrth ymgeisio; amgylchiadau personol; symudiadau o ran gyrfa; mwy o ddealltwriaeth o'r agweddau negyddol ar y rôl; a pha mor fychan yw'r gwahaniaeth mewn tâl rhwng swydd dirprwy a phrifathro.

12. Mae'n ymddangos bod problem yn bodoli o ran gweld deiliaid NPQH nad ydynt yn Brifathrawon yn symud eu gyrfa ymlaen. Roedd tua hanner y rhai a ymatebodd i'r arolwg yn awyddus iawn i symud i swydd Prifathro. Ond, yn y rhan fwyaf o achosion, nid yw'r ymatebwyr wedi cael y profiad angenrheidiol i gystadlu'n effeithiol am swyddi Prifathrawon. Roedd hanner (23) y rhai a ymatebodd i'r arolwg wedi ymgeisio am swydd Prifathro ers cwblhau'r NPQH. Dim ond un oedd wedi bod yn llwyddiannus ac roedd dwy ymgais heb eu pennu.

13. O ran y mathau o ysgolion y byddai ymatebwyr yr arolwg yn ymgeisio amdanynt, mynegwyd y lleiaf o ddiddordeb mewn ysgolion lle mae camau arbennig a Phrifathrawiaethau a rennir. Byddai cyfran ychydig yn uwch yn ymgeisio am ysgol wledig neu Brifathrawiaeth weithredol a byddai eu hanner yn ymgeisio am ysgol fach.

14. Roedd dwy ran o bump (14) o'r athrawon a arolygwyd oedd wedi cymryd rhan mewn Modylau Arwain Ysgol yn dymuno dod yn Brifathro ar ryw bwynt yn eu gyrfa. I lawer, roedd cymryd rhan yn y rhaglen wedi ail ennyn eu diddordeb mewn datblygu eu gyrfa.

15. Nid oedd gan chwarter (9) y rhai a gymerodd ran mewn Modylau Arwain Ysgol ddymuniad i symud ymlaen i Brifathrawiaeth o gwbl. Y rhesymau allweddol oedd: y llwyth gwaith a'r pwysau ychwanegol; diffyg cyswllt gyda disgyblion a diffyg uchelgais bersonol.

### **Hyfforddi a Datblygu'r Prifathrawon presennol a'r rhai sy'n dymuno dod yn Brifathrawon**

16. Darperir tair rhaglen hyfforddi a datblygu genedlaethol i Brifathrawon presennol a'r rhai sy'n dymuno dod yn Brifathrawon dan y Rhaglen Datblygu Prifathrawiaeth Genedlaethol. Sef:

- Rhaglen Anwytho Broffesiynol i Benaethiaid (PHIP).
- Rhaglen Arweinyddiaeth i Benaethiaid Mewn Swydd (LSPH).
- Y Cymhwyster Proffesiynol Cenedlaethol ar gyfer Prifathrawiaeth (NPQH).

17. Yn ychwanegol mae'r Rhaglen Datblygu Prifathrawiaeth yn darparu cyllid i AALI i gefnogi datblygu rheolwyr canol mewn ysgolion (trwy'r rhaglen Modylau Arwain Ysgol), rhai mewn partneriaeth â phrifysgolion, fel modd o wella sgiliau Prifathrawon a'r rhai sy'n dymuno dod yn Brifathrawon. Mae'r darlun ar draws Cymru yn ymddangos yn amrywiol iawn ac mae'n anodd alinio neu gymharu'r ddarpariaeth ar draws AALLau oherwydd y gwahaniaethau hyn.

18. Mae AALLau hefyd yn cynnig cefnogaeth trwy ymgynghorwyr ysgolion sy'n darparu cyngor a chefnogaeth ar faterion yn ymwneud â pherfformiad ysgol, effeithiolrwydd ysgol a sut i ymdrin â sefyllfaoedd heriol. Ond, mae gallu AALLau i gefnogi eu hysgolion yn amrywio, gyda Phrifathrawon uwchradd mewn rhai awdurdodau yn adrodd mai cyfyngedig iawn yw mewnbyn yr AALI.

19. Mae nifer o rwydweithiau o Brifathrawon a Dirprwy Brifathrawon yn gweithredu ar draws Cymru sy'n darparu cefnogaeth werthfawr, cyngor a chyfarwyddyd i Brifathrawon sy'n ymwneud â nhw. Ond, nid oes cysondeb yn y modd y mae'r rhain ar gael, yn arbennig ar lefel Dirprwy Brifathrawon, gan arwain at amrywiaeth ym mhrofiad datblygu Prifathrawon y dyfodol a'r rhai presennol.

### **Effeithiolrwydd y Ddarpariaeth Bresennol ac Anghenion yn y Dyfodol**

20. Fe wnaeth y cyfrannau canlynol o Brifathrawon farnu bod y rhaglenni Datblygu Prifathrawiaeth Cenedlaethol yn effeithiol iawn neu'n effeithiol:

- NPQH - 85%.
- PHIP - 61%.
- LPSH - 84%.

21. Nododd cyfanswm o 86% o Brifathrawon y byddent yn debygol o ddilyn gweithgareddau Datblygiad Proffesiynol Parhaus ffurfiol yn y tair blynedd nesaf. Dynododd bron i hanner (45%) o'r Prifathrawon oedd yn disgwyl cymryd rhan mewn Datblygiad Proffesiynol Parhaus mai cyllid a rheoli cyllideb oedd y meysydd lle'r oedd angen allweddol.

22. Dynododd tua thraean y Prifathrawon a ymatebodd hefyd y meysydd datblygu allweddol canlynol: darparu arweiniad effeithiol (38%); polisi a strategaeth (38%); rheoli a mesur perfformiad (35%); dadansoddi data (35%) datblygu gallu staff (33%); a rheoli adnoddau dynol (32%).

23. O ran a fyddai'r cyfleoedd sy'n bodoli yn diwallu anghenion, adroddodd traean o'r Prifathrawon y byddai'r cyfleoedd presennol yn diwallu eu hanghenion, dywedodd ychydig dan yr hanner y byddai'r ddarpariaeth yn diwallu eu hanghenion i ryw raddau ac adroddodd tua degfed ran na fyddai'r cyfleoedd yn diwallu eu hanghenion.

24. Roedd dau fater allweddol yn cael eu dynodi dro ar ôl tro o ran anghenion datblygu. Yn gyntaf, mae'r newid yn natur y rôl dros y pum mlynedd diwethaf wedi rhoi gofynion cynyddol ar Brifathrawon; ac yn ail bod Prifathrawon yn teimlo yn ynysig yn eu rôl.

25. Adroddodd Prifathrawon y byddent yn gwerthfawrogi mwy o gyfle i rwydweithio gyda chydweithwyr eraill (trwy ryw ffurf ar drefniant wedi ei hwyluso) neu dderbyn rhyw ffurf ar hyfforddi neu fentora. Mae cyfleoedd o'r fath yn bodoli mewn rhai awdurdodau lleol (sy'n ychwanegol at y LPSH), ond nid ydynt ar gael yn eang.

26. Yng nghyswllt y rhai sy'n dymuno dod yn Brifathrawon, er bod yr adborth ar NPQH yn gadarnhaol ar y cyfan, fe gododd y rhanddeiliaid bryderon sylweddol am y broses ymgeisio. Y pryderon hyn oedd y ddibyniaeth lwyr ar broses ymgeisio ar bapur a'r diffyg cyfweliad; y diffyg mewnbwn rhanbarthol/lleol wrth wneud penderfyniadau; yr anfanteision i athrawon mewn ysgolion cynradd bach i ddatblygu a dangos eu sgiliau a'r problemau sy'n codi wrth i Brifathrawon lofnodi'r cais. Yn sylfaenol, adroddodd nifer o'r rhanddeiliaid, tra bod yr NPQH yn darparu'r blociau adeiladu ar gyfer Prifathrawiaeth, nad yw'n ddigon i sicrhau bod y rhai sy'n cwblhau'r cwrs yn symud ymlaen i ddod yn Brifathrawon.is not sufficient to ensure that completers of the course progress into Headship.

27. Mae'r materion canlynol yn debygol o gael dylanwad ar y cyflenwad o arweinwyr ysgolion yn y dyfodol a rhaid eu hystyried wrth lunio penderfyniadau yn y dyfodol:

- Amrywiaeth o ran dull ac ansawdd y ddarpariaeth o gyfleoedd datblygu ar lefel arweinwyr canol.
- Oblygiadau'r newidiadau i feini prawf dewis NPQH: tynhau'r meini prawf ar gyfer dewis ar yr NPQH yn anochel yn gadael rhywfaint o fwch i athrawon sy'n dymuno datblygu eu sgiliau ond nad ydynt yn dymuno mynd yn Brifathrawon.
- Cyfleoedd datblygu tu hwnt i NPQH: mae angen clir i sicrhau bod y rhai sydd wedi dilyn yr NPQH yn cael eu cefnogi i gael y profiad angenrheidiol i symud ymlaen. Gwnaed awgrymiadau o ran datblygu rhaglen debyg i PHIP.

### Casgliadau ac Argymhellion

28. Mae'r casgliadau yn ymdrin â chwe amcan yr astudiaeth:

- **Dyheadau deiliaid NPQH:** tra bod tua hanner y deiliaid NPQH nad ydynt yn Brifathrawon yn dymuno symud ymlaen i fod yn Brifathrawon, daeth problemau i'r golwg o ran parodrwydd i symud ymlaen. Mae problemau yn bodoli yn ymwneud ag athrawon yn cael y profiad angenrheidiol i adeiladu ar y NPQH, yn arbennig ar lefel cynradd.
- **Pam bod rhai ysgolion yn ei chael yn anodd recriwtio Prifathrawon:** mae'r her fwyaf sylweddol o ran penodi Prifathrawon yn y sector cyfrwng Cymraeg, gyda bron bob AALI yn adrodd bod sialensiau ar y lefel gynradd a'u hanner ar y lefel uwchradd. Yn y sector cyfrwng Saesneg, mae tua thri chwarter yr AALLau yn wynebu sialensiau wrth recriwtio ar gyfer cynradd a'u hanner ar gyfer ysgolion uwchradd. Yr her allweddol yw argaeledd ymgeiswyr o safon uchel. Y ffactorau oedd yn effeithio ar recriwtio oedd amgyffrediad o'r newid yn rôl Prifathrawon; agenda uno ysgolion; materion yn gysylltiedig â gwahaniaethau tâl rhwng dirprwyon a phrifathrawon; a phrinder sgiliau penodol.



- **Archwilio anghenion prifathrawon yn y dyfodol yng nghyswllt ysgolion cyfrwng Cymraeg:** Er gwaethaf holi dro ar ôl tro ar y mater, ni ddynodwyd unrhyw anghenion datblygu oedd yn wahanol i'r rhai ar gyfer Prifathrawon cyfrwng Saesneg.
- **Archwilio anghenion prifathrawon sydd mewn swydd o ran hyfforddiant a chefnogaeth:** Roedd yr anghenion datblygu a ddynodwyd yn ymwneud â chyllideb a rheoli cyllid a materion yn ymwneud â'r fframwaith cyfreithiol yn ymwneud â rheoli ysgol. Fodd bynnag, y mater pwysicaf oedd bod Prifathrawon yn teimlo'n gymharol ynysig, wrth iddynt ymdopi â'r pwysau sy'n gysylltiedig â'r newidiadau mewn gofynion ar eu rôl. Byddai prifathrawon yn gwerthfawrogi rhwydweithio hyblyg a chefnogaeth hyfforddi yn fwy na dim. Mynegwyd pryderon am y bwlch a all gael ei greu trwy dynnu cyllid yn ôl oddi ar LPSH.
- **Archwilio cyflogi a defnyddio Prifathrawon gweithredol:** Ni chodwyd unrhyw faterion penodol o ran bod prifathrawiaeth weithredol yn newid uchelgais broffesiynol darpar brifathrawon i gymryd swyddi parhaol. Dywedodd lleiafrif bod y profiad wedi eu troi yn erbyn y swydd, ond roedd yn fwy cyffredin i'r profiad fod wedi bod yn un cadarnhaol.
- **Archwilio'r dyheadau o ran gyrfa dan lefel Dirprwy a Phennaeth Pwnc:** Mae cronfa resymol o athrawon sy'n dymuno symud ymlaen i swyddi arwain uwch. Roedd y ffactorau oedd yn eu hysgogi yn cynnwys y cyfle i gael dylanwad ar fywydau plant, cyfle i siapio'r ysgol a'r cyfle i arwain tîm. Roedd cymryd rhan mewn hyfforddiant ar lefel arweinydd canol yn helpu i aildanio uchelgais gudd. Ond, mae newidiadau i'r strwythur cyflog wedi effeithio ar yr uchelgais i fod yn Brifathro, gan eu bod yn golygu bod Dirprwy Brifathrawon a Phrifathrawon Cynorthwyol yn medru ennill cyflogau nad ydynt yn wahanol iawn i un y Prifathro, ond heb orfod cymryd y cyfrifoldeb eithaf.

29. Cynigir cyfres o argymhellion i'w trafod ymhellach. Rhaid i'r rhain gael eu hystyried yn eu cyd-destun ac felly nid ydynt yn cael eu cyflwyno yn y Crynodeb Gweithredol.

## 1. Cyflwyniad

1.1 Ym mis Tachwedd 2008, fe wnaeth Llywodraeth Cynulliad Cymru benodi York Consulting LLP (YCL) a'u partneriaid Old Bell 3 i wneud gwaith ymchwil i ymchwilio i ystod o broblemau gweithlu sy'n effeithio ar Brifathrawon presennol a darpar Brifathrawon yng Nghymru. Yn fras, nod yr ymchwil oedd: "dynodi anghenion cyflogaeth a gyrfa a dyheadau arweinwyr ysgol presennol a'r rhai sy'n dymuno bod yn arweinwyr."<sup>1</sup>

1.2 Yn 2001, cyhoeddodd Llywodraeth y Cynulliad 'Y Wlad sy'n Dysgu' sy'n cynnig cynllun tuag at gyflawni'r nod i Gymru o "gael un o'r systemau addysg a dysgu gydol oes gorau yn y byd." Un o nodau penodol y cynllun yw "gyrru safonau dysgu a chyrhaeddiad i fyny yn ein holl ysgolion, gan roi gwerth ar ein hathrawon a'u cefnogi i gyflawni hyn."

1.3 O ran datblygu athrawon, mae'r cynllun yn nodi'n glir ei bod yn fwrriad gan Lywodraeth y Cynulliad i, "roi cefnogaeth gryfach eto i ymarferwyr trwy...ddatblygiad proffesiynol parhaus yn adlewyrchu'r deilliannau sydd angen i oresgyn gwendid mewn safonau a chyflawniad yng Nghymru."

1.4 Yng nghyd-destun strategol eang y cynllun Gwell Cymru y cyflwynwyd y **Rhaglen Datblygu Prifathrawiaeth Genedlaethol** (NHDP) yn Chwefror 2002 i gefnogi datblygiad parhaus Prifathrawon yn ysgolion Cymru. Roedd tri phrif edefyn i'r rhaglen, sef:

- **Y Cymhwyster Proffesiynol Cenedlaethol ar gyfer Prifathrawiaeth** (NPQH) ar gyfer y rhai sy'n dymuno bod yn Brifathrawon.
- **Y Rhaglen Sefydlu Broffesiynol i Benaethiaid Newydd** (PHIP) i Brifathrawon sydd newydd gael eu penodi.
- **A'r Rhaglen Arweinyddiaeth i Benaethiaid Mewn Swydd** (LPSH) i Brifathrawon profiadol.

1.5 Yn ychwanegol mae'r NHDP yn darparu cyllid i AALLau i gefnogi datblygiad rheolwyr canol mewn ysgolion (trwy'r rhaglen Modylau Arwain Ysgol), rhai ohonynt mewn partneriaeth â phrifysgolion, fel ffordd o wella sgiliau Prifathrawon a'r rhai sy'n dymuno bod yn Brifathrawon.

1.6 Yn ychwanegol at y NHDP, mae Llywodraeth y Cynulliad yn treialu rhaglen o fodylau Statws Athrawon Siartredig i helpu i sefydlu statws athrawon cymwys yn y proffesiwn a thu allan ac i sicrhau eu datblygiad proffesiynol parhaus.

1.7 Mae'r arian ar gyfer dwy o'r rhaglenni (PHIP a LPSH) yn cael ei adolygu ar hyn o bryd. Er mwyn bod o gymorth wrth lunio penderfyniadau yn y dyfodol, roedd yr ymchwil yn ceisio archwilio'r graddau y mae anghenion y rhai sy'n dymuno dod yn Brifathrawon o ran hyfforddiant a datblygu yn cael eu bodloni, ac archwilio'r problemau a all fod yn cael dylanwad ar recriwtio Prifathrawon yng Nghymru.

---

<sup>1</sup> Briff yr astudiaeth

## Amcanion a Dull yr Astudiaeth

1.8 Roedd yr amcanion penodol a ddiffiniwyd ar gyfer yr astudiaeth fel a ganlyn:

- **Amcan 1:** archwilio dyheadau deiliaid NPQH cofrestredig.
- **Amcan 2:** pennu'r rhesymau pam bod rhai ysgolion yng Nghymru yn cael anhawster i lenwi swyddi Prifathrawon.
- **Amcan 3:** archwilio'r angen am brifathrawon yn y dyfodol o ran ysgolion cyfrwng Cymraeg.
- **Amcan 4:** archwilio anghenion prifathrawon mewn swydd, o ran hyfforddiant a chefnogaeth.
- **Amcan 5:** archwilio cyflogaeth a'r defnydd o brifathrawon 'gweithredol' yng Nghymru.
- **Amcan 6:** archwilio dyheadau gyrfa athrawon islaw lefel dirprwy a phenaethiaid pwnc.

1.9 The study involved six key elements of research activity. These were:

- **1:** ymgynghoriadau gydag **wyth rhanddeiliad cenedlaethol a lleol** i ddeall y materion Prifathrawiaeth a datblygu arweiniad eang a'u gosod yn eu cyd-destun yng Nghymru.
- **2:** arolwg e-bost i'r holl **Awdurdodau Addysg Lleol (AALlau)** yng Nghymru i ddeall y tueddiadau bras mewn Prifathrawiaeth yn ysgolion Cymru. Derbyniwyd ymateb gan 16 o'r 22 awdurdod (73%).
- **3:** arolwg ar-lein ac ymgynghoriadau dilynol gyda'r **Prifathrawon presennol** i ddeall eu hamgyffrediad o Brifathrawiaeth a'u anghenion o ran datblygu gyrfa yn barhaus. Derbyniwyd cyfanswm o 286 ymateb.<sup>2</sup>
- **4:** arolwg ar-lein ac ymgynghoriadau ffôn dilynol gydag **athrawon gyda'r cymhwyster NPQH** i ddeall eu hamgyffrediad o Brifathrawiaeth a'u dyheadau o ran arwain ysgol yn y dyfodol. Derbyniwyd cyfanswm o 46 ymateb.<sup>3</sup>
- **5:** arolwg ar-lein a sgysiau dilynol gydag **athrawon uchelgeisiol**, a ddynodwyd fel yr athrawon sydd wedi cymryd rhan yn y Modylau Arwain Ysgol. Derbyniwyd cyfanswm o 36 ymateb i'r arolwg.
- **6: astudiaethau achos** gyda phum Awdurdod Addysg Lleol/un ar ddeg ysgol i ddeall yn well beth yw'r dulliau sefydliadol sy'n cael eu defnyddio o ran datblygu arweiniad; y sialensiau sy'n cael eu hwynebu wrth recriwtio a chadw arweinwyr ysgolion ac unrhyw feysydd o arfer da wrth ddatblygu arweiniad sy'n cael eu defnyddio mewn ysgolion.

<sup>2</sup> Mae'r gyfradd ymateb hon i'r arolwg yn golygu bod y canlyniadau a gyflwynir yn +/- 5% o'r gwir ganlyniad petai'r boblogaeth gyfan wedi ymateb yn y cyfwng hyder 95%. Mae'r data felly yn cyflwyno darlun cadarn o farn Prifathrawon yng Nghymru.

<sup>3</sup> Nid yw hwn yn sampl arwyddocaol yn ystadegol ac felly mae'r hyder yn brin bod yr ymatebion yn dangos barn y boblogaeth gyfan o athrawon gyda NPQH.

1.10 Yn **Atodiad A: Dull a Phroblemau Ymchwil** rydym yn cyflwyno trosolwg mwy manwl o broffil y rhanddeiliaid yr ymgynghorwyd â nhw trwy gydol yr astudiaeth a'r ysgolion yr ymwelwyd â nhw, y problemau a welwyd wrth gyflawni'r cynllun ymchwil ac oblygiadau'r canfyddiadau. Pan fydd problemau wrth gyflawni'r ymchwil wedi cael dylanwad ar y canfyddiadau a gyflwynwyd, mae'r rhain yn cael eu hesbonio yng nghorff yr adroddiad.

1.11 Y brif her a wynebwyd oedd yng nghyswllt dynodi sampl gadarn y gallem arolygu'r rhai a gymerodd ran yn y NPQH a'r Modylau Arwain Ysgol. Ar gyfer deiliaid NPQH, roedd materion diogelu data yn atal Llywodraeth Cynulliad Cymru rhag medru rhannu'r gronfa ddata ganolog ar y rhai a gymerodd ran. Nid oes cronfa ddata ar gael ar gyfer y rhai a gymerodd ran yn y Modylau Arwain Ysgol. Felly roeddem yn ddibynol ar AALLau a Phrifathrawon oedd yn barod i ddsbarthu'r arolwg i'r rhai yr oeddynt hwy'n gwybod oedd wedi cymryd rhan ar ein rhan. Fel y cyfryw, mae'r canlyniadau o'r ddwy elfen o'r ymchwil yn rhy fach i fod yn gynrychioliadol o'r cohortau. Ond, mae'r data yn dangos rhai tueddiadau diddorol a archwiliwyd yn fwy manwl yn yr agweddau ansoddol o'r ymchwil.

### **Materion sy'n Dylanwadu ar y Tirlun Addysgol**

1.12 Fe wnaed yr ymchwil yng nghyd-destun tirlun addysgol sy'n newid yng Nghymru. Mae'r astudiaeth wedi archwilio oblygiadau'r cyd-destun hwn a sut y maent yn dylanwadu ar ganfyddiadau'r astudiaeth. Y materion penodol a ddynodwyd oedd:

- **Poblogaeth sy'n lleihau a niferoedd llai mewn ysgolion** – mae rhai awdurdodau lleol yng Nghymru yn gweld all-lif net o ran poblogaeth sy'n arwain at ostyngiad yn y niferoedd mewn ysgolion. Mae gan hyn oblygiadau o ran dyraniadau cyllideb i rai ysgolion, ac felly faint o arian sydd ar gael i'w wario ar ddatblygiad proffesiynol.
- **Ad-drefnu ysgolion** - o ganlyniad i'r uchod, mae rhai awdurdodau lleol yng nghanol rhaglen o ad-drefnu ysgolion, gan arwain at uno a chau ysgolion. Mae i hyn ddau oblygiad mawr o ran yr ymchwil. Mae ysgolion sydd dan fygythiad y byddant yn cau yn ei chael yn anodd recriwtio Prifathrawon oherwydd ansicrwydd y swydd; ac mewn ardaloedd eraill mae mwy o gystadleuaeth am swyddi, wrth i'r nifer o ysgolion o'i gymharu â'r nifer o Brifathrawon ostwng.
- **Ad-drefnu'r timau arwain uwch** - eto, oherwydd problemau ariannu sy'n gysylltiedig â llai o niferoedd, mae'r ysgolion yn ad-drefnu eu timau arwain uwch er mwyn ymdrin â diffygion yn y gyllideb. Yn y rhan fwyaf o achosion, mae hyn yn arwain at leihad yn y gallu arwain, gan ei gwneud yn anos i drefnu amser i hyfforddi a gostyngiad yn y nifer o swyddi dirprwy Brifathrawon.
- **Effaith y cytundeb baich gwaith** – fe wnaeth y cytundeb cenedlaethol ar godi safonau ac ymdrin â baich gwaith gyflwyno cyfres o newidiadau sylweddol i amodau gwasanaeth athrawon a staff cefnogi. Mae hyn yn golygu bod gan Brifathrawon lai o hyblygrwydd i ddefnyddio staff mewnol i

gyflenwi dros amser i hyfforddi nag oedd yn wir yn y gorffennol, sydd ag oblygiadau i gostau anuniongyrchol hyfforddiant.<sup>4</sup>

- **Cynnydd yn y galw am addysg cyfrwng Cymraeg** - dros y deng mlynedd diwethaf fe welwyd cynnydd cyson yn y galw am addysg cyfrwng Cymraeg. Mae oblygiadau i hyn o ran sgiliau, gwybodaeth a gallu ieithyddol staff sy'n arwain yr ysgolion hyn ac felly'r gronfa debygol iddynt fedru recriwtio ohoni.
- **Prifathrawon yn mynd yn hŷn** – mynegwyd pryder o ran oedran y boblogaeth o Brifathrawon, a'r oblygiadau y bydd ymddeol yn ei gael ar argaeledd prifathrawon yn y dyfodol.

1.13 Nid yw'r rhestr hon yn holl gynhwysol o bell ffordd ond mae'n cynnig darlun cliriach o'r problemau sy'n dylanwadu ar y tirlun o ran recriwtio a datblygu Prifathrawon yng Nghymru.

### Strwythur yr Adroddiad

1.14 Yr adroddiad hwn yw'r adroddiad terfynol ar yr astudiaeth ac mae'n cynnwys yr adrannau canlynol:

- **Adran 2: Recriwtio Prifathrawon yng Nghymru** sy'n archwilio'r darlun presennol o ran recriwtio Prifathrawon a'r ffactorau sy'n effeithio ar rai ysgolion/awdurdodau lleol (Amcanion 2 a 5).
- **Adran 3: Dyheadau am Brifathrawiaeth** sy'n ystyried y cyflenwad o Brifathrawon yn y dyfodol yn arbennig cymhelliad deiliaid presennol y NPQH a'r rhai sydd yn is na lefel dirprwy/pennaeth pwnc (Amcanion 1 a 6).
- **Adran 4: Y Tirlun Presennol: Hyfforddi a Datblygu Prifathrawon Presennol a'r rhai sy'n dymuno dod yn Brifathrawon** yn disgrifio'r ystod o gyfleoedd Ddatblygiad Proffesiynol Parhaus sydd ar gael (Amcan 4).
- **Adran 5: Effeithiolrwydd yr Hyfforddi a'r Datblygu: Problemau a Sialensiau** yn archwilio effeithiolrwydd y dewisiadau hyfforddi presennol sydd ar gael ac yn ystyried anghenion Prifathrawon yn y dyfodol a bylchau posibl (Amcanion 3 a 4).
- **Adran 6** yn cyflwyno ein **Casgliadau a'n Hargymhellion**.
- **Yn Atodiad A: Dull a Phroblemau Ymchwil** rydym yn esbonio'r dull a'r problemau a wynebwyd a phroffil y rhai a gymerodd ran yn yr astudiaeth;
- **Atodiad B: Data NPQH** sy'n rhoi gwybodaeth ar broffil deiliaid NPQH yn 2009.

---

<sup>4</sup> Cost athro llanw yw c.£150 y dydd sy'n rhaid ei dalu ar ben costau'r hyfforddiant.

## 2. Recriwtio Prifathrawon Yng Nghymru

2.1 Mynegwyd pryderon cyffredinol am y cyflenwad o Brifathrawon yn y dyfodol gan rai rhanddeiliaid. Yn yr adran hon rydym yn archwilio'r tirlun presennol o ran recriwtio Prifathrawon yng Nghymru i bennu'r sialensiau sydd yn bodoli wrth gynnal y cyflenwad presennol o Brifathrawon ar y lefel leol a chenedlaethol. Mae'r adran yn ymdrin â'r ddau amcan astudiaeth canlynol:

- Pennu'r rhesymau pam bod rhai ysgolion yng Nghymru yn cael anhawster i lenwi swyddi.
- Archwilio cyflogaeth a'r defnydd o Brifathrawon gweithredol.

2.2 Mae gweddill yr adran hon yn archwilio'r themâu canlynol:

- Proffil presennol Prifathrawon.
- Recriwtio Prifathrawon.
- Amllder Prifathrawon gweithredol.
- Ffactorau sy'n effeithio ar recriwtio Prifathrawon.

### Proffil Presennol Prifathrawon

2.3 Yn ôl ystadegau a ryddhawyd gan Gyngor Addysgu Cyffredinol Cymru (GTCW)<sup>5</sup> mae'r nifer o Brifathrawon yn gyffredinol wedi gostwng dros y pedair blynedd diwethaf. Yn 2004, roedd 1,833 Prifathro wedi eu cofrestru gyda'r GTCW ac yn 2009, roedd hwn wedi gostwng i 1,779 (er bod cynnydd wedi bod o 28 Prifathro ers Mawrth 2008). Mae menywod yn cyfrif am 53% o'r Prifathrawon, er eu bod yn cyfateb i 74.4% o'r boblogaeth o athrawon.

2.4 Dros y pedair blynedd diwethaf mae'r gyfran o Brifathrawon yn yr ystod oedran 55-64 wedi cynyddu'n gyson. Fodd bynnag, yn 2009 roedd gostyngiad sylweddol, o 37.2% yn 2008 i 32.2% yn 2009. Mae Tabl 2.1 yn dangos y nifer o Brifathrawon mewn swydd a gofrestrwyd gyda'r GTCW yn ôl oedran.

**Tabl 2.1:**  
**Y ganran o Brifathrawon mewn swydd a Gofrestrwyd gyda'r GTCW yn ôl oedran**

Ystod oedran	Mawrth 2005	Mawrth 2006	Mawrth 2007	Mawrth 2008	Mawrth 2009
25-34	1.8	1.8	2.0	1.7	2.5
35-44	15.3	16.8	17.8	20.1	23.0
45-54	49.7	45.8	42.9	40.8	42.3
55-64	33.1	35.5	37.4	37.2	32.2

Ffynhonnell: GTCW (2009) 'Crynhoad Ystadegau Blynyddol'.

<sup>5</sup> GTCW (2009) 'Crynhoad Ystadegau Blynyddol'.

2.5 Mae'r tabl yn dangos hefyd, dros y pum mlynedd diwethaf, bod cynnydd wedi bod yn y nifer o Brifathrawon sydd rhwng 35 a 44 mlwydd oed (o 15% i 23%). Yn 2009, mae bron i un o bob pedwar o Brifathrawon yn yr ystod oedran hwn. Mae gostyngiad hefyd yn y nifer o Brifathrawon yn y grŵp oedran 45-54 oed, a ostyngodd o 50% ym Mawrth 2005 i 42% ym Mawrth 2009. Fodd bynnag, mae nifer sylweddol o brifathrawon yn genedlaethol (32%), sydd ar fin ymddeol yn y pump i ddeng mlynedd nesaf a all greu problem yn y tymor hirach. Mae AALLau yn cael anawsterau wrth recriwtio ar hyn o bryd ac mae'r ystadegau hyn yn dangos bod hynny'n debygol o barhau.

### Recriwtio Prifathrawon

2.6 Mae rhagweld anawsterau wrth recriwtio Prifathrawon dros y 10 mlynedd nesaf yn anodd, ond trwy edrych ar y problemau a'r sialensiau presennol sy'n wynebu Awdurdodau Lleol ac ysgolion wrth recriwtio, gallwn danlinellu'r manau y mae'n debygol y bydd anawsterau a pham. Mae gwahaniaethau amlwg ar draws Cymru ond mae tystiolaeth o'r arolwg AALLau ac ymgynghoriadau'r awdurdod lleol yn dangos pryderon o ran:

- Y nifer o weithiau y mae swyddi yn cael eu hail hysbysebu am nad oes ymgeiswyr addas.
- Y gostyngiad yn y nifer o geisiadau yn gyffredinol.

### Hysbysebu Swyddi Prifathrawon

2.7 Er mwyn cael syniad o'r diffyg o ran pobl gyda phrofiad addas sy'n ymgeisio am Brifathrawiaeth, gofynnwyd i AALLau am y problemau sy'n gysylltiedig ag ail hysbysebu swyddi Prifathrawon. Mae Tabl 2.2 isod yn rhoi crynodeb o'r canlyniadau o'r arolwg a gynhaliwyd gydag AALLau.

**Tabl 2.2:**  
**Y Newid yn y Gyfradd o Ail Hysbysebu Swyddi Prifathrawon dros y 3 Blynedd Diwethaf**

Ysgolion	Cynyddu	Aros yr un fath	Gostwng	Dim ymateb
Ysgolion cynradd cyfrwng Saesneg	8	6	0	2
Ysgolion cynradd cyfrwng Cymraeg	8	5	1	2
Ysgolion uwchradd cyfrwng Saesneg	4	9	0	3
Ysgolion uwchradd cyfrwng Cymraeg	12	0	0	4

Ffynhonnell: Arolwg YCL o AALLau, 16 ALI

2.8 Ar gyfer ysgolion cynradd, cyfrwng Cymraeg a Saesneg, roedd 8 o'r 16 AALI a arolygwyd yn meddwl bod y gyfradd ail hysbysebu wedi cynyddu. Roedd ail hysbysebu swyddi mewn ysgolion cyfrwng Cymraeg yn cael ei ystyried yn fwy o broblem mewn ysgolion uwchradd. Fe wnaeth ymgynghoriadau gydag AALLau

gadarnhau hyn, ac fe wnaethant ddweud bod y broblem yn waeth pan fydd ysgolion mewn ardaloedd difreintiedig yn gymdeithasol.

2.9 Cynhyrchodd ymgynghoriadau gydag AALlau ddatganiadau tebyg oedd yn dangos eu bod yn cydnabod yr angen i ail hysbysebu swyddi a phryder bod y gronfa o Brifathrawon y gellir recriwtio ohoni wedi mynd yn llai dros y blynyddoedd.

*“Bum mlynedd ar hugain yn ôl fe fyddem ni’n cael rhwng 20 a 30 ymgeisydd am Brifathrawiaeth gynradd a rhwng 10 a 15 ar gyfer un uwchradd. Erbyn hyn, ar gyfartaledd, rydym yn lwcus o gael 6 ymgeisydd am y cynradd a 2 neu 3 ar gyfer yr uwchradd. Rydym mewn sefyllfa lle na allwn ni lunio rhestr fer bellach.”(AALI Ynys Môn)*

2.10 Yn Sir Gaerfyrddin, Sir Ddinbych, Powys, Gwynedd, Sir y Fflint a Chaerdydd, adroddwyd bod angen ail hysbysebu swyddi yn ddiweddar, yn arbennig yn y sector uwchradd gan fod rhy ychydig o ymgeiswyr. Mewn ychydig o achosion, mae AALI wedi adrodd mai dim ond un neu ddau o bobl sy’n ymgeisio am swyddi a neb yn cael ei benodi oherwydd nad oedd yr un ohonynt yn cael ei ystyried yn addas i’r swydd benodol.

### Ceisiadau am Swyddi Prifathrawon

2.11 Mae’r nifer o ymgeiswyr sy’n ymgeisio am swyddi yn cynnig syniad o’r sialensiau sydd wrth recriwtio pobl addas gyda’r profiad priodol. Mae’r broses o lunio rhestr fer, dewis a pheidio dewis ymgeiswyr yn rhoi hyder a hyblygrwydd i lywodraethwyr i recriwtio’r person mwyaf addas ar gyfer y swydd.

2.12 Mae’r ymchwil hwn wedi ymgynghori â nifer o bersonél AALI sydd wedi datgan bod cyfanswm y nifer o geisiadau am swyddi Prifathrawon yn lleihau. Mae Tabl 2.3 yn tanlinellu sut y mae AALlau wedi rhoi adroddiad ar y newidiadau dros y tair blynedd diwethaf.

<b>Tabl 2.3: Sut mae’r nifer o geisiadau am swyddi Prifathrawon gwag wedi newid dros y 3 blynedd diwethaf?</b>				
<b>Ysgolion</b>	<b>Cynyddu</b>	<b>Aros yr un fath</b>	<b>Lleihau</b>	<b>Dim ymateb</b>
Ysgolion cynradd Cyfrwng Saesneg	2	2	11	1
Ysgolion cynradd Cyfrwng Cymraeg	2	1	11	2
Ysgolion uwchradd Cyfrwng Saesneg	1	6	7	2
Ysgolion uwchradd Cyfrwng Cymraeg	2	6	5	3

2.13 Adroddodd Caerdydd a Rhondda Cynon Taf bod y nifer o geisiadau am brifathrawiaethau wedi cynyddu. Fodd bynnag, credid mai cynnydd dros dro oedd hwn a’i fod yn ymwneud â’r agenda uno ysgolion.



2.14 O ran ysgolion cynradd Cymraeg a Saesneg, awgrymodd 11 o'r 16 AALI bod y nifer o ymgeiswyr wedi lleihau. I ysgolion uwchradd, awgrymodd saith AALI bod nifer yr ymgeiswyr i ysgolion uwchradd Saesneg wedi gostwng ac fe wnaeth 5 AALI nodi gostyngiad mewn ymgeiswyr i ysgolion Cymraeg.

2.15 Yr ardaloedd gwledig oedd yn nodi'r anawsterau mwyaf; nododd ardaloedd fel Meirionnydd, Penllyn, Pwllheli a Tywyn eu bod yn cael problem yn arbennig wrth recriwtio Prifathrawon. Ym Meirionnydd, mae 17 Prifathro yn y sector Cynradd sydd oll yn eu 50au a phan fyddant yn ymddeol gyda'i gilydd, adroddwyd y bydd dod o hyd i rai yn eu lle yn creu problem sylweddol. Yn Sir Gaerfyrddin, roedd yn cael ei ystyried yn eithriad os oedd mwy na dau neu dri yn ymgeisio am swydd Prifathro.

*"Mae medru llunio rhestr fer ar gyfer swydd Prifathro yn cael ei ystyried yn llwyddiant ynddo ei hun!" (AALI Sir Gaerfyrddin)*

2.16 Fodd bynnag, nid oedd y broblem yn cael ei chyfyngu i ardaloedd gwledig yn unig. Nododd Caerdydd bod gostyngiad sylweddol wedi bod yn y nifer o geisiadau dros y deng mlynedd diwethaf, gyda'r holl rowndiau recriwtio yn cael llai na deg ymgeisydd. Yn ddiweddar maent wedi gorfod ail hysbysebu am swydd mewn ysgol uwchradd oedd yn hawlio cyflog da iawn gan mai dim ond dau ymgeisydd a gafwyd.

2.17 Wrth edrych ymlaen, gofynnwyd i'r ymatebwyr i ba raddau y maent yn rhagweld problemau yn y dyfodol wrth recriwtio Prifathrawon. Mae Tabl 2.4 yn dangos, i ysgolion cynradd yn arbennig, bod AALI yn rhagweld problemau yn y dyfodol. Awgrymodd pedwar ar ddeg y byddai recriwtio yn broblem mewn ysgolion cynradd cyfrwng Cymraeg a 12 i ysgolion cynradd cyfrwng Saesneg. Er bod y broblem yn cael ei hystyried yn llai eithafol mewn ysgolion uwchradd cyfrwng Cymraeg a Saesneg, yn gyffredinol roedd mwyafrif yr AALlau yn awgrymu eu bod yn disgwyl y bydd recriwtio Prifathrawon yn fwy heriol yn y dyfodol.

<b>Tabl 2.4: A ydych yn rhagweld problemau yn y dyfodol wrth recriwtio Prifathrawon?</b>				
<b>Ysgolion</b>	<b>Bydd, Mwy o broblem</b>	<b>Dim Newid</b>	<b>Na, llai o broblem</b>	<b>Dim ymateb</b>
Ysgolion cynradd Cyfrwng Saesneg	12	3	0	1
Ysgolion cynradd Cyfrwng Cymraeg	14	2	0	0
Ysgolion uwchradd Cyfrwng Saesneg	8	6	0	2
Ysgolion uwchradd Cyfrwng Cymraeg	9	4	0	3

Ffynhonnell: Arolwg YCL o AALlau; Sail 16

2.18 Roedd Awdurdodau Addysg Lleol yn ymddangos yn glir iawn eu meddwl bod y mater yn mynd i fod yn un anodd ei drin ac y bydd yn rhaid i Awdurdodau Lleol a Llywodraethwyr fod yn hyblyg i ddiwallu'r galw yn y dyfodol. Roedd hyn yn cynnwys edrych ar bosibiliadau rhannu swydd gyda Phrifathrawon sy'n gadael yn lleihau'r nifer o ddyddiau yn raddol a'r Prifathrawon newydd yn gweithio 3 allan o 5 diwrnod yn swydd y Prifathro.

2.19 Adroddodd AALLau eu bod wedi penodi Prifathrawon Gweithredol i swyddi Prifathrawon oedd wedi aros yn wag fel ffordd o lenwi swydd Prifathro dros dro. Mae edrych ar y graddau y mae Prifathrawon Gweithredol yn cael eu defnyddio hefyd yn cynnig syniad o'r broblem bresennol gyda recriwtio.

### **Amllder Prifathrawon Gweithredol**

2.20 Ar draws yr 16 Awdurdod Addysg Lleol a ymatebodd i'r arolwg o AALLau, adroddwyd bod gan 80 ysgol Brifathro Gweithredol. Yn y sector cynradd, roedd hyn yn cyfateb i 6.3% o'r ysgolion sy'n bennaf yn rhai Saesneg yn gweithredu heb Brifathro parhaol, a'r mater yn fwy amlwg mewn Ysgolion Cyfrwng Cymraeg ar 8%. Yn y sector Uwchradd, dim ond 4 ysgol oedd yn gweithredu heb Brifathro parhaol; 1 mewn Ysgol Cyfrwng Cymraeg.

2.21 Roedd y cynnydd yn y defnydd o Brifathrawon Gweithredol i'w ddisgwyl yn rhannol o ganlyniad i'r cynlluniau ad-drefnu ysgolion i Gymru oedd yn golygu nad yw'n bosibl recriwtio Prifathrawon amser llawn bob amser yn yr ysgolion hynny lle mae cau neu uno yn bosibilrwydd cydnabyddedig.

2.22 Yng Ngwynedd, adroddwyd bod y broblem yn arbennig o ddifrifol gyda thua traean o'r Prifathrawon yn Brifathrawon Gweithredol oherwydd problemau recriwtio. Yr unig AALI lle disgwyliad gweld gostyngiad yn y defnydd o Brifathrawon Gweithredol oedd Abertawe, lle'r adroddwyd bod "*niferoedd uchel o athrawon gyda chymhwyster NPQH yn chwilio am waith.*"

2.23 Dau reswm dros ddefnyddio Prifathrawon Gweithredol yw ei bod yn anodd recriwtio i ysgolion bach a bod ysgolion sydd ar fin cau ddim yn hysbysebu swyddi. Mae rhai Awdurdodau Addysg Lleol yn gorfod clystyru ysgolion bach dan un pennaeth (Sir Gaerfyrddin er enghraifft) er mwyn medru datrys y problemau o recriwtio Prifathrawon i ysgolion gwledig bach. Yng Ngwynedd roedd rhagdybiaeth y byddai ad-drefnu ysgolion yn creu rhai ysgolion ffederal yn cael eu harwain gan un pennaeth a thîm o reolwyr safle. Roedd yn cael ei ystyried yn haws recriwtio rheolwr safle a fyddai'n gyfrifol am redeg yr ysgol o ddydd i ddydd, a chael un prifathro yn gyfrifol am y clwstwr o ysgolion.

2.24 Mae uchelgais Prifathrawon Gweithredol o ran dod yn Brifathrawon yn gymysg ac yn dibynnu ar amseriad y Brifathrawiaeth Weithredol a'u profiad blaenorol. Roedd gan Brifathrawon a Dirprwy Brifathrawon yr ymgynghorwyd â hwy fel rhan o'r gwaith astudiaeth achos ac a oedd wedi cyflawni rôl Prifathro Gweithredol, amrywiaeth o resymau dros beidio a bod am symud yn syth i'r rôl. Mewn rhai achosion roedd yn ymwneud â'r ffaith nad oedd ganddynt y profiad perthnasol a'u bod yn cael profiad gwerthfawr yn gweithio yn lle prifathro tra roedd y prifathro yn wael, ac mewn eraill, roedd oherwydd eu bod yn cymryd ysgol arall ac nad oedd y swydd wedi cael ei hysbysebu eto.

2.25 Ni ellir tynnu unrhyw gasgliadau cadarn o ran unrhyw ddiffyg symud ymlaen i rôl Prifathro parhaol. Ond, gall y diffyg symud ymlaen o swydd Prifathro Gweithredol i'r Brifathrawiaeth barhaol fod yn gysylltiedig ag amgylchiadau sy'n gysylltiedig â'r swydd, er enghraifft, gall fod yn swydd anodd ei llenwi oherwydd uno ysgolion neu sialensiau eraill.

## **Ffactorau sy'n Effeithio ar Recriwtio Prifathrawon**

2.26 Mae'r problemau o ran yr angen i ail hysbysebu swyddi, a'r gostyngiad yn y nifer o geisiadau am Brifathrawiaethau yn arwydd o broblemau ehangach sy'n effeithio ar recriwtio Prifathrawon. Mae'r ymatebion i'r arolwg AALLau ac ymgynghoriadau gyda'r Awdurdodau Addysg Lleol yn awgrymu nifer o resymau dros yr anhawster wrth recriwtio Prifathrawon (nid yw'r rhain yn cael eu nodi mewn unrhyw drefn o ran blaenoriaeth):

- Amgyffrediad o'r newid yn rôl y Prifathrawon.
- Agenda uno ysgolion.
- Cyflog.
- Maint ysgol.
- Prinder sgiliau penodol.
- Ceisiadau am NPQH.

## **Amgyffrediad o'r Newid yn Rôl Prifathrawon**

2.27 Mae ymgynghoriadau gyda'r Timau Gwella Ysgol Awdurdod Lleol, Prifathrawon presennol a'r rhai sy'n dymuno dod yn Brifathrawon oll yn dangos bod cytundeb eang bod rôl y Prifathro wedi newid yn sylweddol dros y 10 mlynedd diwethaf. Y prif feysydd newid a nodwyd oedd:

- Rôl reoli ac arwain gynyddol.
- Cynnydd yn y lefel o atebolrwydd i'r Wladwriaeth a'r gymuned.
- Natur gynyddol heriol y gwaith fel hunan reolaeth ac arolygon Estyn.
- Cynnydd yn y gwaith papur.
- Cynnydd yn y llwyth gwaith a'r ymrwymiad o ran amser.
- Cynnydd yn yr ymwneud â rhieni.
- Cynnydd yn yr ymwneud â materion lles plant.
- Llai o gyswllt o ddydd i ddydd â'r disgyblion.

2.28 Mae Prifathrawon yn ymwybodol iawn o'r cynnydd yn lefel yr atebolrwydd o ran perfformiad yr ysgol, ond hefyd y cynnydd mewn cyfrifoldeb o ran iechyd a lles y disgyblion.

*“Weithiau rwy'n teimlo fy mod yn gwneud mwy o waith i'r Gwasanaethau Cymdeithasol nag fel Prifathro.” (Prifathro, Ysgol Gynradd, Castell-nedd Port Talbot)*

2.29 Roedd rhai Prifathrawon yn ystyried bod y rôl yn llai deniadol i eraill oherwydd baich y cyfrifoldeb.

*“Mae’r ysgolion yn gorfod cymryd y cyfrifoldeb am gymaint o’r hyn sy’n digwydd yn y gymuned, yn arbennig mewn ysgolion llai.” (Prifathro, Ysgol Gynradd, Gwynedd)*

2.30 Roedd bod yn gyfan gwbl gyfrifol am yr ysgol yn arwain rhai Prifathrawon i fynegi eu rôl fel un lle’r oeddynt yn gweithio yn ‘ynysig’ i raddau. Mynegodd nifer o brifathrawon bryder am yr angen cynyddol i ddeall materion cyfreithiol ac ymdrin â chyfraith cyflogaeth a gweithio gydag undebau. Roedd hwn yn ymddangos yn dir cymharol newydd i lawer o brifathrawon ac nid oedd yr hyder i weithio yn yr arena hon yn gryf.

2.31 Roedd cytundeb bras hefyd o ran y cynnydd yn yr anhawster i gynnal cyswllt athro gyda phlant ac roedd y Prifathrawon hynny nad oeddynt yn llwyddo i wneud hynny, Prifathrawon uwchradd yn bennaf, yn mynegi gofid na allai’r rôl gynnwys amser dysgu.

*“Nid yw’r hyn a wnaeth fy nwyn i mewn i ddysgu yn ymddangos yn berthnasol bellach. Dwi ddim yn teimlo fel addysgwr bellach, rôl eilaidd yw honno.” (Prifathro, Ysgol Uwchradd, Caerdydd)*

2.32 Wedi dweud yr uchod, roedd yr holl Brifathrawon y gwnaethom eu holi yn dal i deimlo’n angerddol am Brifathrawiaeth, yn ymddangos yn ymroddedig iawn i’w swydd ac yn mynegi ymdeimlad o fraint o fod yn y rôl

*“Dwi’n meddwl bod llawer o bethau y gellid eu gwneud i wneud y swydd yn fwy deniadol, ond mae’n swydd wych a fyddwn i ddim yn unman arall, dwi’n caru’r swydd.” (Prifathro, Ysgol Gynradd, Castell-nedd Port Talbot)*

2.33 Mae llawer o athrawon yn dyheu am gael bod yn Brifathro (gweler Adran 3). Ond, mae pryder ymhlith rhai Prifathrawon na fydd eu dyheadau yn cael eu gwireddu ac nad yw llawer o athrawon galluog eraill yn cael eu denu at y rôl oherwydd y lefel o gyfrifoldeb, atebolrwydd, y baich gwaith trwm a’r cyfyngiadau amser. Fe nododd llawer o Brifathrawon ‘mae’n rhaid gwneud rhywbeth’ i wneud y rôl yn fwy deniadol i athrawon.

## **Yr Agenda Uno**

2.34 Mewn rhai ardaloedd, mae’r agenda uno ysgolion yn cael effaith niweidiol ar recriwtio Prifathrawon. Pan fydd ysgolion yn uno a bod ysgolion dan fygythiad y byddant yn cau, mae’n anodd llenwi swyddi Prifathrawon gan fod Prifathrawon yn gyndyn o ymgeisio am swydd sy’n debygol o ddod i ben. Mewn rhai achosion gwneir y penderfyniad i beidio hysbysebu’r swydd oherwydd bod y cau ar fin digwydd ac i lenwi’r swydd dros dro gan ddefnyddio Prifathrawon Gweithredol.

2.35 Yn ychwanegol, gall fod yn anodd recriwtio Prifathro parhaol a fydd yn gyfrifol am ysgolion fydd yn uno gan fod y sialensiau a amgyffredir i’r swydd yn eu hatal rhag ymgeisio. Roedd Prifathro yng Nghaerdydd, a oedd yn Ddirprwy Bennaeth ysgol gynradd ac yn Brifathro Gweithredol am 3 blynedd, yn gyndyn o ymgeisio am swydd Prifathro oherwydd y tasgau y byddai’n rhaid ymgymryd â nhw wrth uno dwy ysgol gynradd; yr angen i ddileu swyddi yn fuan ac i ymdrin â’r gwahaniaethau diwylliannol rhwng y ddwy ysgol.

*“Mae’r sialensiau y mae uno yn eu codi yn anferth...maent yn llyncu eich bywyd.”*  
(Prifathro, Ysgol Gynradd yng Nghaerdydd)

2.36 Mae cau yn effeithio yn arbennig ar ysgolion bach, gan wneud recriwtio yn anos yn y sector hwn.

## **Cyflog**

2.37 Mae materion yn ymwneud â chyflogau Prifathrawon yn bwysig. Er bod yr arolwg Prifathrawon wedi dangos nad cyflog yw’r elfen bwysicaf wrth ddenu athrawon i’r rôl Prifathro, rhaid i’r cynnydd mewn cyflog fod yn ddigon sylweddol i annog pobl i gymryd y rolau a’r cyfrifoldebau ychwanegol.

2.38 Roedd rhai Awdurdodau Lleol yn ystyried bod cyflog Prifathrawon, o’i gymharu â rolau addysgu eraill, yn broblem. Awgrymwyd gan rai Awdurdodau Lleol bod y cyfrifoldebau Addysgu a Dysgu a gyflwynwyd mewn ysgolion wedi cynyddu cyflogau athrawon ar lefel uwch reoli, gan wneud y cam i fyny i gyflog Prifathro yn llai sylweddol ac yn llai deniadol yn y pen draw.

*“Mae ysgolion yn rhydd i ddatblygu eu strwythurau Addysgu a Dysgu eu hunain...gall athrawon sydd â chyfrifoldebau ychwanegol wthio eu cyflogau i fyny hyd at £55,000 yn y sector uwchradd. Yna mae’r symudiad i fyny i Ddirprwy yn ymddangos yn llai deniadol ac mae’n bosibl y bydd hyn yn cael effaith ar yr athrawon sy’n symud ymlaen.”* (AALI Caerdydd)

2.39 Credir hefyd bod y mater o wella cyflog yn effeithio ar y symudiad o fod yn Ddirprwy i fod yn Brifathro.

*“Rydym yn talu £60,000 y flwyddyn i Ddirprwy mewn ysgol uwchradd fawr; bydd Prifathro’r ysgol honno ar £70,000. Nid yw’n ddigon o gam i fyny i gyfateb â’r cyfrifoldebau ychwanegol.”* (AALI Ynys Môn)

2.40 Adroddwyd bod hyn yn fwy o bryder yn y Sector Uwchradd lle mae cyfrifoldebau Prifathrawiaeth yn fwy a’r gwahaniaethau cyflog yn llai amlwg. Fodd bynnag, roedd problemau yn effeithio ar y Sector Cynradd hefyd ac ysgolion llai lle’r oedd darpar brifathrawon yn nodi nad oeddynt wedi mynd am swyddi a hysbysebwyd oherwydd nad oedd y cynnydd mewn cyflog yn ddigonol.

*“Fyddwn i ddim yn meindio symud, ond mae rhai swyddi Prifathrawon nad ydynt ar gael i mi gan y byddai’n rhaid i mi gymryd gostyngiad mewn cyflog ac nid wyf yn barod i wneud hynny a chymryd y cyfrifoldeb ychwanegol.”* (Dirprwy Brifathro, Ysgol Gynradd yng Nghaerdydd)

2.41 Nid oedd unrhyw awgrym, fodd bynnag, y dylai cyflogau Prifathrawon gael eu cynyddu, dim ond cydnabyddiaeth bod yr amrywiaeth rhwng cyflogau yn cyfyngu ar y nifer o bobl sy’n medru ymgeisio.

## Maint Ysgolion

2.42 Mae recriwtio i ysgolion bach yn cael ei nodi fel her neilltuol, yn arbennig pan fydd yr ysgolion hyn dan fygythiad y byddant yn cau, mewn ardaloedd gwledig neu yn ysgolion cyfrwng Cymraeg.

2.43 Adroddodd Sir Gaerfyrddin eu bod yn cael problemau 'difrifol' wrth recriwtio Prifathrawon i ysgolion bach. Fe ystyrir ei bod yn eithriad yn awr os bydd mwy na dau neu dri ymgeisydd yn ymgeisio am Brifathrawiaeth gynradd, ac nid yw'n anghyffredin i ysgolion bach gwledig dderbyn un cais yn unig. Mewn un enghraifft a roddwyd, roedd ysgolion gwledig bach wedi eu clystyru gydag un Prifathro i'w 'rannu'. Fodd bynnag, ar ôl blwyddyn, roedd y prifathro wedi symud ymlaen i swydd fwy traddodiadol a diogel ac nid ydynt wedi llwyddo i gael rhywun arall mewn 6 mis. Gwelir ysgolion bach gan rai Prifathrawon fel 'swydd heb ddyfodol'.

*"Fyddwn i byth yn cynghori neb i ymgeisio am swydd Prifathro mewn ysgol fach fel ein un ni."* (Prifathro Cynradd, Sir Gaerfyrddin)

2.44 Mae'r arolwg AALLau yn nodi'r broblem hon fel y broblem fwy sylweddol, gydag 13 o'r 16 Awdurdod Lleol yn dynodi bod ysgolion bach yn broblem wrth geisio recriwtio Prifathrawon.

## Prinder Sgiliau Penodol

2.45 Fe ddangosodd yr arolwg AALLau bod prinder disgwylidig o athrawon sydd wedi cymhwyso yn addas gyda'r NPQH a all arwain ysgol Gymraeg ei hiaith. Roedd hyn yn cael ei gymhwyso yn yr astudiaethau achos lle'r oedd awdurdodau lleol yn cytuno bod y gofyn ychwanegol o fod yn siarad Cymraeg yn cyfyngu ar y gronfa sydd wedi lleihau yn barod ar gyfer dewis Prifathrawon. Er enghraifft, yng Nghaerdydd, mae un Dirprwy Brifathro gyda NPQH sy'n siarad Cymraeg, ond bydd cynnydd o 8 ysgol Cyfrwng Cymraeg dros y blynyddoedd nesaf.

2.46 Wrth i ragor o ragofynion gael eu hychwanegu at rôl y Prifathro, bydd llai o bobl yn medru ymgeisio. Mewn ysgolion crefyddol eu natur, rhai Catholig yn arbennig, mae llai o bobl sy'n arfer eu Catholigiaeth â chymhwyster NPQH felly fe wnaeth hyn yn naturiol leihau'r gronfa i recriwtio Prifathrawon ohoni. Adroddwyd gan Archddiaconiaeth Caerdydd bod sefyllfaoedd wedi codi lle'r oedd swyddi wedi cael eu hail hysbysebu ond mae'r sefyllfa yn dal dan reolaeth ac mae digon o geisiadau i lenwi swyddi. Fodd bynnag, mae'r sefyllfa yn fwy heriol mewn ardaloedd gwledig. Mae angen sicrhau bod Awdurdodau Lleol yn gweithio gydag asiantaethau'r Sector Gwirfoddol i gefnogi'r gwaith o ddynodi a hyfforddi Prifathrawon newydd.

## Ceisiadau am NPQH

2.47 Adroddwyd gan AALLau yn bennaf, ond gan rai Dirprwy Brifathrawon hefyd, y gall y weithdrefn ymgeisio am NPQH fod yn atal rhai pobl rhag ymgeisio am swyddi Prifathrawon. Ers 2005 y nifer o geisiadau am NPQH oedd 1090 a'r nifer o geisiadau llwyddiannus oedd 473. Felly mae'r ganran o geisiadau aflwyddiannus am NPQH yn 57%. Mae llawer o bobl felly, sy'n dymuno mynd yn Brifathro, yn methu yn y broses

ymgeisio. Mynegwyd rhai pryderon am ddewis ymgeiswyr ar gyfer NPQH ac a yw'r meini prawf a ddefnyddir wedi cael eu haddasu i rolau a chyfrifoldebau Prifathrawiaeth fodern. Mae'n amlwg yn hanfodol bod y rhai sydd â'r bwriad i fynd yn Brifathro yn cael eu cefnogi gymaint â phosibl trwy'r broses er mwyn sicrhau eu bod yn ail ymgeisio yn llwyddiannus.

2.48 Fe wnaeth rhai Dirprwy Brifathrawon nodi nad oeddent am fynd trwy'r weithdrefn o ymgeisio am NPQH, ond yn gyffredinol roedd hyn yn cael ei roi yng nghyd-destun llai o ddymuniad i symud i rôl Prifathro. Nid oes tystiolaeth fel y cyfryw i awgrymu bod y weithdrefn ymgeisio yn atal y rhai sydd eisoes wedi ymroi i gyrraedd Prifathrawiaeth.

### **Crynodeb**

2.49 Mae nifer o bwyntiau sy'n dangos bod recriwtio Prifathrawon gyda'r cymwysterau addas yn mynd yn anos. Mae'r angen cynyddol i ail hysbysebu swyddi a'r gostyngiad yn y ceisiadau mewn rhai awdurdodau lleol ac ysgolion yn dangos y sialensiau. Mae proffil oedran Prifathrawon yn newid, ond eto mae traean o Brifathrawon yn cyrraedd eu hoed ymdeol dros y 10 i 15 mlynedd nesaf a fydd yn creu sialensiau sylweddol.

2.50 Mae'r newid yn rôl Prifathrawon wedi achosi cynnydd yn y baich gwaith, atebolrwydd a chyfrifoldeb. Mae ffactorau eraill fel cau ysgolion sy'n lleihau'r nifer o geisiadau am Brifathrawiaethau. Mae angen sicrhau bod darpar Brifathrawon yn cael eu cefnogi'n addas a bod ganddynt y cymwysterau addas i wynebu'r her.

## **3. Dyheadau Am Brifathrawiaeth**

3.1 O ystyried y dystiolaeth yn Adran Dau o ran y newid yn rôl Prifathrawon a materion sy'n milwrio yn erbyn recriwtio Prifathrawon, mae'n ymddangos yn bwysig mesur unrhyw effaith ar gymhelliad a dyheadau'r rhai a allai ddod yn Brifathrawon.

3.2 Mae'r adran yn ymdrin â'r ddau amcan astudiaeth canlynol, sef:

- Archwilio dyheadau deiliaid NPQH cofrestredig.
- Archwilio dyheadau gyrfa athrawon islaw lefel dirprwy a phennaeth pwnc.

3.3 Dylid nodi, oherwydd yr ystod o faterion a amlinellir yn **Atodiad A: Dull Ymchwilio a Phroblemau Astudio**, mae'r data meintiol o'r ddau arolwg yn seiliedig ar nifer fechan o ymatebwyr ac felly ni ellir ystyried eu bod yn cynrychioli'r grŵp rhanddeiliaid dan sylw (cwblhawyr NPQH a Modylau Arwain Ysgol). Fodd bynnag, mae'r data yn cynnig rhai tueddiadau diddorol, a archwiliwyd ymhellach trwy'r ymchwil ansoddol mwy manwl.

3.4 Yn yr adran hon rydym yn archwilio ystod o faterion yng nghyswllt y dyhead i fod yn Brifathro gan gynnwys:

- Cmhelliad i ddilyn y NPQH.
- Cynnydd gyrfa yn dilyn y NPQH.

- Ffactorau yn effeithio ar ddewis ysgol.
- Materion sy'n effeithio ar ddyheadau gyrfa athrawon uchelgeisiol.

### Cymhelliad i ddilyn y NPQH

3.5 Roedd yr ymchwiler yn gofyn i'r astudiaeth archwilio, "beth sy'n ysgogi athrawon i ddilyn y NPQH." Roedd adborth anecdotaidd blaenorol wedi awgrymu bod rhai athrawon yn dilyn y cymhwyster fel rhan o Ddatblygiad Proffesiynol Parhaus mwy cyffredinol ac nid oes ganddynt ddyhead i gymryd rôl Prifathro. Yn Chwefror 2009, roedd cyfanswm o 739 o weithwyr proffesiynol yng Nghymru sy'n dal NPQH ond nad ydynt yn Brifathrawon. Mae hyn yn cyfrif am 59% o'r boblogaeth sydd wedi cymhwyso gyda'r NPQH<sup>6</sup>. Fel rhan o'r ymchwiler hwn, arolygwyd ac ymgynghorwyd â deiliaid NPQH er mwyn sefydlu i ba raddau y mae'r cohort hwn o athrawon sydd wedi cymhwyso yn addas yn bwriadu symud ymlaen i fod yn Brifathrawon.

3.6 Dynododd ychydig dros hanner yr ymatebwyr (26 neu 58%), ar adeg cymryd yr NPQH, mai eu cymhelliad gwreiddiol oedd mynd yn Brifathro. Roedd hyn yn cael ei rannu yn gymharol wastad rhwng y rhai oedd yn dymuno mynd yn Brifathro cyn pen tair blynedd, a'r rhai oedd yn dymuno mynd yn Brifathro ar ôl tair blynedd.

3.7 Fodd bynnag, fe ddynododd traean o'r ymatebwyr mai'r prif gymhelliad oedd bod y NPQH yn ffurf dda ar Ddatblygiad Proffesiynol Parhaus ac nad oeddent o angenrheidrwydd yn meddwl am symud ymlaen i fod yn Brifathro. Mae Ffigur 3.1 yn rhoi sampl o ymatebion ansoddol yng nghyswllt cymhelliad i ddilyn yr NPQH.

#### **Ffigur 3.1:**

#### **Cymhellion dros ddilyn NPQH: Ymgynghoriadau Ansoddol**

"Fe wnes i ymgeisio am NPQH yn dilyn tri chais aflwyddiannus am Brifathrawiaeth. Roeddwn yn meddwl y byddai'n gwneud gwahaniaeth a rhoi mantais i mi mewn ceisiadau yn y dyfodol." (Cynradd)

"Roeddwn yn uwch reolwr ac ar y pryd roeddwn yn uchelgeisiol i ddod yn Brifathro. Roeddwn yn gweld y NPQH fel y cam nesaf ar fy llwybr Datblygiad Proffesiynol Parhaus." (Cynradd)

"Fe wnes i'r NPQH gan fy mod am ddod yn Brifathro yn y dyfodol." (Cynradd)

"Fe wnes i sylweddoli'n raddol fod gennyf ddiddordeb mewn Prifathrawiaeth pan wnes i sylweddoli bod gennyf y sgiliau cywir, bod arnaf angen mwy o sialens a bod arnaf eisiau dimensiwn gwahanol i'm gyrfa." (Cynradd)

"Fe wnes i wthio i gael cymryd y cymhwyster. Roeddwn am symud ymlaen ac wynebu her. Nid oeddwn yn dymuno bod yn brifathro ar y pryd." (Cynradd)

"Fe wnes i ddilyn y NPQH pan wnes i gyrraedd y swydd o Brifathro Cynorthwyol. Roeddwn yn gweld y rhaglen yn bennaf fel cyfle Datblygiad Proffesiynol Parhaus o

<sup>6</sup> Y cyfanswm o Brifathrawon sy'n gwasanaethu sydd â NPQH yw 524, neu 41% o'r boblogaeth.



**Ffigur 3.1:**  
**Cymhellion dros ddilyn NPQH: Ymgynghoriadau Ansoddol**

safon uchel, er bod gennyf gymhelliad i ddod yn Brifathro hefyd.” (Uwchradd)

“Roeddwn yn chwilio am rywbeth i gefnogi datblygiad fy ngyrfa. Roeddwn eisoes wedi gwneud cwrs meistr ond roeddwn yn meddwl y byddai o gymorth i mi mewn ceisiadau am ddirprwy Brifathrawiaethau. Hwn oedd y cyfle iawn ar yr adeg iawn.” (Uwchradd)

### **Symud ymlaen i Brifathrawiaeth: deiliaid NPQH**

3.8 Er bod tri chwarter yr ymatebwyr yn canmol y cwrs NPQH yn ‘fawr iawn’ neu’n ‘fawr’ o ran paratoi ar gyfer arwain ysgol, roedd y farn ar y graddau yr oedd cymryd rhan yn y cwrs wedi cymell yr ymatebwyr i symud ymlaen i Brifathrawiaeth yn fwy amrywiol.

3.9 Gofynnwyd i ymatebwyr yr arolwg nodweddu eu huchelgais bresennol o ran Prifathrawiaeth. Dim ond un rhan o bump o’r ymatebwyr a nododd bod ganddynt uchelgais uniongyrchol i ddod yn Brifathro yn y tair blynedd nesaf. Roedd athrawon ysgol uwchradd a’r rhai sy’n gweithio yn y sector cyfrwng Saesneg yn llawer mwy tebygol o ddisgwyl bod am ddod yn Brifathro na’r rhai yn y sectorau cynradd neu gyfrwng Cymraeg. Mae’r manylion fel a ganlyn:

- Nododd hanner (23) yr ymatebwyr eu bod yn disgwyl bod yn Brifathro ar ryw bwynt yn eu gyrfa. Roedd rhaniad cymharol wastad rhwng y rhai oedd yn disgwyl i hyn ddisgwyl o fewn y tair blynedd nesaf (9 neu 20%) a’r rhai nad oeddynt (14 neu 30%).
- Nododd pumed ran (9) o’r ymatebwyr y byddent yn hoffi bod yn Brifathro ond nad oeddynt yn siŵr a fyddai eu huchelgais yn cael ei gwireddu.
- Nododd pumed ran (10) o’r ymatebwyr, er mai eu huchelgais gwreiddiol oedd dod yn Brifathro nad oeddynt yn siŵr bellach.
- O’r 4 ymatebwr oedd yn weddill, roedd un eisoes wedi symud ymlaen i Brifathrawiaeth, roedd dau wedi anobeithio ac un wedi symud i rôl ymgynghorol.

3.10 Ymatebwyr dros 51 oed a menywod oedd leiaf tebygol o nodi eu bod yn dal i ddisgwyl dod yn Brifathro.

3.11 Nododd yr ymatebwyr y prif gymhelliant dros ddymuno bod yn Brifathro. Y ffactorau mwyaf arwyddocaol a nodwyd oedd y cyfle i gael dylanwad ar fywydau plant, y cyfle i siapia ysgol a’r cyfle i ddatblygu tîm staff/arwain. Dim ond rôl gymedrol oedd i’r cyflog ychwanegol sy’n gysylltiedig â rhai rolau. Yn **Ffigur 3.2** gwelir rhai o’r dyfyniadau a roddwyd trwy’r ymgynghoriadau ansoddol.

### **Ffigur 3.2: Cymhelliant i Ddod yn Brifathro**

“Rwyf am ddod yn Brifathro oherwydd mae’n rhoi’r cyfle i gael effaith gwirioneddol ar fywydau’r plant a’r gymuned ehangach, yn hytrach na dim ond eu haddysg.” (Dirprwy)

“Ar ôl fy nghyfnod fel prifathro gweithredol, fe wnes i sylweddoli beth yw manteision ehangach bod yn Brifathro. Y cyfle i greu a gweithredu eich gweledigaeth eich hun a’i roi ar waith yw’r hyn sydd wedi fy nghymhell i symud ymlaen mewn gwirionedd.” (Dirprwy)

“Roeddwn yn barod am y lefel nesaf o ran arwain yr ysgol a’r tîm. Roedd arnaf angen y newid.” (Dirprwy)

3.12 Ond, mae’n amlwg ar ryw bwynt rhwng gwneud cais am y NPQH a’r amser y gwnaed yr arolwg, mae cyfran sylweddol o bobl wedi newid eu barn/dymuniad i ddod yn Brifathro. Mae’r ymatebion ansoddol yn rhoi rhywfaint o oleuni ar pam y gall hyn fod. Mae’r rhesymau yn cynnwys:

- Diffyg llwyddiant mewn ceisiadau.
- Amgylchiadau teuluol/personol.
- Symud gyrfa i’r sector ymgynghorol.
- Mwy o ddealltwriaeth o agweddau negyddol y rôl.
- Diffyg cymhelliant ariannol oherwydd y cynnydd mewn cyflogau yn y Swydd dan y Prifathro.

### **Ffigur 3.3: Newidiadau mewn Cymhelliant i Ddod yn Brifathro**

“Fe wnes i symud i rôl ymgynghorol ac rwy’n amau a fyddaf yn symud yn ôl yn awr cyn i mi ymddeol.” (Cynradd)

“Fe wnes i sylweddoli faint dwi’n caru dysgu a chyn lleied o gyfle fyddai yna i hynny. Dwi ddim yn meddwl ei fod i mi.” (Cynradd)

“A minnau wedi dirprwyo dros y prifathro am gyfnod dwi ddim yn siŵr fod arnaf eisiau’r baich ychwanegol. Ar ddiwedd y dydd mae’r baich i gyd ar y pennaeth ac nid yw’r cynnydd mewn cyflog yn ei wneud yn werth chweil. Fel dirprwy mewn ysgol uwchradd fawr fe allwch chi ennill cymaint â phrifathro ysgol uwchradd fach heb y lefel o gyfrifoldeb.” (Uwchradd)

“Dwi ddim yn meddwl y byddwn yn medru ymdopi â’r cyfrifoldeb eithaf. Dwi’n un sydd eisiau rheoli ormod a dwi wedi sylweddoli, fel prifathro, na allwch chi reoli popeth. Dwi’n meddwl y byddai’r pwysau i mi yn rhy fawr.” (Uwchradd)

“Er nad oes neb yn mynd i ddysgu er mwyn yr arian, nid ydi’r gwahaniaeth rhwng rôl y prifathro ac un y dirprwy yn cyfiawnhau’r pwysau a’r cyfrifoldeb ychwanegol.” (Uwchradd)

## Symud Gyrfa ymlaen yn Dilyn y NPQH

3.13 Roedd union hanner y sampl yn yr arolwg (23 ymatebwr) wedi ymgeisio am swydd Prifathro ers cwblhau'r NPQH. Dim ond un o'r rhain oedd wedi bod yn llwyddiannus gyda dau yn aros am y canlyniad yn dilyn ceisiadau<sup>7</sup>.

3.14 Roedd y rhai na fu'n llwyddiannus yn dweud mai'r ffaith bod ymgeisydd mwy profiadol wedi cael y gwaith oedd yn gyfrifol am hyn. Mae diffyg llwyddiant yr ymatebwyr i gael swydd Prifathro yn peri pryder. Roedd nifer o ymgeiswyr yn disgwyl, petai ganddynt ddigon o brofiad i fynd ar y NPQH, ac yna gyda'r cymhwyster fel 'arf arall yn eu harfogaeth', y byddent yn cael swydd Prifathro mewn cyfnod rhesymol o amser. I lawer, ni fu hyn yn wir. Rhoddir rhagor o sylwadau o'r ymgynghoriadau ansoddol yn **Ffigur 3.4**.

### Ffigur 3.4: Sylwadau yng Nghyswilt Ymgeiswyr Aflwyddiannus am Brifathrawiaeth

"Dwi'n meddwl bod gormod o'r ymgeiswyr NPQH yr wyf yn eu hadnabod yn rhy ddibrofiad i gael budd llawn o'r hyfforddiant. Oherwydd y diffyg profiad nid ydynt yn barod i gamu ymlaen i Brifathrawiaeth wedi cwblhau'r cwrs. Dwi ddim yn meddwl bod y broses bapur ar ei phen ei hun yn gweithio o ran dewis y bobl gywir. Mae bwch o ran y cyfleoedd Datblygiad Proffesiynol Parhaus perthnasol ar lefel dirprwy brifathrawon." (Prifathro Ysgol Gynradd)

"Rwyf wedi bod yn siomedig iawn. Rwyf wedi ymgeisio am chwe swydd Prifathro ac wedi bod yn aflwyddiannus. Dwi'n teimlo bod hyn oherwydd tystlythyrau fy Mhrifathro a dwi'n teimlo bod hynny'n annheg. Roeddwn yn meddwl y byddai'r NPQH yn creu cae chwarae gwastad. Dwi ddim yn meddwl bod llywodraethwyr yn deall yn llawn beth mae'r cymhwyster yn ei olygu." (Cydllynydd AAA Ysgol Gynradd)

"Rwyf wedi gwneud un cais ond roedd hynny yn eithaf mentrus a dwi ddim yn disgwyl ei chael. Ond, dwi'n meddwl ei fod wedi helpu fy nghais am Ddirprwy Bennaeth." (Dirprwy Bennaeth Ysgol Uwchradd)

"Rwyf wedi ymgeisio am rai swyddi ond oherwydd ad-drefnu, mae'r gystadleuaeth yn ffyrnig. Roedd nifer o brifathrawon presennol a gweithredol wedi mynd am y swydd hefyd. Fe wnes i gadw fy llygaid yn agored ond mae'n her oherwydd rwyf yn ennill mwy na llawer o brifathrawon mewn ysgolion llai a fyddwn i ddim yn cymryd gostyngiad mewn cyflog." (Dirprwy Bennaeth Ysgol Gynradd)

"Rwyf wedi ymgeisio am ddwy swydd Prifathro mewn ysgolion mwy ond mae fy mhrofiad wedi ei gyfyngu i ysgolion llai. Ond, rwyf wedi cael adborth positif felly mi wnafl ddal ati i ymgeisio. Ond, mae'n anodd cael y profiad iawn. Mewn rhai ffyrdd rydych yn cyfyngu eich dewisiadau o'ch swydd ddysgu gyntaf un os ewch chi i ysgol fach." (Dirprwy Bennaeth Ysgol Gynradd)

<sup>7</sup> Dylid nodi nad yw hyn o angenrheidrwydd yn adlewyrchu'r llwybrau datblygu gyrfa arferol. Mae'r sampl yn cynnwys y rhai **nad ydynt wedi** symud ymlaen i Brifathrawiaeth.

3.15 Fe wnaeth yr arolwg hefyd archwilio'r rhesymau pam nad oedd rhai deiliaid NPQH wedi ymgeisio am swyddi. Roedd y rhesymau yn adlewyrchu'r ymatebion o ran newidiadau mewn cymhelliad. Yn ychwanegol, fe wnaeth nifer hefyd danlinellu bod arnynt angen rhagor o brofiad cyn y byddent yn teimlo eu bod yn barod i ymgeisio.

**Ffigur 3.5:  
Rhesymau pam na wnaed ceisiadau**

"Yn dilyn yr NPQH rwyf wedi treulio pum mlynedd yn awr fel Dirprwy. Roedd hwn yn hyfforddiant caletach na'r NPQH, ond mae wedi fy arwain i'r llwybr cywir. Fodd bynnag, rwyf yn sylweddoli na fydd rhai dirprwyon am symud ymlaen o'r lefel yma. Gallai aros yn yr unfan fod yn ddewis haws." (Dirprwy Bennaeth Ysgol Uwchradd)

3.16 Mae'n ymddangos bod y mater o weld deiliaid NPQH yn symud ymlaen yn gymharol ranedig. Roedd tua hanner y rhai a ymatebodd i'r arolwg yn awyddus i symud i swydd Prifathro. Fodd bynnag, yn y rhan fwyaf o achosion nid oedd yr ymatebwyr wedi cael y profiad angenrheidiol i gystadlu yn effeithiol am swyddi prifathrawon. Ar gyfer yr hanner arall, er bod ganddynt uchelgais i ddod yn brifathro, nid oedd hyn wedi cael ei wireddu, neu roedd eu profiadau diweddar wedi gwneud iddynt newid eu meddwl.

**Ffactorau sy'n Effeithio ar Ddewis Ysgol**

3.17 Roedd ffocws arall i'r astudiaeth yn ymwneud â'r mathau o ysgolion y byddai deiliaid NPQH yn ystyried ymgeisio amdanynt<sup>8</sup>. Nododd hanner (18) yr ymatebwyr i'r arolwg y byddent yn ymgeisio i ysgol fach a thraean (14) y byddent yn ymgeisio i ysgol wledig neu Brifathrawiaeth Weithredol. Roedd llai o ddiddordeb mewn ymgeisio am Brifathrawiaethau i'w rhannu ac ysgolion gyda chamau arbennig. Mae dyfyniadau ychwanegol i gefnogi'r farn hon yn **Ffigur 3.6**.

**Ffigur 3.6:  
Sylwadau yng nghyswllt ffactorau sy'n effeithio ar y dewis o ysgol**

**Camau Arbennig**

"Mae'r gwaith yn ddigon heriol heb her ychwanegol. Dylai Prifathrawon profiadol gael eu hystyried am y gwaith hwn."

"Gormod o dasg!"

**Rhannu Prifathrawiaeth**

"Rwyf wedi cyflawni'r rôl hon ar ddau achlysur gwahanol ac yn awr rwyf yn teimlo fy mod am roi fy stamp unigol fy hun ar ysgol."

"Mae'n arwain at wrthdaro a brwydr am rym bob tro."

**Dyheadau Gyrfa Athrawon dan lefel Uwch Arweinwy**

3.18 Un arall o nodau'r astudiaeth oedd archwilio dyheadau athrawon dan lefel dirprwy/pennaeth pwnc. Y rhesymeg tu ôl i hyn oedd bod Llywodraeth y Cynulliad am archwilio'r pryderon sy'n cael eu codi gan rai grwpiau rhanddeiliaid bod yr

<sup>8</sup> Dylid trin y canlyniadau yn ofalus oherwydd mae dros hanner yr ymatebwyr yn dod o ardal dau awdurdod lleol (Caerdydd a Gwynedd). Fodd bynnag, roedd cynrychiolaeth o bob rhan o Gymru, roedd 19 (41%) o'r ymatebwyr o Ogledd Cymru, 19 (41%) o Dde Ddwyrain Cymru a 8 (17%) o Dde Orllewin Cymru.

uchelgais i symud ymlaen i'r lefelau uwch wedi lleihau dros y blynyddoedd diwethaf. Yn siomedig, dim ond 36 ymateb a dderbyniwyd, y mwyafrif ohonynt o'r sector cynradd. Mae hyn wedi cael dylanwad ar y data a gofnodwyd wrth gwrs.

3.19 Gofynnwyd i'r ymatebwyr ddewis un datganiad i nodweddu maint eu dyhead "i ddod yn Brifathro ar ryw bwynt yn eich gyrfa." Roedd dwy ran o bump (14) o'r athrawon oedd wedi cymryd rhan mewn Modylau Arwain Ysgol yn dymuno dod yn Brifathro ar ryw bwynt yn eu gyrfa. Nid oedd gan chwarter (9) y rhai a gymerodd ran mewn Modylau Arwain Ysgol unrhyw ddymuniad i symud ymlaen i Brifathrawiaeth. Athrawon hŷn oedd â lleiaf o gymhelliad ymhlith y cohort, gyda naw ymatebwr yn nodi nad oedd ganddynt unrhyw ddymuniad i ddod yn Brifathro.

3.20 Roedd y ffactorau oedd yn denu ymatebwyr i ddymuno cael Prifathrawiaeth yn adlewyrchu'r rhai a roddwyd yn yr arolwg NPQH, sef y cyfle i gael dylanwad ar fywydau plant, y cyfle i siapio ysgol a'r cyfle i ddatblygu tîm staff/arwain. Dim ond dylanwad cymedrol yr oedd y cyflog ychwanegol yn ei gael.

3.21 Yng nghyswllt y rhai nad oeddynt yn dymuno dod yn Brifathrawon, y rhesymau a roddwyd oedd y baich gwaith ychwanegol a'r pwysau sy'n gysylltiedig â bod yn Brifathro, yn ogystal â'r diffyg uchelgais personol. Mater arall llai arwyddocaol oedd y diffyg cyswllt â disgyblion. Dim ond un ymatebydd a nododd y diffyg cyflog fel problem ac ni wnaeth unrhyw ymatebydd nodi diffyg cefnogaeth fel ffactor.

3.22 Gofynnwyd i'r ymatebwyr hefyd ystyried pa gefnogaeth ychwanegol a datblygu oedd yn ofynnol i'w galluogi i gefnogi eu huchelgais o ran arwain. Dynododd dros ddwy ran o dair mai'r gofyniad allweddol oedd mwy o gyfle i gymryd rhan mewn prosesau llunio penderfyniadau arwain uwch, (gan gynnwys mwy o gyfrifoldeb ymarferol am yr ysgol gyfan a mwy o hyfforddiant ffurfiol, y NPQH er enghraifft). Roedd yr ymatebwyr yn llai tebygol o fynd am hyfforddiant neu gyfle i arwain tu allan i amgylchedd eu hysgol (tua thraean o'r ymatebwyr). Nid yw'n syndod bod perthynas gref rhwng uchelgais i fod yn Brifathro a'r diddordeb yn y gwahanol ffurfiau o gefnogaeth a datblygu.

### **Crynodeb**

3.23 Mae'r dystiolaeth yn awgrymu bod cronfa sylweddol o athrawon islaw ac uwchlaw'r lefel dirprwy Brifathro sy'n dymuno dod yn Brifathrawon. Fodd bynnag, y broblem yw trosi'r dyheadau yma yn ymgeiswyr credadwy am swyddi Prifathrawon gwag. Nid yw cyfran sylweddol o'r cohort presennol o ddeiliaid NPQH wedi bod yn llwyddiannus yn eu ceisiadau am Brifathrawiaeth, gan awgrymu nad yw'r ymgeiswyr mwyaf addas wedi cael eu dewis yn y gorffennol, neu, er cwblhau, nad ydynt wedi cael mynediad at y cyfleoedd angenrheidiol i ddatblygu eu sgiliau. Mae hyn yn dynodi bod bwlch posibl yn y cyfleoedd perthnasol rhwng cwblhau NPQH a Phrifathrawiaeth.

3.24 Mae meini prawf dewis ar gyfer NPQH wedi cael eu tynhau yn ddiweddar a all fynd beth o'r ffordd tuag at sicrhau bod yr ymgeiswyr cywir yn cael eu dewis ar gyfer y rhaglen hon. I'r athrawon hynny sy'n amgyffred bod y NPQH yn rhan o Ddatblygiad Proffesiynol Parhaus, rhaid darparu cefnogaeth addas i sicrhau eu bod yn cael mynediad at hyfforddiant addas i gynnal y cyflenwad o uwch arweinwyr a phrifathrawon yn y dyfodol.

## 4. Hyfforddi A Datblygu'r Prifathrawon Presennol A'r Rhai Sy'n Dymuno Dod Yn Brifathrawon

4.1 Datblygwyd darpariaeth hyfforddiant genedlaethol a lleol i gefnogi prifathrawon a darpar Brifathrawon yn eu rôl trwy'r Rhaglen Datblygu Prifathrawiaeth Genedlaethol. Ond mae'n ymddangos bod y mynediad yn anwastad at y ddarpariaeth hyfforddiant ar lefel Prifathrawiaeth a'r rhai sy'n dymuno dod yn Brifathrawon ar draws Cymru. Mae'r ddarpariaeth hyfforddiant ar lefel rheolwyr canol ar draws Cymru yn ymddangos yn arbennig o anwastad. Dyluniwyd rhaglenni hyfforddi a strwythurau cefnogi lleol i ddatblygu sgiliau arwain ymhlith prifathrawon y dyfodol a'r rhai sy'n dymuno dod yn brifathrawon. Fodd bynnag, mae problemau o hyd o ran strategaethau ariannu AALIau ac mae mynediad at y ddarpariaeth weithiau yn gyfyngedig oherwydd cyllidebau ysgolion.

4.2 Yng ngweddill yr adran hon rydym yn disgrifio:

- Y **rhaglenni cenedlaethol** i gefnogi datblygiad y Prifathrawon presennol a'r rhai sy'n dymuno dod yn Brifathrawon a'r rhai sy'n defnyddio'r rhain.
- **Datblygu darpariaeth hyfforddiant a chefnogaeth leol** i Brifathrawon a'r rhai sy'n dymuno dod yn Brifathrawon.

### Rhaglenni Hyfforddi a Datblygu Cenedlaethol

4.3 Mae'r Rhaglenni Cenedlaethol ar gyfer datblygu Prifathrawon a'r rhai sy'n dymuno dod yn Brifathrawon yn cynnwys:

- Rhaglen Anwytho Broffesiynol i Benaethiaid Newydd (PHIP).
- Rhaglen Arweinyddiaeth i Benaethiaid mewn Swydd (LPSH).
- Y Cymhwyster Cenedlaethol Proffesiynol ar gyfer Prifathrawiaeth (NPQH).
- Y Modylau Arwain Ysgol.
- Treialu Statws Athro Siartredig.

### Rhaglen Sefydlu Broffesiynol i Benaethiaid Newydd (PHIP)

4.4 Mae PHIP yn rhaglen a redir ar gyfer Prifathrawon sydd newydd eu penodi i gynnig arweiniad i Brifathrawon yn eu rôl ac i'w cefnogi i wneud penderfyniadau yn effeithiol. Mae'r elfennau o'r cwrs yn cynnwys:

- Rheolaeth strategol gan gynnwys rheoli cyllid, defnyddio'r data sydd ar gael i wella perfformiad ysgol, datblygu sgiliau hunan werthuso.
- Rheoli'r ysgol o ddydd i ddydd gan gynnwys staff, llywodraethwyr a rhieni. beth i'w ddisgwyl a sut i ymdrin â sefyllfaoedd anodd.
- Sgiliau arwain, diffinio a gosod blaenoriaethau.
- Cynllunio eu datblygiad proffesiynol eu hunain, datblygu sgiliau personol a hyder i arwain yr ysgol.

4.5 Mae'r gefnogaeth sy'n cael ei darparu yn cynnwys mentora prifathrawon gan Brifathrawon i gynnig dull o drafod syniadau ac i gynnig cyngor ar sut i ymdrin â sefyllfaoedd anodd.

4.6 Mae'n ymddangos mai un o'r problemau am PHIP yw mynediad anwastad at yr hyfforddiant gan fod AALLau yn nodi yn unigol nad oes ganddynt y gallu i ddarparu'r hyfforddiant. Mae'r diffyg rhaglenni sefydlu ffurfiol wedi creu bwlch mewn rhai Awdurdodau Lleol fel yng Ngwynedd ac Ynys Môn, lle mae'r AALI wedi parhau i ddarparu rhyw elfen o PHIP yn anffurfiol. Mae AALLau a Phrifathrawon wedi gofyn am weld y ddarpariaeth yn cael ei ffurfioli a'i hariannu'n llawn i wella ar draws AALLau.

### Rhaglen Arweinyddiaeth i Benaethiaid Mewn Swydd (LPSH)

4.7 Mae'r LPSH yn darparu'r sgiliau arwain a rheoli angenrheidiol i Brifathrawon iddynt fedru rhedeg ysgolion yn effeithiol. Mae hyn yn cynnwys:

- Deall gwerth gwahanol arddulliau arwain.
- Gweithredu arweiniad effeithiol gan gynnwys dirprwyo tasgau, hyfforddi staff, gan ddatganoli rolau a chyfrifoldebau yn yr ysgolion.
- Sicrhau datblygiad proffesiynol parhaus athrawon ac uwch arweinwyr trwy osod targedau.
- Gweithio ar sgiliau adeiladu tîm i ymdrin yn effeithiol â staff. llywodraethwyr, rhieni ac Awdurdodau Lleol.
- sut i weithio gyda'r newidiadau angenrheidiol i sicrhau bod ysgol yn gwella.

4.8 Mae'r cwrs yn cynnwys cyfres o gyrsiau preswyl lle mae Prifathrawon ysgol o'r sectorau cynradd ac uwchradd yn dod at ei gilydd i rannu eu profiadau a thrafod sefyllfaoedd, sialensiau ac atebion. Mae'r cyllid ar gyfer LPSH yn cael ei dynnu yn ôl yn Awst 2009. Mynegodd AALLau bryder am y bwlch y bydd hyn yn ei adael.

4.9 Mae **Tabl 4.1** yn rhoi amcangyfrif o'r graddau y mae Prifathrawon wedi dilyn PHIP a LPSH. Mae ychydig dros 35% o Brifathrawon a ymatebodd i'r arolwg Prifathrawon wedi cwblhau'r PHIP ac roedd 52% wedi dilyn y LPSH.

**Tabl 4.1:**  
Hyfforddiant a gymerwyd ar ôl dod yn Brifathro

Y Rhaglen Anwytho Broffesiynol i Benaethiaid (PHIP)	101 (35%)
Y Rhaglen Arweinyddiaeth i Benaethiaid mewn Swydd (LPSH)	149 (52%)

Ffynhonnell: Arolwg YCL o Brifathrawon  
Sail: 286

### Y Cymhwyster Proffesiynol Cenedlaethol ar gyfer Prifathrawiaeth (NPQH)

4.10 Mae'r NPQH yn gymhwyster gorfodol ar gyfer pob Prifathro gwirioneddol. Mae'n adeiladu ar brofiad dysgu blaenorol ac yn ceisio datblygu'r sgiliau proffesiynol a'r arbenigedd sy'n angenrheidiol ar gyfer Prifathrawiaeth. Mae'r ymgeiswyr yn

cwblhau'r rhaglen dros gyfnodau gwahanol o amser gan ddibynnu ar lefel eu profiad a'u sgiliau presennol. Mae'r rhaglen wedi ei seilio ar y Safonau Cenedlaethol i Brifathrawon ac mae'n cynnwys elfennau theori ac ymarferol ac yn golygu hyfforddiant wyneb yn wyneb ac astudiaeth unigol. Mae'r rhaglen yn ymdrin â 6 phrif faes mewn Prifathrawiaeth a amlinellir yn y safonau:

- Creu cyfeiriad strategol.
- Arwain y dysgu a'r addysgu.
- Datblygu a gweithio gydag eraill.
- Rheoli'r ysgol.
- Sicrhau atebolrwydd.
- Cryfhau'r ffocws cymunedol.

4.11 Mae'r rhaglen wedi ei strwythuro mewn tri cham:

- Ymgeisio a dewis.
- Hyfforddi a datblygu.
- Asesu, dyfarnu ac adborth.

### **Y Modylau Arwain Ysgol**

4.12 Mae'r rhaglen datblygu arweiniad hon yn rhan o strategaeth hyfforddi arwain a rheoli AALLau ac fe'i anelwyd at ddatblygu sgiliau a gwybodaeth rheolwyr canol, penaethiaid Adrannau ac ati, yng nghyd-destun cynllunio a datblygu'r ysgol gyfan, ailstrwythuro staff a chyflwyno Taliadau Cyfrifoldeb Addysgu a Dysgu. Mae'r modylau yn cynnwys:

- Datblygu Arweiniad.
- Cyfeiriad Strategol, Datblygu Ysgol a Hunan Werthuso.
- Dysgu ac Addysgu.
- Arwain, Datblygu a Chefnogi Staff.
- Defnydd Effeithlon ac Effeithiol o Staff ac Adnoddau.
- Cyfathrebu, Cynhwysedd, Gwerthuso a Hunan Werthuso.

4.13 Mae **Tabl 4.2** yn dangos bod nifer fechan o Brifathrawon (30, 11%) wedi dilyn Modwl Arwain Ysgol cyn dod yn Brifathro ac roedd 37% wedi cwblhau'r NPQH ar ôl dod yn Brifathro.



**Tabl 4.2:  
Hyfforddiant a wnaed cyn dod yn Brifathro**

Y Cymhwyster Proffesiynol Cenedlaethol ar gyfer Prifathrawiaeth (NPQH)	106 (37%)
Modylau Arwain Ysgol	30 (11%)

Ffynhonnell: Arolwg YCL o Brifathrawon  
Sail: 286

### Y Rhaglen Athrawon Siartredig

4.14 Mae'r Rhaglen Beilot Athro Siartredig yn cymharu dau lwybr gwahanol y gallai athrawon eu dilyn i ennill statws fel Athro Siartredig.

Mae'r **Llwybr Portffolio** wedi'i anelu at athrawon profiadol iawn ac mae'n cynnwys cyflwyno portffolio o dystiolaeth i ddangos bod yr athro wedi cyrraedd y safonau a bennwyd ar gyfer Athro Siartredig.

Mae'r **Llwybr a Addysgir neu'r Llwybr Rhaglen**, yn galluogi athrawon i ymgymryd â nifer o fodiwlau gyda darparwr cydnabyddedig a fydd yn darparu cyfleoedd DPP er mwyn i'r athro ddatblygu a dangos safonau Athro Siartredig.

Mae'r Rhaglen wedi'i threialu ledled Cymru gydag athrawon wedi'u dewis i ymgymryd â phob modiwl neu lwybr a chyda phob modiwl unigol yn cael ei gyflwyno ar wahanol ffurfiau. Dyma'r modiwlau sydd wedi'u treialu hyd yma:

- Datrys wrth Drafod.
- Dysgu, Addysgu ac Asesu.
- Addysg i Bawb.
- Cymhwyso TGCh mewn dysgu ac addysgu gyda golwg ar addysgeg.
- Arwain y Dysgu.
- Gwella Arfer drwy Ymchwil Weithredol.
- Hunanwerthuso ac Adfyfyrio.
- Iaith a Methodoleg, Cymraeg fel Ail Iaith.

4.15 Mae'r cynlluniau peilot wedi'u hymestyn a bydd dau fodiwl arall yn cael eu treialu (i'w cwblhau yn ystod blwyddyn ariannol 2009/2010):

- Hunanwerthuso ac adfyfyrio.
- Addysg i bawb.

Ar gyfer y Llwybr Rhaglen, rhagwelir y bydd y bydd athro'n cymryd rhwng dwy a phum mlynedd i ennill statws Athro Siartredig.

Ar gyfer y Llwybr Portffolio, bydd angen rhwng blwyddyn a dwy flynedd ar athro i gynhyrchu'r ffeil dystiolaeth.

4.16 Caiff y cynllun peilot ar gyfer Athro Achrededig ei werthuso a chaiff y canfyddiadau eu cyflwyno i'r Gweinidog er mwyn penderfynu ar ddyfodol y rhaglen.

### **Datblygu'r Ddarpariaeth Hyfforddiant a Cefnogaeth yn Lleol**

4.17 Mae AALLau wedi datblygu ystod o hyfforddiant i gefnogi datblygiad rheolwyr canol mewn ysgolion, rhai mewn partneriaeth â phrifysgolion fel ffordd o wella sgiliau Prifathrawon a'r rhai sy'n dymuno dod yn Brifathrawon (*er enghraifft Prifysgol Caerdydd ac Abertawe – Arwain ar gyfer y 21 Ganrif*).

4.18 Fodd bynnag, mae'r darlun ar draws Cymru yn ymddangos yn amrywiol iawn ac mae'n anodd cysoni neu gymharu'r ddarpariaeth ar draws AALLau oherwydd y gwahaniaethau hyn. Mae'r enghreifftiau o hyfforddiant sy'n cael ei ddatblygu ar gyfer y rhai sy'n dymuno dod yn brifathrawon yn cynnwys y canlynol:

- Llwyddiant mewn Uwch Arweiniad - cwrs pedwar diwrnod i uwch arweinwyr.
- MA mewn arwain ysgol yn Athrofa Prifysgol Cymru Caerdydd;
- Hyfforddiant Rheoli Ariannol.
- Y diploma arwain chwe modiwl mewn cyswllt gyda Phrifysgol Metropolitan Abertawe – Arwain yn y 21 Ganrif i arweinwyr canol ac uwch (rhai nad ydynt yn Brifathrawon).
- Diploma Modiwlaidd Arwain Cynhwysedd yn arwain at MA yn Athrofa Prifysgol Cymru, Caerdydd (UWIC).
- MA Addysg yn UWIC.
- Amrywiaeth eang o dros 60 o ddigwyddiadau arwain undydd yn flynyddol yn ymwneud ag arwain pob agwedd ar fywyd ysgol o arwain Cynorthwywyr Dysgu hyd at arwain y cwricwlwm newydd.

4.19 Mae'r Gymdeithas Arweinwyr Ysgol a Choleg hefyd yn cynnig cefnogaeth ar feysydd fel hyfforddiant at arolwg, cyllid a llunio amserlenni.

4.20 Mae tystiolaeth bod gan AALLau strategaethau a dulliau ariannu gwahanol a bod y ddarpariaeth hyfforddiant yn cael ei datblygu yn anwastad ac oherwydd hynny, bod y mynediad yn anwastad at yr hyfforddiant. Er enghraifft, mae'r ddarpariaeth yng Nghaerdydd yn ymddangos fel pe bai wedi datblygu mwy nag mewn ardaloedd eraill o'r wlad. Adroddwyd bod y ddarpariaeth hyfforddiant yn brin iawn ym Mhowys, Gwynedd a Blaenau Gwent. Wrth gydnabod yr amrywiaeth o ran mynediad, dywedodd un Prifathro o Gaerdydd y dylid cael 'hawl cenedlaethol i hyfforddiant arweinyddiaeth i reolwyr canol' i sicrhau bod 'cydraddoldeb mynediad' at yr hyfforddiant angenrheidiol

4.21 Mae enghreifftiau o athrawon unigol yn cael eu noddi gan yr AALI i ddilyn hyfforddiant, er enghraifft ar gyfer pobl ifanc ag anghenion arbennig. Er ei bod yn beth da gweld AALLau yn noddi athrawon unigol, mae'r darlun sy'n dod i'r golwg yn un o fynediad anwastad a chyfluoedd 'ad hoc' i ddilyn hyfforddiant.

4.22 Fe wnaeth y rheolwyr canol yr ymgynghorwyd â nhw adrodd bod gwahaniaethau yn y gefnogaeth gan ysgolion o ran eu Datblygiad Proffesiynol Parhaus. Roedd llawer wedi cael profiadau positif, ond mae adroddiadau gan athrawon am ddiffyg cefnogaeth oddi mewn i'r ysgol, yn ariannol a phroffesiynol ar gyfer eu Datblygiad Proffesiynol Parhaus.

4.23 Mae'n ymddangos bod cyllidebau ysgol dan straen gynyddol ac mae llawer sy'n dymuno dod yn brifathro wedi nodi nad ydynt yn cael digon o fynediad at gyfleoedd hyfforddi a datblygu oherwydd y cyfyngiadau ar y gyllideb. Teimlai rhai oedd yn dymuno dod yn brifathrawon bod rhaid cael mwy o gydlynw a monitro ar Ddatblygiad Proffesiynol Parhaus.

*“rhaid gwneud llawer mwy i sicrhau bod y bobl sydd â'r talentau iawn yn cael eu datblygu...nid yw'n ddigon dangos mewn arolygiadau neu ymweliadau gan yr AALI eich bod yn cadw at y systemau angenrheidiol – arfarniadau ac ati, dylai rhywun o'r AALI fod yn gyfrifol am sicrhau ei fod yn digwydd mewn gwirionedd.”* (Ymgynghoriad Modiwlau Arwain Ysgol, Athro Cynradd, Caerdydd)

### **Strwythurau Cefnogi AALI**

4.24 Mae rhai AALI yn cynnig cefnogaeth trwy ymgynghorwyr ysgolion sy'n darparu cyngor a chefnogaeth ar faterion yn ymwneud â pherfformiad ysgol, effeithiolrwydd ysgol a sut i ymdrin â sefyllfaoedd heriol. Nododd AALI Caerdydd eu bod yn darparu cefnogaeth barhaus i Brifathrawon a 'bod ganddynt lif cyson o ymholiadau a galwadau am gyngor gan Brifathrawon ar ystod eang o faterion' yn ymwneud ag uno ysgolion, diswyddiadau, gweithio gydag undebau ac ati.

4.25 Nid oes gan rai AALI unrhyw wasanaeth cefnogi gwella ysgol fel yn Sir Fynwy ac felly mae'r gefnogaeth ar faterion arweinyddiaeth yn ddiffygiol.

### **Rhwydweithiau Cefnogaeth**

4.26 Mae nifer o rwydweithiau o Brifathrawon a Dirprwy Brifathrawon yn gweithredu ar draws Cymru sy'n darparu cefnogaeth, cyngor a chyfarwyddyd gwerthfawr i Brifathrawon sy'n ymwneud â nhw. Yng Nghaerdydd mae rhwydweithiau gweithgar iawn, yn gweithredu ar lefel AALI a'r lefel leol lle mae clystyrau o ysgolion. Nododd yr AALI ei fod yn darparu fforwm i brifathrawon a dirprwyon gyfarfod, ac mae'n helpu'r AALI ac eraill hefyd i gadw mewn cysylltiad gyda phrifathrawon a dirprwyon ac i ymateb i sialensiau.

4.27 Mewn llawer achos mae Prifathrawon wedi dweud ei fod wedi gwneud gwahaniaeth sylweddol o wybod bod prifathrawon eraill gerllaw y gallant ofyn am gyngor ganddynt a chael sicrwydd ar nifer o faterion pwysig. Roedd hyn yn arbennig o bwysig i Brifathrawon ysgolion crefyddol eu natur. Mae'r prifathrawon hynny wedi nodi ei bod yn bwysig rhannu syniadau ar sut i gadw'r pwyslais ffydd mewn ysgolion.

4.28 Fe wnaed trefniadau mentora ar gyfer prifathrawon presennol i ddarparu'r gefnogaeth honno y mae angen mawr amdani. Er enghraifft yn Sir Fynwy datblygwyd system gefnogi gan Brifathrawon gyda Phrifathro arall yn Lloegr. Bob

tymor mae'r ddau Brifathro yn cyfarfod ymgynghorydd addysg sy'n hwyluso sesiwn ddatblygu fanwl. Gyda'i gilydd maent yn ystyried y dewisiadau a'r atebion i wynebu'r her.

## **Crynodeb**

4.29 Mae rhaglenni hyfforddi cenedlaethol yn cynnig ystod o hyfforddiant i gefnogi Prifathrawon ac uwch arweinwyr a rheolwyr canol. Mae'n ymddangos mai anwastad yw'r mynediad at raglenni hyfforddi, yn rhannol oherwydd strategaethau ariannu'r AALLau, ac yn rhannol oherwydd bod rhai AALLau wedi datblygu partneriaethau gyda darparwyr i ddatblygu cyrsiau. Mae'n ymddangos bod Caerdydd yn cynnig ystod dda o gyrsiau o'u cymharu ag AALLau eraill. Ond, gall y mynediad at hyfforddiant amrywio o hyd oherwydd y cyfyngiadau cyllideb o fewn yr ysgol. Mae'r rhai yr ymgynghorwyd â hwy wedi mynegi pryder am fynediad anwastad at hyfforddiant ac maent wedi cyflwyno'r angen i ddatblygu 'hawl cenedlaethol' i sicrhau bod pobl yn derbyn yr hyfforddiant angenrheidiol.

## **5. Effeithiolrwydd y Ddarpariaeth Bresennol Ac Anghenion At y Dyfodol**

5.1 Yn yr adran hon rydym yn ystyried effeithiolrwydd y cyfleoedd datblygu a hyfforddi sydd yn eu lle i Brifathrawon presennol a'r rhai sy'n dymuno dod yn Brifathrawon, a'r problemau a'r materion y maent yn eu hwynebu. Rydym hefyd yn ystyried datblygiad y Prifathrawon fydd yn gwasanaethu yn y dyfodol. Mae'r adran yn ymdrin â'r ddau amcan astudiaeth canlynol:

- Archwilio anghenion y Prifathrawon sy'n gwasanaethu o ran hyfforddiant a chefnogaeth.
- Archwilio anghenion Prifathrawon yn y dyfodol o ran ysgolion cyfrwng Cymraeg.

5.2 Mae'r adran wedi ei strwythuro fel a ganlyn:

- Y nifer sy'n dilyn yr hyfforddiant a roddir.
- Effeithiolrwydd yr hyfforddiant presennol: prifathrawon presennol.
- Anghenion datblygu yn y dyfodol: prifathrawon presennol.
- Effeithiolrwydd yr hyfforddiant a ddarperir: y rhai sy'n dymuno dod yn brifathrawon.
- Problemau a sialensiau o ran darparu hyfforddiant: arweinwyr canol a'r rhai sy'n dymuno dod yn brifathrawon.

### **Y Nifer sy'n Dilyn yr Hyfforddiant a Roddir**

5.3 Yn yr arolwg o Brifathrawon, nododd cyfanswm o 70% o Brifathrawon eu bod wedi dilyn hyfforddiant i baratoi at ddod yn Brifathro ac adroddodd 80% eu bod wedi dilyn hyfforddiant ers dod yn Brifathro.

5.4 Roedd y nifer a ddilynodd y tair rhaglen yn y Rhaglen Datblygu Prifathrawiaeth Genedlaethol fel a ganlyn:

- NPQH – 37% o Brifathrawon.
- PHIP - 35% o Brifathrawon.
- LPSH - 52% o Brifathrawon.

5.5 Adroddodd cyfanswm o 33% o'r ymatebwyr eu bod wedi dilyn hyfforddiant 'arall' cyn cymryd swydd Prifathro, a 10% ar ôl dod yn Brifathro.

5.6 Mae'r GTCW yn cyhoeddi gwybodaeth fanwl ar broffil deiliaid NPQH yn genedlaethol<sup>9</sup>. Cyflwynir hyn yn **Atodiad B: Proffil o Ddeiliaid NPQH**. Y pwyntiau allweddol i'w nodi o'r data yw:

- Mae cyfanswm o 1,263 o weithwyr proffesiynol wedi cwblhau'r NPQH yng Nghymru ac o'r rhain mae 41% yn Brifathrawon sy'n gwasanaethu a 59% mewn swyddi eraill.
- Cyrhaeddodd y nifer a gwblhaodd y cwrs y nifer uchaf yn 2003 ar 210 y flwyddyn. Mae hyn wedi gostwng yn gyson i 134 dyfarniad yn 2008.
- Mae gwahaniaeth yn y gymhareb o athrawon i athrawon sydd wedi cymhwyso ar y NPQH ar draws yr AALlau. Yng Ngheredigion mae 16 athro i bob deiliad NPQH, yn Sir Gaerfyrddin y ffigur yw 30 athro i bob deiliad NPQH.

### **Effeithiolrwydd yr Hyfforddiant Presennol: Prifathrawon Presennol**

5.7 Yng nghyswllt effeithiolrwydd yr hyfforddiant a ddarperir i'r prifathrawon presennol, fe wnaeth ymatebwyr yr arolwg roi barn ar y ddwy raglen sy'n cael eu cyllido yn genedlaethol fel a ganlyn:

- PHIP - roedd 61% yn ystyried bod y rhaglen naill ai'n effeithiol neu'n effeithiol iawn.
- LPSH - roedd 84% yn ystyried bod y rhaglen yn effeithiol neu'n effeithiol iawn.

### **Rhaglen Anwytho Broffesiynol i Benaethiaid**

5.8 Roedd yr amgyffrediad o'r PHIP yn rhai cymysg. Adroddodd mwyafrif (61%) o'r ymatebwyr i'r arolwg eu bod yn gweld y rhaglen yn effeithiol neu yn effeithiol iawn. Fodd bynnag, nododd dros eu chwarter (27%) eu bod yn amwys am ei heffeithiolrwydd. Roedd hyn yn llai ffafriol na'r adborth a roddwyd ar y rhaglenni datblygu arweiniad a ystyriwyd yn yr ymchwil.

---

<sup>9</sup> Dylid nodi nad yw pob athro wedi cofrestru gyda'r GTCW. Felly efallai nad yw'r ffigurau hyn yn cynrychioli'r holl athrawon sydd â NPQH.

5.9 Y brif elfen o'r rhaglen oedd yn cael ei gwerthfawrogi gan y Prifathrawon oedd wedi dilyn y rhaglen oedd y berthynas fentora. Pan oedd Prifathrawon yn rhoi adborth positif, roeddynt yn adrodd bod ganddynt berthynas dda â'r mentor, a oedd mewn sawl achos wedi darparu cefnogaeth tu hwnt i'r cylch gorchwyl. Yr elfen allweddol arall oedd yn cael ei gwerthfawrogi gan yr ymatebwyr oedd y trefniadau rhwydweithio gyda phrifathrawon eraill oedd wedi eu penodi yn ddiweddar. Mae **Ffigur 5.1** yn rhoi adborth ansoddol ar y rhaglen.

#### **Ffigur 5.1:**

#### **Adborth Positif ar yr Agweddau Mentora o'r PHIP**

"Roeddwn yn gweld y mentor yn ddefnyddiol iawn. Dwi'n deall ei bod hi'n hanfodol cael y berthynas iawn a'ch bod yn cael eich annog i fod yn agored am eich gwendidau. Roedd fy mentor ar gael ar ben arall y ffôn pryd bynnag yr oedd arnaf ei angen."

"Roeddwn yn gweld y rhaglen i gyd yn effeithiol yn arbennig yr elfen fentora oedd yn sefyll allan i mi. Dwi'n siŵr fod fy mentor wedi bod ar gael lawer mwy na'r amser oedd wedi ei ddyrannu iddo."

"Roedd cael mentor yn golygu ei bod yn bosibl gofyn yr holl gwestiynau gwirion na fyddech chi'n eu gofyn fel arfer, ac yn sicr ddim mewn awyrgylch grŵp."

5.10 Fodd bynnag, mewn lleiafrif o achosion, adroddodd Prifathrawon nad oeddent wedi datblygu perthynas effeithiol gyda'r mentor ac nad oeddent hwy na'r mentor wedi buddsoddi digon o amser i ystyried eu hanghenion datblygu proffesiynol. Roedd y sylwadau eraill negyddol ar y rhaglen yn ymwneud â'r diffyg strwythur, y dull ar sail 'ffeil', a'r diffyg amser i'w roi i ddysgu ym mlwyddyn gyntaf Prifathrawiaeth. Mae **Ffigur 5.2** yn rhoi sylwadau ansoddol sy'n cefnogi'r canfyddiad hwn.

#### **Ffigur 5.2:**

#### **Adborth Negyddol ar y PHIP**

"Nid oedd y trefniadau mentora yn gweithio i mi mewn gwirionedd. Ni allwn i na'r ymgynghorydd roi'r amser i'r rôl. Mae'r flwyddyn gyntaf fel Prifathro mor drwm fel bod cael lle i ddatblygiad proffesiynol yn heriol iawn."

"Roedd gennyf fentor ond roedd y cyfan braidd yn ad hoc. Rwyf yn gwerthfawrogi ei fod am deilwrio'r gefnogaeth i weddu i'ch anghenion, ond i mi nid oedd digon o gyfeiriad iddo."

"Diffyg strwythur ac amcanion aneglur. Mae angen am set o feysydd y cytunwyd arnynt i'w trafod, nid o angenrheidrwydd yn yr un ffordd ag y mae'r NPQH wedi ei strwythuro ond yn sicr byddai PHIP yn cael budd o Brifathrawon sydd yn y rôl ar hyn o bryd ac sy'n gallu cynnig awgrymiadau/ trosolwg o lawer o'r meysydd/problemau y byddwn yn eu hwynebu."

"Nid oes arnaf angen nac eisiau gweithio trwy ffeil fawr arall. Y gefnogaeth fwyaf defnyddiol yw Prifathro sy'n gwasanaethu i weithio gydag ef fel mentor."

"Roedd gofynion fy Mhrifathrawiaeth gyntaf mor drwm fel nad oedd amser i weithio trwy'r ffeil PHIP ac nid oedd yn bosibl creu'r amser angenrheidiol i wneud cyfiawnder â'r deunyddiau a ddarparwyd."

"Yn ei hanfod, fe roddwyd ffeil o ddarparwyr hyfforddiant i mi ac fe wnes i gyfarfod mentor honedig unwaith. Fyddwn i ddim yn galw hynny yn gefnogaeth effeithiol."

5.11 Fe wnaeth ymgynghoriadau gyda rhai o'r rhanddeiliaid cenedlaethol ac AALI roi agwedd arall ar yr adborth ar y rhaglen. Y pynciau penodol a godwyd oedd:

- **Pofiadau amrywiol** – fel sy'n cael ei adlewyrchu yn yr adborth uchod, fe nododd rhanddeiliaid cenedlaethol ei bod yn ymddangos bod Prifathrawon newydd yn cael profiadau amrywiol, gan ddibynnu ar ansawdd y darparu yn lleol ac effeithiolrwydd y berthynas rhwng y Prifathro a'r mentor.
- **Cyfnod rhy fyr** – adroddodd rhanddeiliaid cenedlaethol a lleol bod y cyfnod o amser ar gyfer cyflawni yn afrealistig, ac y dylai'r trefniadau ariannu gael eu dyrannu dros gyfnod o dair blynedd, gan roi mwy o gyfle i wneud y defnydd mwyaf o'r gefnogaeth.
- **Llywodraethwyr yn defnyddio'r cyllid ar gyfer dibenion eraill** – nododd un rhanddeiliad ei fod yn ymwybodol o achlysuron pan oedd llywodraethwyr wedi defnyddio'r arian ar gyfer dibenion datblygu nad oeddynt yn rhai proffesiynol.

5.12 Mae'r adborth hwn yn dynodi, er bod cefnogaeth i Brifathrawon yn cael ei werthfawrogi, nad yw gwerth posibl y rhaglen yn cael ei wireddu yn y trefniadau cyflwyno presennol. Dylid rhoi mwy o bwyslais ar sicrhau ansawdd yr elfen fentora, gyda'r cyfle i gael cefnogaeth dros gyfnod hirach. Mae'r canfyddiadau hyn yn gydnaws a'r rhai a gyhoeddwyd yn adolygiad Estyn o'r rhaglen yn 2005.

5.13 Yn ychwanegol, fe wnaeth nifer o Brifathrawon oedd wedi bod yn Brifathrawon Gweithredol cyn hynny danlinellu nad oeddent wedi medru defnyddio'r rhaglen, a'u bod yn teimlo y byddai hyn wedi bod yn fanteisiol ar gyfnod pan oeddent wedi cymryd cam sylweddol ymlaen o ran cyfrifoldeb.

### **Rhaglen Arweinyddiaeth i Benaethiaid Mewn Swydd**

5.14 Roedd yr amgyffrediad o'r LPSH yn bositif gyda 84% o'r ymatebwyr yn adrodd eu bod wedi cael y rhaglen yn effeithiol neu yn effeithiol iawn (42%). Roedd cyfanswm o 12% o'r ymatebwyr yn amwys, a dim ond 4% a roddodd asesiad negyddol. Roedd yr adborth gan rhanddeiliaid cenedlaethol a'r ymgynghoriadau ansoddol yn cefnogi'r farn gadarnhaol hon (gweler **Ffigur 5.3**).

#### **Ffigur 5.3: Barn Gadarnhaol am y LPSH**

“Mae'r bobl sydd wedi bod ar y cwrs yn meddwl yn uchel iawn ohono. Y ffactorau llwyddiant allweddol yw ei fod yn mynd â Phrifathrawon allan o'u rhwydweithiau arferol ac yn rhoi cyfle iddyn nhw gyfarfod pobl newydd.” (Rhanddeiliad Cenedlaethol)

“Fe wnes i'r rhaglen ychydig flynyddoedd yn ôl. Y brif fantais oedd y cyfle i gael mynd allan o amgylchedd yr ysgol. Mae'n drueni ei fod yn cael ei dynnu yn ôl.” (Prifathro)

“Rwyf ar hyn o bryd yn gwneud y LPSH a dwi'n meddwl ei bod wedi bod yn anhygoel o ddefnyddiol. Rwyf yn gwerthfawrogi'r agwedd preswyl yn arbennig. Fe

**Ffigur 5.3:**  
**Barn Gadarnhaol am y LPSH**

fu'n wych cael rhwydweithio ac rwyf wedi cael cefnogaeth dda gan yr AALI."  
(Prifathro)

"Fe wnes i ei gweld yn effeithiol iawn ac fe fyddwn yn annog unrhyw un i gymryd y cyfle."

5.15 Er bod yr adborth yn gyffredinol yn bositif iawn, roedd lleiafrif o'r rhanddeiliad yn fwy beirniadol. Y materion allweddol a godwyd oedd y canlynol:

- **Rhy ddamcaniaethol/gorgyffwrdd â'r NPQH** - adroddodd dau Brifathro eu bod wedi bod yn siomedig iawn ar ba mor ddamcaniaethol oedd y cwrs. Adroddwyd bod gan y rhaglen ffocws tebyg i'r NPQH, yn arbennig o ran y pwyslais ar arddull arwain. Mae'n debyg y bydd y genhedlaeth nesaf o arweinwyr oll wedi cwblhau'r NPQH ac y bydd gwerth ychwanegol y LPSH yn lleihau dros amser.
- **Gostyngiad yn ansawdd y ddarpariaeth**— adroddodd un rhanddeiliad AALI bod y rhaglen wedi cael ei pharchu yn fawr yn y gorffennol ond yn fwy diweddar bod adroddiadau bod y modd yr oedd y rhaglen wedi ei chyflwyno yn wan. "Mae wedi cael ei chyflwyno gan brifathrawon wedi ymddeol sy'n gwybod am redeg ysgol, ond sydd ymhell o fod ar wyneb y graig yn awr ac nid ydynt yn deall y cyd-destun presennol."
- **Diffyg cyswllt gyda'r Awdurdod Lleol** - mae'r rhaglen yn cael ei chyflwyno yn genedlaethol ond mae'r recriwtio yn digwydd trwy gysylltiadau uniongyrchol â'r ysgol. Fel yr adroddodd un rhanddeiliad AALI, "Gofynnir i ni hyrwyddo'r cwrs, ond nid ydym yn cael unrhyw wybodaeth (er gwaethaf ceisiadau amdani) am bwy sydd wedi derbyn y cynnig ac ni ofynnir i ni wneud argymhellion o ran pwy ddylai fynd arno. Nid yw hyn yn helpu o ran cefnogi ein strategaeth gwella ysgol."

5.16 Adroddodd yr holl rhanddeiliaid AALI eu bod yn bryderus am y bwlch y byddai'r LPSH yn ei adael pan fyddai'r cyllid yn dod i ben yn 2009. Mewn rhai ardaloedd awdurdod lleol roedd y cwrs wedi cael ei dynnu yn ôl eisoes.

5.17 Bydd y Coleg Cenedlaethol dros Arweiniad Ysgol hefyd yn tynnu cyllid yn ôl ar gyfer y rhaglen yn Lloegr o ddiwedd 2009. Mae datganiad ar eu gwefan yn rhoi'r rhesymeg tu ôl i hyn (gweler **Ffigur 5.4**).

**Ffigur 5.4:**  
**Safbwynt y Coleg Cenedlaethol dros Arweiniad Ysgol ar y Rhaglen 'Head for the Future' (LPSH gynt)**

Bydd y rhaglenni 'Head for the Future' terfynol yn rhedeg o Wanwyn 2009 i Ragfyr 2009. Er gwaethaf ei effaith sylweddol ar arweinyddiaeth ysgolion, mae'r cyd-destun cymhleth sy'n newid yn gyson i Brifathrawon gyda modelau newydd o arweiniad a'r angen am hyblygrwydd mawr yn golygu na all un rhaglen genedlaethol, pa mor effeithiol bynnag, bellach fodloni'r anghenion cynyddol amrywiol hyn. Bydd yr arfer grymus a ddatblygwyd trwy 'Head for the Future' yn cael ei ddefnyddio i lunio'r ddarpariaeth yn y dyfodol i Brifathrawon profiadol.



5.18 Yr awgrym yw bod angen trefniadau mwy hyblyg i gefnogi Prifathrawon profiadol. Ond, nid yw'n glir beth fydd yn cymryd lle'r rhaglen a pha drefniadau cyflwyno fydd yn eu lle. Mae mater hyblygrwydd yr un mor berthnasol yn y cyddestun Cymreig.

### **Anghenion Datblygu yn y Dyfodol: Prifathrawon Presennol**

5.19 Fe wnaeth yr ymchwil ystyried anghenion datblygu'r prifathrawon presennol yn y dyfodol. Gofynnwyd i Brifathrawon ystyried:

- A ydynt yn disgwyl dilyn unrhyw Datblygiad Proffesiynol Parhaus ffurfiol dros y tair blynedd nesaf.
- Os ydynt, ym mha feysydd y mae arnynt angen cefnogaeth.
- A fyddai'r set bresennol o ddarpariaeth yn diwallu eu gofynion.

5.20 Nododd ychydig dan hanner (47%) y Prifathrawon nad oeddent yn disgwyl dilyn gweithgareddau Datblygiad Profesiynol Parhaus ffurfiol dros y tair blynedd nesaf, ac adroddodd 39% arall y byddent o bosibl yn dilyn rhyw ffurf ar weithgaredd datblygu.

5.21 I'r ymatebwyr hynny a nododd na fyddent yn gwneud unrhyw hyfforddiant pellach yn y tair blynedd nesaf y prif resymau a roddwyd oedd eu bod yn mynd i ymddeol (hanner y cohort), ei bod yn well gwario cyllidebau hyfforddi ar dimau arwain nag ar eu Datblygiad Proffesiynol Parhaus eu hunain (traean o'r cohort) a dod o'r hyd i'r amser i fynychu cyrsiau (traean o'r cohort).

5.22 Y maes datblygu mwyaf cyffredin a nodwyd oedd cyllid a rheoli cyllideb, gyda bron hanner (45%) o'r holl Brifathrawon oedd yn disgwyl dilyn Datblygiad Proffesiynol Parhaus yn ei nodi fel maes datblygu allweddol. Nododd tua thraean yr ymatebwyr hefyd y meysydd allweddol canlynol i'w datblygu:

- Darparu arweiniad effeithiol (38%).
- Polisi a strategaeth (38%).
- Rheoli a mesur perfformiad (35%).
- Dadansoddi data (35%).
- Datblygu gallu staff (33%).
- Rheoli adnoddau dynol (32%).

5.23 Meysydd datblygu llai sylweddol oedd arwain mewn ffederasiwn (21% o'r ymatebwyr) a rheoli sefydliadol (16%).

### **Argaeledd Cyfleoedd Perthnasol**

5.24 Gofynnwyd i ymatebwyr a ddynododd y meysydd datblygu yma i nodi a fyddai'r set bresennol o ddarpariaeth yn medru diwallu eu gofynion. Roedd y tueddiadau yn debyg ar gyfer pob maes datblygu a nodwyd, gyda bron draean yr

ymatebwyr (32%) yn adrodd y byddai'r cyfleoedd presennol yn diwallu eu hanghenion, ychydig dan hanner (46%) yn adrodd y byddai'r ddarpariaeth yn bodloni eu hanghenion i ryw raddau a thua degfed ran (10%) yn adrodd na fyddai'r cyfleoedd yn diwallu eu hanghenion. Adroddodd degfed ran arall (12%) nad oeddent yn gwybod a fyddai'r cyfleoedd yn diwallu eu hanghenion.

5.25 Roedd yr eithriad i'r duedd hon yn ymwneud â darparu arweiniad effeithiol, gyda'r ymatebwyr ychydig yn fwy positif am argaeledd cefnogaeth (43%) nag ar gyfer y meysydd eraill a ddynodwyd.

5.26 Y meysydd datblygu ychwanegol a ddynodwyd gan Brifathrawon trwy'r ymgynghoriadau ansoddol oedd y canlynol:

- Y broses gyfreithiol sy'n gysylltiedig â rhieni yn cymryd camau yn erbyn yr ysgol am ddamweiniau, colledion, dwyn ac ati.
- Ymdrin â gwaharddiadau.
- Ymdrin ag undebau.
- Ymdrin â rhieni heriol/yмосodol.

5.27 Roedd y rhain yn dueddol o fod yn faterion nad oedd yr ymatebwyr wedi eu rhagweld fel agweddau allweddol o'u rôl, ond roeddent yn cymryd llawer o'u hamser, yn arbennig felly i Brifathrawon llai profiadol.

5.28 Roedd yr ymgynghoriadau ansoddol hefyd yn archwilio anghenion datblygu Prifathrawon. Nodwyd dau fater allweddol dro ar ôl tro. Yn gyntaf, bod natur y rôl wedi newid yn sylweddol dros y pum mlynedd diwethaf (fel y nodir yn **Adran 2**) a bod hyn yn rhoi mwy a mwy o faich ar sgiliau Prifathrawon; ac yn ail bod llawer o Brifathrawon yn teimlo yn ynysig yn eu rôl, ac nad oeddent yn teimlo bod ganddynt fynediad at ddigon o gefnogaeth na her.

5.29 Felly, yn hytrach na mynegi angen am gyfleoedd datblygu penodol i ymdrin â bylchau yn eu gwybodaeth, adroddodd y Prifathrawon y byddent yn gwerthfawrogi mwy o gyfle i rwydweithio gyda chydweithwyr eraill (trwy ryw ffurf ar drefniant wedi ei hwyluso) neu dderbyn rhyw ffurf o hyfforddi neu fentora. Ystyrid bod hyn yn ddull hyblyg mwy manteisiol i'w helpu i ddatblygu atebion i broblemau cyffredin ac i fedru tynnu ar brofiad eraill a all fod wedi wynebu sialensiau tebyg, yn hytrach na mynychu cwrs hyfforddi.

5.30 Fel y gwnaethom adrodd yn **Adran 4**, mae rhai awdurdodau lleol wedi sefydlu rhwydweithiau sy'n cael eu hwyluso pan fydd Prifathrawon yn dod at ei gilydd bob tymor. Fodd bynnag, nid oedd hyn yn beth cyffredin o bell ffordd. Fel y cyfryw, y bwlch mwyaf yn y ddarpariaeth bresennol yw'r un o ran darparu hyfforddiant neu fentora hyblyg wedi ei deilwrio i Brifathrawon yn barhaus.

## Rhwystrau Strwythurol i Atal y Nifer sy'n Manteisio ar Gyfleoedd Datblygu

5.31 Roedd yr ymchwili hefyd yn archwilio'r ffactorau 'ochr y galw' oedd yn atal pobl rhag cymryd cyfleoedd datblygu. Y prif ffactorau oedd yn atal Prifathrawon rhag cymryd cyfleoedd datblygu oedd (mae **Tabl 5.1** yn dangos yr ystod o ymatebion):

- Diffyg cyllid ar gyfer ffioedd cwrs (69%).
- Dod o hyd i amser i hyfforddi (69%).
- Chost athrawon cyflenwi er mwyn mynychu cwrs (57%).

5.32 Roedd Prifathrawon mewn ysgolion cynradd yn wynebu mwy o her nag ysgolion uwchradd. Er enghraifft:

- Athrawon cyflenwi - nododd 36% o Brifathrawon ysgolion cynradd o'u cymharu â 10% o ysgolion uwchradd bod cost athrawon cyflenwi ar gyfer mynychu cyrsiau yn broblem sylweddol.
- Dod o hyd i'r amser i fynychu: dywedodd 70% o Brifathrawon cynradd bod hyn naill ai yn broblem sylweddol iawn neu yn sylweddol.

<b>Tabl 5.1: Rhwystrau sy'n Atal Dilyn Datblygiad Proffesiynol Parhaus</b>				
<b>Rhwystr</b>	<b>Problem sylweddol iawn</b>	<b>Problem sylweddol</b>	<b>Problem fach</b>	<b>Dim problem o gwbl</b>
Diffyg cyllid ar gyfer y cwrs (n=236)	38%	31%	23%	8%
Dod o hyd i'r amser i fynychu cyrsiau (n=238)	35%	34%	20%	10%
Cost athrawon cyflenwi ar gyfer mynychu cyrsiau (n=235)	31%	26%	21%	21%
Diffyg cyrsiau mewn meysydd perthnasol (n=223)	14%	35%	39%	13%
Diffyg cyrsiau o safon (n=229)	13%	30%	41%	16%
Courses are too far away to be convenient (n=231)	13%	26%	34%	27%
Course run in Welsh (n = 209)	6%	5%	17%	72%

5.33 Trwy'r ymgynghoriadau ansoddol, daeth yn amlwg bod Prifathrawon ysgolion cynradd bach yn wynebu sialensiau mwy wedyn. Darlunnir hyn gan y dyfyniadau yn **Ffigur 5.5**.

**Ffigur 5.5:**  
**Rhwystroau sy'n Atal Mynediad at Gyfleoedd Datblygu**

“Gan ei bod yn ysgol fach mae'n anodd gadael yr ysgol yn rhy gyson gydag ymrwymadau addysgu dri diwrnod a hanner yr wythnos. Mae dyddiau o'r ysgol yn llyncu amser rheoli ac ychydig iawn sydd ar gyfer hyfforddi staff yn y gyllideb.”

“Gan ei bod yn ysgol fach, does gen i mo'r amser i adael ar gyfer hyfforddiant. Rwyf yn addysgu dri diwrnod yr wythnos ac mae cost hyfforddiant ar tua £150 y dydd yn fy atal hefyd.”

5.34 Mae hon yn her fawr i Brifathrawon mewn amgylchiadau o'r fath a rhaid ystyried dulliau hyblyg i sicrhau bod yr ysgolion, y Prifathrawon a'r disgyblion yma ddim yn colli cyfle.

**Effeithiolrwydd yr Hyfforddiant sy'n cael ei Ddarparu, Problemau a Sialensiau: Rhai sy'n Dymuno dod yn Brifathrawon**

5.35 Yng nghyswllt effeithiolrwydd yr hyfforddiant sy'n cael ei ddarparu i ddarpar brifathrawon ac arweinwyr canol, fe wnaeth yr ymatebwyr i'r arolwg roi'r farn ganlynol ar y ddwy raglen sy'n cael eu hariannu yn genedlaethol:

- NPQH<sup>10</sup> - roedd 85% o Brifathrawon a 84% o Brifathrawon yn ystyried bod y rhaglen naill ai'n effeithiol neu'n effeithiol iawn.
- Modylau Arwain Ysbol – roedd 94% o bawb a gymerodd ran yn y Modylau yn ystyried bod y rhaglen yn effeithiol neu yn effeithiol iawn.

**NPQH**

5.36 Roedd yr amgyffrediad o NPQH yn bositif. O ran effeithiolrwydd, adroddodd 85% o Brifathrawon eu bod yn ystyried bod yr NPQH yn effeithiol iawn (27%) neu effeithiol (58%), roedd 12% yn amwys am ei effeithiolrwydd ac adroddodd 2% bod y rhaglen yn aneffeithiol. Roedd y ffigurau hyn yn debyg i'r rhai a ddarparwyd gan y cohort NPQH (h.y. y rhai nad oedd yn Brifathrawon eto) gyda 84% yn ystyried ei fod yn dda iawn (23%) neu'n dda (61%) ac 16% yn adrodd mai cymedrol oedd ei safon.

5.37 Roedd hyn yn cael ei gadarnhau yn yr ymgynghoriadau ansoddol gyda deiliaid NPQH a Phrifathrawon (gweler **Ffigur 5.6**).

**Ffigur 5.6:**  
**Sylwadau Cadarnhaol yng Nghyswllt y NPQH**

“Fe wnes i ddilyn y rhaglen yn Gymraeg gan mai dyna fy iaith gyntaf. Yn gyffredinol roedd y cwrs o safon uchel, ac roeddwn yn gwerthfawrogi'r gymysgedd o ran y rhai oedd yn cymryd rhan. Roedd llawer o fathau gwahanol o bobl ar y cwrs o ysgolion cynradd ac uwchradd ac roedd yn ddefnyddiol medru rhannu profiadau.” (Ymgynghorydd AALI)

<sup>10</sup> Dylid nodi mai briff yr astudiaeth oedd nid gwerthuso'r NPQH ond mynd at wraidd rhai o'r problemau sy'n dylanwadu ar y cyflenwad o arweinwyr ar gyfer y dyfodol yng Nghymru. Fodd bynnag, roedd yn bwysig cael ymdeimlad o'r farn yng nghyswllt y rhaglen.

### Ffigur 5.6: Sylwadau Cadarnhaol yng Nghyswllt y NPQH

“Roeddwn yn meddwl bod y NPQH yn gredadwy iawn ac roedd y mewnbwn yn wych. Roedd ansawdd y bobl ar y cwrs o’r radd flaenaf. Roeddwn yn gwerthfawrogi’r mewnbwn gan Brifathrawon yn fawr oedd yn rhoi eu profiadau o fod yn Brifathrawon.” (Ymgynghorydd AALI)

“Roeddwn yn gweld y cwrs o safon dda iawn, ac roeddwn yn gwerthfawrogi’r profiad o glywed penaethiaid eraill yn trafod y gwersi yr oeddynt wedi eu dysgu.” (Prifathro Cynorthwyol, Ysgol Uwchradd)

“Fe wnes i wneud y NPQH yn Gymraeg. Roeddwn yn meddwl bod y cwrs yn dda, ond efallai nad oedd mor werthfawr â’r profiad a gefais ar lefel Dirprwy Brifathro. Mae’n brofiad ffug i raddau ar gwrs, ond mae’n rhoi’r cyfle i chi feddwl ac ystyried sut i fynd ati mewn agweddau gwahanol o’r rôl. Hwn yw’r blociau adeiladu mewn gwirionedd.” (Dirprwy Bennaeth, Ysgol Uwchradd)

“Fe wnes i’r NPQH yn 2004 ac roedd yn dda, ond yn anecdotaidd braidd. All dim gymryd lle profiad yn y swydd.” (Dirprwy Bennaeth, Ysgol Gynradd)

5.38 Er bod yr adborth ar safon y cwrs yn bositif i raddau helaeth, fe ddaeth nifer o faterion i’r golwg yn gysylltiedig â recriwtio, y cynnwys a’r ddarpariaeth. Ystyrir y rhain isod.

#### Recriwtio ar gyfer y NPQH

5.39 Hyd yn ddiweddar roedd y NPQH ar agor i gohort eithaf eang o bobl. Roedd yn rhaid i ymgeiswyr ddangos bod ganddynt brofiad o wahanol agweddau o arwain ysgol, ond nid oedd y bwriad i symud ymlaen i swydd prifathro yn ffactor. Yn ymarferol roedd hyn yn golygu nad oedd cyfran sylweddol o’r rhai oedd yn dilyn y cwrs yn ymroddedig, neu nad oedd ganddynt ddigon o brofiad i gymryd swydd Prifathro. Mae hyn yn cael ei gefnogi gan y dystiolaeth yn **Adran 3** ar ddyheadau i ddod yn Brifathro, lle mae dim ond hanner y deiliaid NPQH oedd yn adrodd eu bod yn disgwyl dod yn brifathro.

5.40 Mae’r meini prawf recriwtio wedi tynhau ers hynny. Mae gwefan NPQH Cymru yn nodi, “Gall unrhyw un y bydd ei swydd nesaf yn Brifathrawiaeth (cyn pen 3 blynedd) ac sydd eisoes â phrofiad sylweddol o arwain ar lefel ysgol gyfan ymgeisio am le ar y NPQH. Fel arfer bydd hyn yn aelod o grŵp arwain yr ysgol neu’r tîm rheoli uwch” Mae hyn yn wahanol i’r sefyllfa yn Lloegr, lle mae’n rhaid i’r ymgeiswyr fod yn disgwyl cymryd swydd Prifathro cyn pen 12 i 18 mis.

5.41 Er gwaethaf tynhau'r meini prawf, mae'n ymddangos bod rhai problemau o ran recriwtio yn parhau. Y mater mwyaf arwyddocaol a godwyd gan y rhai a gymerodd ran yw'r dull o ddewis. Mae'r ceisiadau yn seiliedig ar geisiadau papur yn unig, ac yn cael eu hasesu gan fwrdd cenedlaethol. Codwyd nifer o broblemau ynglŷn â'r dull presennol:

- **Diffyg dylanwad lleol i gefnogi'r broses ymgeisio**— adroddodd nifer o'r rhai yr ymgynghorwyd â nhw (o'r AALLau yn arbennig) bod angen cael rhyw ddarpariaeth ar gyfer rhanddeiliaid lleol neu ranbarthol i roi mewnbwn i'r broses asesu. Teimlid nad yw'r ymgeiswyr 'cywir' yn cael eu dewis bob tro oherwydd y broses ymgeisio ar bapur yn unig. Dylid ystyried cam cyfweliad ychwanegol.
- **Anfanteision i athrawon mewn ysgolion bach** – i athrawon mewn ysgolion cynradd bach adroddwyd bod llai o gyfle i gael y profiad angenrheidiol. Mae hyn yn rhwystr iddynt symud eu gyrfa ymlaen.
- **Prifathrawon yn llofnodi cais** - adroddodd nifer o Brifathrawon, er eu bod yn gwybod nad oedd gan rai o'u staff y gallu i ddod yn Brifathro, eu bod yn teimlo bod rhaid iddynt lofnodi'r cais rhag ofn peryglu eu perthynas a chymhelliad yn eu gyrfa. "Sut gallwn i wrthod a hwythau wedi dangos parodrwydd a dymuniad i symud ymlaen. Dwi'n meddwl y byddai'n peryglu'r berthynas waith gyfan a'u cymhelliad i fod yn yr yrfa. O leiaf os byddant yn rhoi tro arni maent yn teimlo eu bod wedi cael cyfle teg." (Prifathro).

### Cynnwys a Darpariaeth

5.42 Er y teimlid bod cynnwys y cwrs yn addas yn fras, fe nododd y rhanddeiliaid nifer o feysydd lle gellid gwneud gwelliannau. Sef:

- Cryfhau agweddau yn ymwneud ag arddulliau arwain a rheoli perfformiad.
- Gwneud mwy o wahaniaeth rhwng materion yn effeithio ar Brifathrawon cynradd ac uwchradd (ac efallai eu darparu ar wahân).
- Diweddarau'r cynnwys i adlewyrchu'r cyd-destun Cymreig a meysydd polisi sy'n dod i'r amlwg (e.e. Partneriaethau Plant a Phobl Ifanc).
- Rhoi cyfle i gynnwys lleoliad mewn ysgol arall neu gysgodi Prifathro. "Nid oedd y NPQH yn ein paratoi yn iawn ar gyfer y busnes o ddydd i ddydd. Roedd gormod o ffocws ar y theori."

5.43 Yn sylfaenol adroddodd nifer o rhanddeiliaid, tra bod y NPQH yn darparu'r blociau adeiladu ar gyfer Prifathrawiaeth, nad yw'n ddigon i sicrhau bod y rhai sy'n ei gwblhau yn symud ymlaen. Rhaid i'r rhai sy'n dymuno dod yn arweinwyr sicrhau profiad eang yn y swydd ar safle uwch er mwyn medru darbwyllo paneli penodi eu bod yn barod ac yn medru cymryd yr her.

## Modylau Arwain Ysgol

5.44 Roedd yr adborth o'r arolwg a'r ymgynghoriadau gyda'r rhai oedd wedi cymryd rhan yn y Modylau yn gadarnhaol iawn. Adroddodd cyfanswm o 34 (94%) o'r ymatebwyr i'r arolwg bod y rhaglen yn dda iawn (13 neu 36%) neu'n dda (21 neu 58%)<sup>11</sup>.

5.45 Gofynnwyd i'r ymatebwyr ddarparu eu hamgyffrediad o ansawdd y ddarpariaeth o ran y Modylau Arweinyddiaeth Ysgol. Adroddodd yr ymatebwyr bod yr agweddau canlynol naill ai'n dda iawn neu'n dda:

- Ansawdd y ddarpariaeth – 34 (94%).
- Lleoliad ac amseriad – 33 (92%).
- Datblygu sgiliau arwain – 31 (86%).
- Datblygu sgiliau rheoli – 29 (81%).
- Perthnasedd i waith bob dydd – 25 (69%).

5.46 Mae'r ymatebion sydd ychydig yn llai cadarnhaol o ran 'perthnasedd i waith bob dydd' efallai'n adlewyrchu'r ffaith bod yr athrawon sy'n mynychu'r cwrs yn dueddol o fod mewn cyfnod o symud yn eu gyrfa, a bron a chymryd cyfrifoldebau ychwanegol.

5.47 Rhoddir rhagor o sylwadau ansoddol sy'n cefnogi'r farn gadarnhaol am y cwrs yn **Ffigur 5.7** isod.

### **Ffigur 5.7:**

#### **Sylwadau ar Ansawdd y Modylau Arweinyddiaeth Ysgol**

“Roeddwn yn athro oedd yn hwylio trwy fy ngwaith ac yn gyfforddus iawn gyda'r gwaith – fe wnaeth y cwrs i mi sylweddoli beth sydd allan yna, cyfarfod pobl wahanol a'm cymell i symud ymlaen.” (Athro AAA Cynradd)

“Mae tri o'm staff wedi dilyn y cwrs Arweinyddiaeth. Roeddwn yn meddwl eu bod yn llawer mwy dwys na'r NPQH, ac roeddent yn effeithiol iawn o ran paratoi unigolion ar gyfer cyfrifoldebau rheoli. Ers hynny maent i gyd wedi gwneud cais am swydd Prifathro Cynorthwyol sydd newydd gael ei chreu ac nid wyf yn meddwl y byddent wedi ymgeisio ddwy flynedd yn ôl.” (Prifathro Cynradd)

“Fe wnaeth y cwrs Arweinyddiaeth fy mhlesio yn fawr. Fe roddodd hyder i mi symud ymhellach. Rwyf wedi gwneud cais am y NPQH ers hynny ac wedi gwneud cais am swydd Prifathro.” (Cynradd, Pennaeth Babanod)

“Roeddwn wedi bod yn dysgu yn yr un ysgol am 19 mlynedd ac fe wnaeth Prifathro newydd fy annog i ymgeisio. Roedd yn brofiad gwych ac mae wedi newid y ffordd yr wyf yn edrych ar fy ngyrfa yn llwyr. Rwyf yn awr yn ymgeisio am swyddi dirprwy ac yn y pen draw byddwn yn hoffi dod yn Brifathro yn awr.” (Cynradd)

<sup>11</sup> Roedd hyn yn fwy cadarnhaol na'r canlyniadau o'r arolwg Prifathrawon lle'r oedd 30 o bobl yn adrodd eu bod wedi dilyn modylau Arwain Ysgol a bod 60% yn ystyried eu bod yn effeithiol neu'n effeithiol iawn.

5.48 Y brif fantais a nodwyd trwy ymgynghoriadau rhanddeiliaid oedd bod athrawon oedd wedi hen setlo yn eu rôl yn adfywio eu dyheadau i symud ymlaen, ac wedi rhoi cyfleoedd iddynt ddatblygu eu profiad a'u hyder, yn ogystal â rhwydweithio gyda chydweithwyr eraill. Adroddodd llawer o'r rhai yr ymgynghorwyd â nhw, bod ganddynt ddiddordeb mewn symud ymlaen i Ddirprwy Brifathrawiaeth a Phrifathrawiaeth o bosibl ers cwblhau'r cwrs.

5.49 Fodd bynnag, er bod y dystiolaeth yn peintio darlun positif iawn o ran Modylau Arwain Ysgol, ni ddylid ystyried hyn yn asesiad cynhwysfawr o'r rhaglen ar draws Cymru. Mae'r dystiolaeth yn seiliedig ar ymatebion nifer fechan o'r rhai a gymerodd ran mewn ardaloedd awdurdod lleol dethol. Yr her allweddol wrth ddarparu asesiad cadarn yw bod y modd y mae'n cael ei ddarparu yn amrywio o ardal i ardal. Er bod gwerth i hyblygrwydd lleol, adroddodd rhanddeiliaid bod y dull hwn wedi bod yn wastraffus o ran adnoddau, a'i fod wedi arwain at amrywiaeth yn ansawdd ac ystod y cyfleoedd sydd ar gael o ardal i ardal

### **Anghenion Datblygu yn y Dyfodol: Arweinwyr Canol a'r Rhai sy'n Dymuno dod yn Brifathrawon**

5.50 Bu'r adborth ar y rhaglenni presennol ar gyfer arweinwyr canol a'r rhai sy'n dymuno dod yn brifathrawon yn gadarnhaol ar y cyfan. Fodd bynnag, mae nifer o faterion wedi dod i'r golwg trwy gydol yr ymchwil a fydd yn dylanwadu ar y cyflenwad o arweinwyr ysgol yn y dyfodol:

- **Amrywiaeth yn y ddarpariaeth ar lefel arweinydd canol:** fel yr ydym wedi adrodd yn **Adran 4**, fe ddynododd yr ymchwil bod gan AALLau gwahanol ddulliau gwahanol o gefnogi datblygiad arweinwyr canol. Mae rhai yn darparu hyfforddiant penodol, rhai eraill wedi defnyddio'r cyllid ar gyfer cynadleddau. O ganlyniad i hyn nid oes un llwybr sy'n gyson i bawb i ddatblygu'r cyflenwad posibl o arweinwyr y dyfodol. Yn ychwanegol, oherwydd cyd-destun eu hysgol, mae rhai athrawon yn wynebu sialensiau mwy wrth gael mynediad at gyfleoedd datblygu. Rhaid i'r trefniadau darparu ar gyfer y rhaglen gael eu hadolygu i sicrhau bod yr arfer gorau yn cael ei ddefnyddio yn fwy cyffredin a bod dull mwy cyson at ddatblygu ar y lefel hon yn cael ei gyflwyno.
- **Oblygiadau dirprwyon fel 'tenantiaid am byth':** fe wnaeth nifer o'r rhanddeiliaid godi'r pwynt, oherwydd bod y cymhelliad i ddod yn brifathro wedi lleihau dros y blynyddoedd diwethaf, a bod hyn wedi ei gysylltu ag ailstrwythuro mewn ysgolion, bod llai o drosiant ar lefel dirprwy brifathro. Mae hyn yn golygu ei bod yn fwy o her i arweinwyr canol uchelgeisiol gael y profiad angenrheidiol i symud ymlaen. Awgrymodd y rhanddeiliaid y dewis o gyflwyno contractau pum mlynedd neu drefniadau eraill i annog symudiad ar y lefel hon, a all gefnogi'r dirprwyon hyn i symud ymlaen a chreu gofod i rai eraill sy'n dymuno symud ymlaen.
- **Oblygiadau newidiadau i feini prawf dewis y NPQH:** bydd tynhau'r meini prawf ar gyfer dewis ar y NPQH yn anorfod yn gadael rhywfaint o fwllch i athrawon sydd am ddatblygu eu sgiliau ond nad ydynt yn dymuno dod yn Brifathrawon, ac nad ydynt bellach felly yn gymwys i ddilyn



Datblygiad Proffesiynol Parhaus. Rhaid ystyried yr oblygiadau ar gyfer datblygu'r cohort hwn ymhellach.

- **Datblygu cyfleoedd tu hwnt i'r NPQH:** ar ôl cwblhau'r NPQH nid oes unrhyw hyfforddiant arall ar gael ar lefel genedlaethol, er bod cyfleoedd yn bodoli mewn rhai awdurdodau lleol. Fodd bynnag, mae'r dystiolaeth yn **Adran 3** yn awgrymu bod angen clir i sicrhau bod y rhai sydd wedi dilyn y NPQH yn cael eu cefnogi i gael y profiad angenrheidiol i symud ymlaen. Gwnaed awgrymiadau yng nghyswllt datblygu rhaglen debyg i PHIP<sup>12</sup>.

## 6. Casgliadau ac Argymhellion

6.1 Mae cyflwyno achredu Prifathrawon, y newidiadau yn y cwricwlwm a disgwyliadau ysgolion, cyflwyno prifathrawon cynorthwyol a disgwyliadau 'Y Wlad sy'n Dysgu: Gweledigaeth ar Waith' a'r fenter 'Cymru'n Un' oll wedi cyfrannu at gyfnod o newid anferth i Brifathrawon a'u dirprwyon. Yn gyffredinol, mae'r data a'r wybodaeth sydd ar gael i Lywodraeth y Cynulliad yn cadarnhau llwyddiant parhaus yr arweinyddiaeth bresennol a'r un sy'n datblygu yng Nghymru. Fodd bynnag, er mwyn cynnal y cynnydd ac ymdrin ag anghenion arweinwyr ysgolion mae'n rhaid archwilio'r materion sy'n cuddio tu ôl i'r data a'r adroddiadau.<sup>13</sup>

6.2 Yn y cyd-destun hwn y comisiynwyd yr astudiaeth i 'Brifathrawiaeth yng Nghymru', gyda'r nod o, "ddynodi anghenion cyflogi a gyrfa a dyheadau'r arweinwyr ysgol presennol a'r rhai sy'n dymuno gwneud hynny." Y bwriad oedd i'r canfyddiadau wneud cyfraniad sylweddol at ddatblygu'r rhaglenni arweinyddiaeth presennol a'r rhai sy'n datblygu ar gyfer y rhai sy'n dymuno dod yn Brifathrawon, y rhai sydd newydd eu penodi a'r rhai sydd mewn swydd.

### Casgliadau

6.3 Mae'r casgliadau a gyflwynir yma yn ymdrin â'r chwe amcan a osodwyd ar gyfer yr astudiaeth.

### Amcan 1: Archwilio Anghenion Gyrfa a Dyheadau deiliaid NPQH Cofrestredig

6.4 Ar hyn o bryd mae 739 deiliad NPQH yng Nghymru nad ydynt yn Brifathrawon. Mae'r data yn awgrymu bod tua hanner y rhain yn bwriadu symud ymlaen i Brifathrawiaeth. Mae rhaniad cymharol gyfartal o'r rhai sy'n disgwyl symud ymlaen yn y tair blynedd nesaf a'r rhai sy'n gweld Prifathrawiaeth fel nod yn y tymor hirach.

6.5 Ar gyfer y rhai nad ydynt yn bwriadu symud ymlaen, nid oedd tua eu hanner yn bwriadu dod yn Brifathro fyth (ac fe wnaethant ddilyn NPQH oherwydd ei fod yn cynnig Datblygiad Proffesiynol Parhaus da). I eraill, mae eu dymuniad i ddod yn Brifathro wedi newid ers cwblhau'r cwrs oherwydd ceisiadau aflwyddiannus, newidiadau mewn gyrfa, amgylchiadau personol, a chanfyddiad negyddol o'r rôl.

---

<sup>12</sup> Ar hyn o bryd mae'r NCSL yn Lloegr yn darparu chwe rhaglen ôl NPQH sydd ar gael i arweinwyr uwch. Y rhain yw'r rhaglen Future Leaders, y rhaglen Associate Headteacher, y rhaglen International Leadership Learning, Be a Head, Leadership Pathways ac Equal Access to Promotion (i athrawon duon ac o leiafrifoedd ethnig).

<sup>13</sup> Briff yr astudiaeth

6.6 Er bod gan tua hanner y deiliaid NPQH nad ydynt yn Brifathrawon ddyhead i symud ymlaen i Brifathrawiaeth, fe ddaeth problemau i'r amlwg o ran eu parodrwydd i symud ymlaen. Roedd hanner yr ymatebwyr i'r arolwg wedi gwneud cais am swydd ond dim ond un (2%) oedd wedi bod yn llwyddiannus. Roedd yn ymddangos mai'r broblem allweddol oedd diffyg profiad perthnasol. Mae hyn yn dynodi bod gormod o athrawon wedi dilyn y rhaglen yn rhy gynnar yn eu gyrfa broffesiynol, ac nad ydynt wedi medru cael y profiad angenrheidiol i drosi dyhead yn benodiadau.

6.7 Tynhawyd y meini prawf mynediad ar gyfer NPQH yn 2005 a all fynd beth o'r ffordd tuag at sicrhau mai dim ond y rhai sydd bron yn barod i symud ymlaen sy'n medru cael mynediad at y rhaglen. Fodd bynnag, boed cyn y NPQH neu ar ei ôl, mae'n hanfodol i ddarpar arweinwyr fedru cael y profiad angenrheidiol i'w cefnogi i symud ymlaen. Gall fod angen i Brifathrawon ac awdurdodau lleol ddatblygu atebion mwy hyblyg (h.y. secondiadau, cylchdroi swyddi) i sicrhau bod y rhai sydd â'r potensial i symud ymlaen yn cael y profiad angenrheidiol.

### **Amcan 2: Pennu'r rhesymau pam bod rhai ysgolion yng Nghymru yn cael anhawster i lenwi swyddi Prifathrawon**

6.8 Yr her fwyaf arwyddocaol o ran recriwtio Prifathrawon i AALLau Cymru yw'r un yn ymwneud â phenodi Prifathrawon mewn ysgolion cyfrwng Cymraeg. Adroddodd bron bob ardal bod ganddynt sialensiau cyfredol neu eu bod yn eu rhagweld yn y sector cynradd. Adroddodd hanner yr AALLau eu bod yn cael problemau yn y sector uwchradd. Mae'r cynnydd yn y galw am addysg yn Gymraeg yn dyfnhau'r broblem. Serch hynny, os cymerir Prifathrawiaethau Gweithredol fel baromedr, ar lefel genedlaethol (sector cynradd) ychydig o wahaniaeth sydd rhwng y sectorau Saesneg a Chymraeg, gyda ffigyrau o 6% ac 8% yn eu tro. Fodd bynnag, mae'r data hwn yn cuddio amrywiaeth mwy arwyddocaol ar y lefel leol gydag un ardal yn adrodd bod gan bron i draean yr ysgolion Brifathrawon Gweithredol mewn swydd.

6.9 Yn y sector cyfrwng Saesneg mae tua thri chwarter yr awdurdodau lleol yn rhagweld problemau wrth recriwtio yn y sector cynradd, a thua hanner ar lefel uwchradd. Fodd bynnag, mae difrifoldeb y problemau yn amrywio. Mae rhai awdurdodau lleol yn wynebu sialensiau hyd yn oed yn yr ysgolion mwyaf poblogaidd, ond i eraill mae'r broblem mewn gwirionedd mewn swyddi sydd wedi bod yn hanesyddol yn fwy heriol i'w llenwi.

### **Amcan 3: Archwilio anghenion Prifathrawon yn y dyfodol o ran ysgolion cyfrwng Cymraeg.**

6.10 Roedd yr astudiaeth yn ymwneud ag ystod o Brifathrawon ac ysgolion yn y sector cyfrwng Cymraeg. Heblaw'r broblem a nodwyd eisoes o ran yr angen i gynyddu'r cyflenwad o athrawon a all arwain ysgolion Cymraeg yn y dyfodol, ac er gwaethaf holi penodol ar y pwnc, ni ddynodwyd unrhyw anghenion datblygu penodol. Amcan 4: Ymchwilio i anghenion Prifathrawon sy'n gwasanaethu o ran hyfforddiant a chefnogaeth

6.11 Mae cydnabyddiaeth gyffredinol bod rôl Prifathro wedi newid yn sylweddol a bod angen gwybodaeth a sgiliau ychwanegol. Y maes a ddynodwyd amlaf oedd

cyllid a rheoli cyllideb. Roedd yr anghenion ychwanegol yn ymwneud â'r fframwaith cyfreithiol sy'n gysylltiedig â chyflogaeth, camau yn erbyn yr ysgol, ymdrin ag undebau a rheoli gwaharddiadau.

6.12 Er bod rhai Prifathrawon wedi dynodi angen i ddatblygu sgiliau a gwybodaeth benodol yn gysylltiedig â'r busnes o reoli ysgol, yr ymdeimlad oedd, i Brifathrawon profiadol yn arbennig, mai'r hyn fyddai o fwyaf o werth fyddai cyfleoedd cyson wedi eu strwythuro i rwydweithio gyda chydweithwyr i ddatblygu atebion i broblemau cyffredin, a mynediad at fentora neu hyfforddi i gefnogi datblygiad yr ysgol. Roedd rhai awdurdodau lleol yr ymgynghorwyd â nhw wedi sefydlu trefniadau rhwydweithio, ond nid oedd hyn yn gyffredin, ac yn arbennig, nid oedd enghreifftiau o drefniadau hyfforddi/mentora tu hwnt i PHIP yn gyffredin. Wrth ystyried datblygu rhaglenni yn y dyfodol, dylid ystyried darparu cyllid cenedlaethol ar gyfer cefnogaeth o'r fath.<sup>14</sup>

### **Amcan 5: Archwilio cyflogaeth a'r defnydd o Brifathrawon Gweithredol yng Nghymru**

6.13 Ar draws yr 16 AALl a ymatebodd i'r arolwg, roedd gan 80 ysgol Brifathro gweithredol mewn swydd. Yn y sector cynradd roedd hyn yn cyfateb i 6.3% o'r sector cyfrwng Saesneg, ac 8% o'r ysgolion cyfrwng Cymraeg. Yn y sector uwchradd, dim ond pedair swydd Prifathro gweithredol cyfrwng Saesneg ac un cyfrwng Cymraeg a nodwyd. Adroddodd awdurdodau lleol bod ysgolion bach neu'r rhai lle'r oedd cau yn cael ei ystyried yn fwy tebygol o fod â phrifathrawon gweithredol yn eu swydd.

6.14 Ni wnaeth ymgynghoriadau gyda Phrifathrawon gweithredol presennol a blaenorol ddatgelu unrhyw broblem sylweddol o ran y rôl a'r effaith ar eu dymuniad i symud ymlaen. Er bod yr adborth yn awgrymu bod lleiafrif o Brifathrawon Gweithredol wedi newid eu meddwl ar ôl y profiad, roedd mwy o'r rhai yr ymgynghorwyd â hwy yn cadarnhau bod y profiad wedi bod yn ffactor cymell positif i symud i Brifathrawiaeth. Roedd yr esboniad a roddwyd gan y rhai nad oedd yn dymuno symud ymlaen yn ymwneud â'r ffordd yr oedd y rôl wedi newid dros y blynyddoedd diwethaf neu'r sefyllfa benodol oedd yn wynebu'r ysgol. Yn benodol, roedd y ffaith bod y rôl yn golygu cymaint mwy nag arwain yr addysgu a'r dysgu yn golygu bod y rhai oedd yn mwynhau'r agwedd honno o'r proffesiwn yn llai tebygol o gymryd swydd Prifathro. Nodwyd y cynnydd yn y sialens a bod yn agored i'r rhieni a'r gymuned fel rheswm arall pam nad oedd rhai yn awyddus i symud ymlaen

6.15 Mae rôl Prifathro gweithredol yn debygol o fod yn bwysig wrth ddarparu cyfleoedd i ddarpar brifathrawon i gael profiad yn y dyfodol. Fodd bynnag, rhaid cydbwysu hyn gyda'r ansefydlogi sy'n digwydd i'r ysgol.

Amcan 6: Archwilio dyheadau gyrfa athrawon islaw lefel dirprwy a phennaeth pwnc

6.16 Mae'r ymchwil yn dangos bod cronfa resymol o athrawon islaw lefel dirprwy brifathro sy'n dymuno symud ymlaen i swyddi arwain uwch. Roedd y ffactorau oedd yn cymell athrawon i fod am gymryd swyddi uwch yn yr amgylchedd ysgol yn cynnwys y cyfle i gael dylanwad ar fywydau plant, y cyfle i siapio ysgol a'r cyfle i ddatblygu ac arwain tîm ysgol. Roedd yn ymddangos bod ymwneud â hyfforddiant ar

<sup>14</sup> Trafodwyd y rhaglen Partner Gwella Ysgolion gyda rhai. Fodd bynnag, ychydig o gefnogaeth oedd i gyflwyno cynllun tebyg yng Nghymru.

y lefel arweinydd canol yn ffactor oedd yn cael dylanwad positif ar ail danio dyheadau a all fod wedi bod gan athrawon yn gynharach yn eu gyrfa.

6.17 Fodd bynnag, er bod dymuniad cryf i athrawon symud ymlaen i lefelau uwch, roedd yn cael ei nodi yn aml fod materion yn ymwneud â chyflog yn medru gweithredu fel rhwystr i atal symud ymlaen at Brifathrawiaeth. Er na wnaeth neb o'r rhai yr ymgynghorwyd â nhw alw am gynnydd yn nhâl Prifathrawon, fe wnaeth nifer danlinellu nad yw'r gwahaniaeth cyflog rhwng dirprwy brifathro a Phrifathro yn ddigon mawr i athrawon gymryd y cyfrifoldeb eithaf am ysgol. Yn ychwanegol, fe danlinellwyd, i ysgolion llai yn arbennig, bod tâl Prifathrawon yn arbennig yn llai na thâl dirprwy Brifathrawon mewn ysgolion mwy. I'r rhan fwyaf, nid oedd cymryd toriad cyflog am gymryd rôl fwy cyfrifol yn ddewis hyfyw.

### **Argymhellion**

6.18 Dylai'r argymhellion a gyflwynir yma gael eu hystyried yn 'gam cyntaf'; nid yw eu dichonolrwydd wedi cael ei archwilio eto gyda'r rhanddeiliaid. Dylid nodi bod materion yn gysylltiedig â chyflog a gwobr tu allan i gwmpas comisiynwyr yr ymchwil.

6.19 Cyflwynir argymhellion yn gysylltiedig â:

- Recriwtio.
- Cyfleoedd hyfforddi a datblygu.

### **Recriwtio**

6.20 Fe wnaeth yr ymchwil ddynodi bod bron bob ardal eisoes yn disgwyl wynebu sialensiau o ran recriwtio Prifathrawon yn y sector cyfrwng Cymraeg, gyda'r problemau yn arbennig o ddwys yn y sector cynradd. Felly mae angen gweithredu ar frys er mwyn ymdrin â'r bwlch hwn. Rhaid gweithredu yn y tymor byr a chael strategaethau tymor hir.

6.21 Mae'r dewisiadau i'w hystyried fel a ganlyn:

- Dynodi'r cohort o athrawon sy'n siarad Cymraeg sydd â chymhwyster NPQH a dynodi eu dyheadau o ran gyrfa. Archwilio anghenion datblygu i fod yn ymgeiswyr credadwy am Brifathrawiaeth. Archwilio'r potensial i greu cyfleoedd datblygu i sicrhau eu bod yn medru cael cyfleoedd i ddatblygu profiad (Llywodraeth Cynulliad Cymru/NPQH Cymru/AALLau).
- Dynodi darpar Brifathrawon ysgolion Cymraeg. Dynodi anghenion datblygu i fod yn ymgeiswyr credadwy am NPQH. Cefnogi'r gwaith o greu cyfleoedd datblygu i gael profiad perthnasol. Cefnogi symud ymlaen i NPQH a thu hwnt (Llywodraeth Cynulliad Cymru/NPQH Cymru/AALLau).
- Mewn ardaloedd sy'n wynebu argyfyngau ar unwaith, ystyried y potensial i hyrwyddo a thargedu cyfleoedd sydd ar gael mewn AALLau eraill (Llywodraeth Cynulliad Cymru/AALLau).

- Ystyried atebion hyblyg i arweinyddiaeth ysgolion cyfrwng Cymraeg, er enghraifft arweinyddiaeth ffederal (AALLau/ysgolion).
- Ystyried datblygu rhaglen hyfforddi i ddatblygu sgiliau iaith i'r rhai sydd â diddordeb mewn gyrfa mewn addysg cyfrwng Cymraeg ond nad oes ganddynt ddigon o sgiliau ar hyn o bryd (Llywodraeth Cynulliad Cymru/GTCW).
- hyrwyddo ac annog hyfforddiant athrawon cychwynnol yn yr iaith Gymraeg i gefnogi datblygiad cronfa ddigon cryf o athrawon cyfrwng Cymraeg (Llywodraeth Cynulliad Cymru/GTCW).

6.22 Mae rhai ardaloedd hefyd yn cael anhawster sylweddol i lenwi swyddi yn y sector Saesneg, yn arbennig ar lefel cynradd. Mae angen i Lywodraeth Cynulliad Cymru weithio yn glos gyda'r AALLau hyn i ystyried yr ystod o atebion posibl i lenwi'r bylchau hyn. Y dewisiadau i'w harchwilio ymhellach yw:

- Gweithredu cydlynol ar lefel genedlaethol i hyrwyddo cyfleoedd sydd ar gael mewn rhai AALLau (Llywodraeth Cynulliad Cymru/AALLau).
- Adolygu'r gronfa o athrawon gyda chymhwyster NPQH ym mhob AALI. Archwilio dyheadau gyrfa. Dynodi anghenion datblygu. Ystyried dulliau hyblyg o ymdrin â'r bylchau mewn sgiliau a phrofiad (NPQH Cymru/AALLau/ysgolion).
- Ystyried adolygu dyrannu recriwtio NPQH i gynyddu'r llif o ymgeiswyr yn y dyfodol mewn meysydd lle mae prinder allweddol (NPQH Cymru/Llywodraeth Cynulliad Cymru/AALLau).
- Ystyried datblygu 'rhaglenni darganfod talent' i ddynodi darpar arweinwyr y dyfodol a chefnogi eu cynnydd. Gweithio gyda Phrifathrawon i ddatblygu eu gallu i gefnogi arweinwyr y dyfodol (AALLau/ysgolion).
- Ystyried atebion hyblyg tymor hir i arweinyddiaeth ysgolion, er enghraifft arweinyddiaeth ffederal (AALLau/ysgolion).
- Ystyried rhaglen genedlaethol i hyrwyddo Prifathrawiaeth, ymdrin â'r camagraffiadau a hyrwyddo cyfleoedd (Llywodraeth Cynulliad Cymru/GTCW).

### **Cyfleoedd Hyfforddi a Datblygu**

6.23 Cyflwynir problemau ynglŷn â chyfleoedd hyfforddi a datblygu yng nghyswllt:

- Prifathrawon sy'n gwasanaethu.
- Y rhai sy'n dymuno dod yn Brifathrawon.
- Arweinwyr canol.

### **Prifathrawon Mewn Swydd**

6.24 **LPSH:** Mae'r arian ar gyfer LPSH yn dod i ben yn Awst 2009. Mae diffyg eglurder ar hyn o bryd yn yr AALLau am fwriad Llywodraeth Cynulliad Cymru o ran cyfleoedd datblygu i'r cohort hwn yn y dyfodol. Rhaid cyfleu cynllun i sicrhau bod AALLau yn cael gwybodaeth a bod ymgynghori â nhw ar ddatblygiadau yn y dyfodol.

6.25 Fe wnaeth y LPSH dderbyn adborth cadarnhaol gan y rhai a gymerodd ran yn y cwrs a bydd tynnu'r rhaglen yn ôl yn gadael bwllch. Fodd bynnag, mae'n ymddangos bod trefniadau mwy hyblyg ar gyfer cefnogaeth yn cael eu hystyried. Rhaid i unrhyw ddatblygiadau newydd ystyried y canfyddiadau allweddol o'r ymchwil hwn. O ran ymdrin â bylchau gwybodaeth penodol, mae'r materion mwyaf cyffredin yn ymwneud â chyllid a rheoli cyllideb a'r fframwaith cyfreithiol sy'n ymwneud ag arweinyddiaeth ysgol. O ran datblygu sgiliau a phrofiad, mae Prifathrawon yn gwerthfawrogi trefniadau cefnogi mwy hyblyg ar sail trefniadau rhwydweithio/mentora

6.26 **PHIP:** Derbyniodd y PHIP adborth llai positif gan y rhai a gymerodd ran yn y cwrs. Y trefniant mentora a gafodd y derbyniad mwyaf positif ond roedd amrywiaeth amlwg yn ansawdd y profiadau.

6.27 Yr awgrymiadau penodol i wella'r rhaglen oedd:

- Ymestyn amser sydd ar gael i gael cefnogaeth i dair blynedd.
- Datblygu trefniadau mwy effeithiol ar gyfer cyfateb y mentoriaid a'r rhai sy'n cael eu mentora.
- Cynnal gwaith monitro ac adolygu mwy manwl o effeithiolrwydd trefniadau unigol i sicrhau ansawdd y gefnogaeth.
- Datblygu ffocws mwy clir ar ddeilliannau ac ymdrin â strwythur y ddarpariaeth.

6.28 **Atebion lleol:** Mae rhai ardaloedd wedi datblygu trefniadau rhwydweithio a chefnogi effeithiol i Brifathrawon. Fodd bynnag, nid yw hyn yn wir ym mhob AALI. Pan fyddant yn bodoli, roedd Prifathrawon yn amlwg yn gwerthfawrogi'r cyfleoedd yma ac felly rhaid i ddatblygiadau yn y dyfodol yng nghyswllt anghenion Prifathrawon mewn swydd adeiladu ar yr arfer da sy'n bodoli.

### **Y rhai sy'n dymuno dod yn Brifathrawon**

6.29 Mae nifer o argymhellion yng nghyswllt datblygu'r rhai sy'n dymuno dod yn Brifathrawon.

6.30 The Mae'r NPQH yn amlwg yn gymhwyster sy'n cael ei werthfawrogi. Ond, fe wnaed awgrymiadau o ran diweddarau'r cynnwys ac adolygu'r dulliau cyflwyno.

6.31 Yn fwy arwyddocaol, mae angen ail ystyried y broses ymgeisio, gan fod tystiolaeth sylweddol nad yw'r ymgeiswyr 'iawn' bob amser yn cael eu dewis. Mae'r awgrymiadau yn cynnwys adolygu'r broses ymgeisio bapur ac ailystyried cynnwys cam cyfweld, a chreu cyfle ar gyfer mewnbyn rhanbarthol/lleol o ran gwneud penderfyniadau.

6.32 Mae'n amlwg bod cohort sylweddol o athrawon sydd â NPQH ond nad oes ganddynt ddigon o brofiad i fod yn ymgeiswyr credadwy am rolau Prifathrawon. Felly, rhaid rhoi mwy o ystyriaeth i gyflwyno rhaglen ddatblygu genedlaethol i gefnogi eu cynnydd ar ôl iddynt gwblhau'r NPQH. Mae'r NCSL yn rhedeg chwe chwrs wedi eu targedu yn benodol ar y cohort hwn.

## **Arweinwyr Canol**

6.33 Mae'r cyfleoedd yn yr haen ganol yn amrywio o awdurdod lleol i awdurdod lleol o ran argaeledd ac ansawdd. Mae angen adolygu a chyfnerthu'r arfer da a ddatblygwyd gan rai AALLau a datblygu cynnig cenedlaethol i'r cohort hwn. Rhaid ystyried hyn yng nghyd-destun y rhaglen Statws Athro Siartredig sy'n cael ei dreialu mewn rhai ardaloedd.

6.34 Yn ychwanegol, o ganlyniad i dynhau'r meini prawf ar gyfer cymhwyster ar gyfer y NPQH mae'n debyg y gall bwch ymddangos o ran datblygiad proffesiynol penaethiaid cynorthwyol/dirprwy benaethiaid. Rhaid ystyried effaith y newid hwn yn fwy manwl.

6.35 Yn ychwanegol, oherwydd y materion a godwyd yng nghyswllt lleihad yn y trosiant ar lefel dirprwy, awgrymodd nifer o randdeiliaid y dylid ystyried cyflwyno Dirprwy Brifathrawiaethau am gyfnod penodol. Y diben fyddai creu cyfleoedd ychwanegol i'r rhai sy'n dymuno dod yn arweinwyr i fedru cael y profiad y mae arnynt ei angen i symud ymlaen.

**Atodiad A:  
Dull Ymchwil a Phroblemau**



## A. Trosolwg

1. Roedd yr astudiaeth yn cynnwys chwe elfen o weithgaredd ymchwil. Sef:
  - **1:** ymgynghoriadau gydag **wyth rhanddeiliad cenedlaethol a lleol** i ddeall y materion Prifathrawiaeth a datblygu arweiniad eang a'u gosod yn eu cyd-destun yng Nghymru.
  - **2:** arolwg e-bost i'r holl **Awdurdodau Addysg Lleol** (AALLau) yng Nghymru i ddeall y tueddiadau bras mewn Prifathrawiaeth yn ysgolion Cymru. Derbyniwyd ymateb gan 16 o'r 22 awdurdod (73%).
  - **3:** arolwg ar-lein ac ymgynghoriadau dilynol gyda **phrifathrawon presennol** i ddeall eu hamgyffrediad o Brifathrawiaeth a'u anghenion o ran datblygu gyrfa yn barhaus. Derbyniwyd cyfanswm o 286 ymateb<sup>15</sup>.
  - **4:** arolwg ar-lein ac ymgynghoriadau ffôn dilynol gydag **athrawon gyda'r cymhwyster CPCP** i ddeall eu hamgyffrediad o Brifathrawiaeth a'u dyheadau o ran arwain ysgol yn y dyfodol. Derbyniwyd cyfanswm o 46 ymateb.
  - **5:** arolwg ar-lein a sgysiau dilynol gydag **athrawon uchelgeisiol**, a ddynodwyd fel yr athrawon sydd wedi cymryd rhan yn y Modylau Arwain Ysgol. Derbyniwyd cyfanswm o 36 ymateb i'r arolwg.
  - **6: astudiaethau achos** gyda phum Awdurdod Addysg Lleol/un ar ddeg ysgol i ddeall yn well beth yw'r dulliau sefydliadol sy'n cael eu defnyddio o ran datblygu arweiniad; y sialensiau sy'n cael eu hwynebu wrth recriwtio a chadw arweinwyr ysgolion ac unrhyw feysydd o arfer da wrth ddatblygu arweiniad sy'n cael eu defnyddio mewn ysgolion. Roedd hyn yn golygu ymgynghori gyda phum cynrychiolydd AALI a 30 o randdeiliaid ysgol mewn wyth ysgol gynradd a thair ysgol gynradd.

## B. Ymgynghoriadau â Rhanddeiliaid

2. Er mwyn rhoi'r cyd-destun bras i'r astudiaeth, cynhaliwyd ymgynghoriadau dros y ffôn wedi eu strwythuro yn rhannol gyda deg o randdeiliaid cenedlaethol a thri lleol. Datblygwyd y rhestr o rai i ymgynghori â nhw mewn partneriaeth â'r Grŵp Llywio. Roedd yr ymgynghoriadau yn parhau tuag awr. Fe gynhwyswyd y sefydliadau canlynol:

Llywodraeth Cynulliad Cymru, Cyngor Addysgu Cyffredinol Cymru (GTCW), Cymhwyster Proffesiynol Cenedlaethol ar Gyfer Prifathrawiaeth (CPCP/NPQH) Cymru, Estyn, Cymdeithas Arweinwyr Ysgol a Choleg, Cymdeithas Genedlaethol y Prifathrawon (NAHT), Llywodraethwyr Cymru, Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru, Yr Eglwys yng Nghymru, Archddiaconiaeth Gatholig Caerdydd. Roedd y tri rhanddeiliad awdurdod addysg lleol yn cynrychioli Conwy, Sir y Fflint a Sir Fynwy.

<sup>15</sup> Mae'r gyfradd ymateb hon i'r arolwg yn golygu bod y canlyniadau a gyflwynir yn +/- 5% o'r gwir ganlyniad petai'r boblogaeth gyfan wedi ymateb yn y cyfwng hyder 95%. Mae'r data felly yn cyflwyno darlun cadarn o farn Prifathrawon yng Nghymru.

## **C. Arolwg E-bost AALI**

3. Yn dilyn yr ymgynghoriadau, anfonwyd arolwg e-bost i'r 22 AALI yng Nghymru. Rhoddwyd y manylion cyswllt gan Lywodraeth Cynulliad Cymru. Cwblhawyd yr arolwg gan y rhanddeiliaid gyda swyddi uchel yn adran addysg pob AALI. Roedd eu teitlau swyddi yn cynnwys Swyddog Gwella Ysgolion, Ymgynghorydd Arolygwyr ac Ymgynghorydd Datblygu Proffesiynol ac Ail Fodelu.
4. Diben yr arolwg AALI oedd darparu golwg eang ar y sialensiau sy'n wynebu awdurdodau wrth recriwtio Prifathrawon, lle gall anawsterau godi yn y dyfodol a hefyd i gael barn ar y cymhwyster CPCP a'r tueddiadau a ragwelir yn y nifer o athrawon sy'n cael y cymhwyster.
5. Derbyniwyd ymatebion gan 16 o'r 22 AALI yng Nghymru, sy'n gyfradd ymateb 73%. Yn y bwlch hyder 95%, mae'r sampl hon yn rhoi canlyniadau sy'n +/- 13% petai atebion wedi eu derbyn gan y cohort cyfan. Roedd y sampl yn gynrychioliadol o AALlau ar draws Cymru.

## **D. Arolwg Ar-lein o Brifathrawon ac Ymgynghoriadau Dilynol**

### **Arolygon Ar-lein**

6. Cynhaliwyd arolwg ar-lein o brifathrawon. Rhoddwyd y cyfeiriadau e-bost gan Lywodraeth Cynulliad Cymru. Ymatebodd cyfanswm o 286 o'r 1751 (16%) prifathro parhaol a gweithredol yng Nghymru i'r arolwg. O'r rhain roedd 49% yn fenywod a 51% yn ddynion, gan adlewyrchu'r cydbwysedd rhwng y ddau ryw yn y boblogaeth gyfan o brifathrawon. Yn y bwlch hyder 95%, mae'r sampl hon yn rhoi canlyniadau sy'n +/- 5.3% petai atebion wedi eu derbyn gan y cohort cyfan. Roedd y sampl yn gynrychioliadol o brifathrawon ar draws Cymru.

### **Proffil yr Ymatebwyr**

7. O ran blynyddoedd o wasanaeth, roedd 32% o'r ymatebwyr wedi bod mewn swydd Prifathro am 5 mlynedd neu lai, 20% am rhwng 5-10 mlynedd, a 47% wedi bod yn y swydd am fwy na 10 mlynedd. Roedd 52% dros 52 oed. Roedd 95% o'r ymatebwyr yn dal swydd Prifathro parhaol, a 5% yn Brifathrawon Gweithredol. Mae Tabl 1 yn dangos manylion yr ysgolion sydd wedi eu cynrychioli yn yr arolwg Prifathrawon.

<b>Tabl 1: Ymatebwyr yn ôl math o ysgol</b>		
	<b>Nifer</b>	<b>%</b>
Uwchradd	45	16
Cynradd	193	68
Iau	16	5
Babanod	17	6
Arall	15	5
Cyfanswm	286	100%

8. Mae pob un o'r 22 Awdurdod Lleol yn cael eu cynrychioli yn yr arolwg. Mae Tabl 2 yn dangos manylion yr ymatebion yn ôl ardal ALI.

<b>Tabl 2: Ymatebion i'r Arolwg o bob Awdurdod Lleol</b>		
<b>Gogledd Cymru</b>		
Sir y Fflint	23	
Gwynedd	19	
Conwy	20	
Wrecsam	6	
Sir Ddinbych	13	
Ynys Môn	8	
	89	31%
<b>De Cymru</b>		
Merthyr Tudful	3	
Abertawe	24	
Rhondda Cynon Taf	22	
Caerdydd	16	
Pen-y-bont ar Ogwr	14	
Caerffili	11	
Bro Morgannwg	11	
Blaenau Gwent	8	
Sir Fynwy	7	
Torfaen	3	
Casnewydd	6	
Castell-nedd Port Talbot	4	
	126	44%
<b>De Orllewin Cymru</b>		
Sir Benfro	25	
Sir Gaerfyrddin	16	
	48	17%

**Tabl 2: Ymatebion i'r Arolwg o bob Awdurdod Lleol**

<b>Canolbarth Cymru</b>		
Ceredigion	7	
Powys	23	
	30	10%
	286	

9. Mae Tabl 3 yn dangos y nifer o brifathrawon wnaeth ymateb yr oedd eu hysgolion yn dysgu yn bennaf trwy'r Gymraeg, y rhai sy'n dysgu trwy'r Saesneg a'r rhai cymysg. Nododd y mwyafrif o'r ymatebwyr (65%) eu bod yn medru siarad Cymraeg.

**Tabl 3: Dysgu yn yr Iaith Gymraeg**

Cymraeg	55	19%
Saesneg	211	74%
Cymysg	20	7%

### Ymgynghoriadau Dilydol

10. Roedd yr arolwg yn gofyn i brifathrawon ddynodi a fyddent yn barod i gymryd rhan mewn ymgynghoriad 30 munud dilydol. Ymgynghorwyd ag un ar ddeg o brifathrawon, chwech o'r sector cynradd a phump o'r sector uwchradd. Roedd y Prifathrawon o wyth AALI gwahanol. Yr ardaloedd a gynrychiolwyd yn y sampl oedd Gwynedd, Sir Gaerfyrddin, Powys, Sir Benfro, Blaenau Gwent, Abertawe, Castell-nedd Port Talbot, Sir Fynwy.

### E. Arolwg Ar-lein o Ddeiliaid NPQH (heb fod yn brifathrawon) ac Ymgynghoriadau Dilydol

#### Arolwg Ar-lein

11. Y bwriad gwreiddiol oedd cynnal arolwg cyfrifiad o'r 739 deiliaid NPQH (nad oedd yn brifathrawon) gan ddefnyddio data sy'n cael ei gadw gan NPQH Cymru. Ond nid oedd y cyfarwyddyd yn y Rhybudd Prosesu Teg yn caniatáu i gofnodion gael eu defnyddio ar gyfer ymchwil. O'r herwydd, roeddem yn ddibynnol ar ofyn i'r ymgynghorwyr awdurdod lleol anfon yr arolwg ymlaen i'r rhai a gymerodd ran yn y NPQH. Ond, fe arweiniodd y dull hwn at sampl gyda gogwydd arbennig, ac nid oeddem yn medru monitro cyfanswm y nifer yr anfonwyd yr arolwg atynt. Fe wnaeth chwech awdurdod lleol o leiaf ddsbarthu'r arolwg.

12. Yn y pen draw derbyniwyd 46 ymateb. Felly, er bod y data yn cynnig tueddiadau diddorol, nid ddylid ei ystyried yn ddarlun diffiniol o ddeiliaid NPQH (nad ydynt yn brifathrawon). Rhoddir nodweddion yr ymatebwyr yn Ffigur 1 isod.

### Ffigur 1: Proffil o'r Ymatebwyr NPQH

- Roedd 21 (46%) o'r ymatebwyr o'r sector cynradd, 17 (37%) o'r sector uwchradd ac roedd 8 (17%) mewn rolau ymgynghorol AALI/mathau eraill o ysgolion.
- Roedd 19 (41%) yn ddynion a 27 (59%) yn fenywod.
- Roedd 19 (41%) yn 40 oed neu iau; roedd 17 (37%) yn eu pedwardegau a 10 (22%) yn 50+ oed.
- Roedd 7 (15%) o'r ymatebwyr wedi bod yn dysgu am dros 30 mlynedd, 19 (41%) am 20-30 mlynedd, a dim ond un (2%) o'r ymatebwyr oedd wedi bod yn dysgu am lai na deng mlynedd.
- Roedd mwy na'u hanner (26 neu 57%) yn ddirprwy brifathrawon. Roedd y gweddill yn gymysgedd o athrawon gyda chyfrifoldebau ychwanegol, ymgynghorwyr AALI ac roedd un ymatebydd yn brifathro gweithredol.

### Ymgynghoriadau Dilydol

13. Yn yr un modd â'r arolwg prifathrawon, gofynnwyd i ddeiliaid NPQH (nad oeddynt yn brifathrawon) i nodi a fyddent yn barod i gymryd rhan mewn ymgynghoriad dilydol 30 munud i archwilio'r materion a roddwyd ymhellach. Ymgynghorwyd â saith deiliad NPQH o sampl o 15 o ymatebwyr. Roedd pedwar o'r sector cynradd a thri o'r sector uwchradd. Roedd y rhain yn cynnwys 3 siaradwr Cymraeg. Roedd y deiliaid NPQH o wyth AALI gwahanol. Y tair ardal oedd yn cael eu cynrychioli yn y sampl oedd Caerdydd, Merthyr Tudful a Gwynedd.

### F. Arolwg Ar-lein o Athrawon Uchelgeisiol<sup>16</sup> ac Ymgynghoriadau Dilydol Arolwg

14. Mynegwyd pryderon am y dull posibl o ddynodi sampl gadarn o athrawon uchelgeisiol yn y cyfarfod cyntaf. Adroddodd y Grŵp Llywio nad oedd yn bosibl rhoi manylion cyswllt y cohort a'i bod yn rhaid defnyddio dull ail orau. Felly, yn yr un modd â'r arolwg NPQH, gofynnwyd i ymgynghorwyr awdurdod lleol anfon yr arolwg ymlaen i'r rhai oedd yn cymryd rhan yn y rhaglenni Modiwlau Arwain Ysgol. Ond, arweiniodd y dull hwn at sampl gyda gogwydd arbennig, ac nid oeddem yn medru monitro cyfanswm y nifer yr anfonwyd yr arolwg atynt. Fe wnaeth chwech awdurdod lleol o leiaf ddsbarthu'r arolwg.

15. Yn y pen draw derbyniwyd 36 ymateb, y mwyafrif ohonynt o'r sector cynradd. Felly, er bod y data yn cynnig tueddiadau diddorol, ni ddylid ystyried ei fod yn rhoi darlun diffiniol o farn athrawon uchelgeisiol.

16. Rhoddir nodweddion yr ymatebwyr yn Ffigur 2 isod.

### Ffigur 2: Proffil Ymatebwyr Modylau Arwain Ysgol

- Roedd 26 (72%) o'r ymatebwyr o'r sector cynradd, 2 (6%) o'r sector uwchradd ac 8 (22%) yn gweithio mewn rolau ymgynghorol.
- Roedd 5 (14%) yn ddynion a 31 (86%) yn fenywod.
- Roedd 23 (64%) yn 40 oed neu iau; 10 (26%) yn eu pedwardegau a 3 (10%) yn 50+ oed.

<sup>16</sup> A ddynodwyd fel y rhai a gymerodd ran mewn Modwl Arwain Ysgol

- Roedd 10 (28%) naill ai yn ddirprwyon neu'n benaethiaid cynorthwyol; roedd 18 (50%) mewn rolau ar lefel pennaeth pwnc neu islaw hynny; roedd 8 (22%) mewn swyddi ymgynghorol.

## Ymgynghoriadau Dilynol

17. Yn yr un modd â'r arolwg prifathrawon, gofynnwyd i'r rhai a gymerodd ran mewn Modylau Arwain Ysgol ddynodi a fyddent yn barod i gymryd rhan mewn ymgynghoriad 30 munud dilynol i archwilio'r materion a gyflwynwyd ym mhellach. Ymgynghorwyd â phedwar o'r rhai a gymerodd ran o sampl o 8 o ymatebwyr. Roedd y cyfan o'r sector cynradd. Roedd y rhai yr ymgynghorwyd â nhw o wyth AALI gwahanol. Y tair ardal oedd yn cael eu cynrychioli yn y sampl oedd Sir Benfro, Sir Gaerfyrddin a Chaerdydd.

### G. Astudiaethau Achos

18. Er mwyn deall y dulliau gwahanol oedd yn cael eu defnyddio o ran datblygu arweinyddiaeth fe gynigiwyd y byddai astudiaethau achos yn cael eu cynnal mewn chwe ardal awdurdod lleol, gan ymweld â'r awdurdod lleol a dwy ysgol ym mhob un. Y nod oedd i'r astudiaethau achos archwilio ymhellach y materion a ddynodwyd trwy'r arolygon. Ond, oherwydd oedi a welwyd o ganlyniad i ddull yr arolwg, roedd amseriad yr astudiaethau achos yn gwrthdaro â gwyliau'r Pasg. Yn y pen draw cynhaliwyd ymgynghoriadau gyda rhanddeiliaid mewn pum ardal awdurdod lleol, ac ymwelwyd ag un ar ddeg o ysgolion.

19. Ardaloedd yr astudiaeth achos oedd Ynys Môn, Gwynedd, Castell-nedd Port Talbot, Caerdydd a Sir Gaerfyrddin.

20. Roedd y gymysgedd o ysgolion yr ymwelwyd â nhw fel a ganlyn:

- 3 uwchradd ac 8 cynradd – roedd yr ysgolion cynradd yn amrywio o 50 i 350 disgybl; roedd ysgolion uwchradd yn amrywio o 750 i 900 disgybl.
- 3 ysgol cyfrwng Cymraeg (cynradd i gyd).
- 2 ysgol ffydd (un gynradd ac un uwchradd).
- roedd 2 ysgol (gynradd) wedi uno yn ddiweddar, roedd gan 2 ysgol (gynradd) brifathro gweithredol.

21. Yn yr ysgolion hyn, fe wnaethom ymgynghori â:

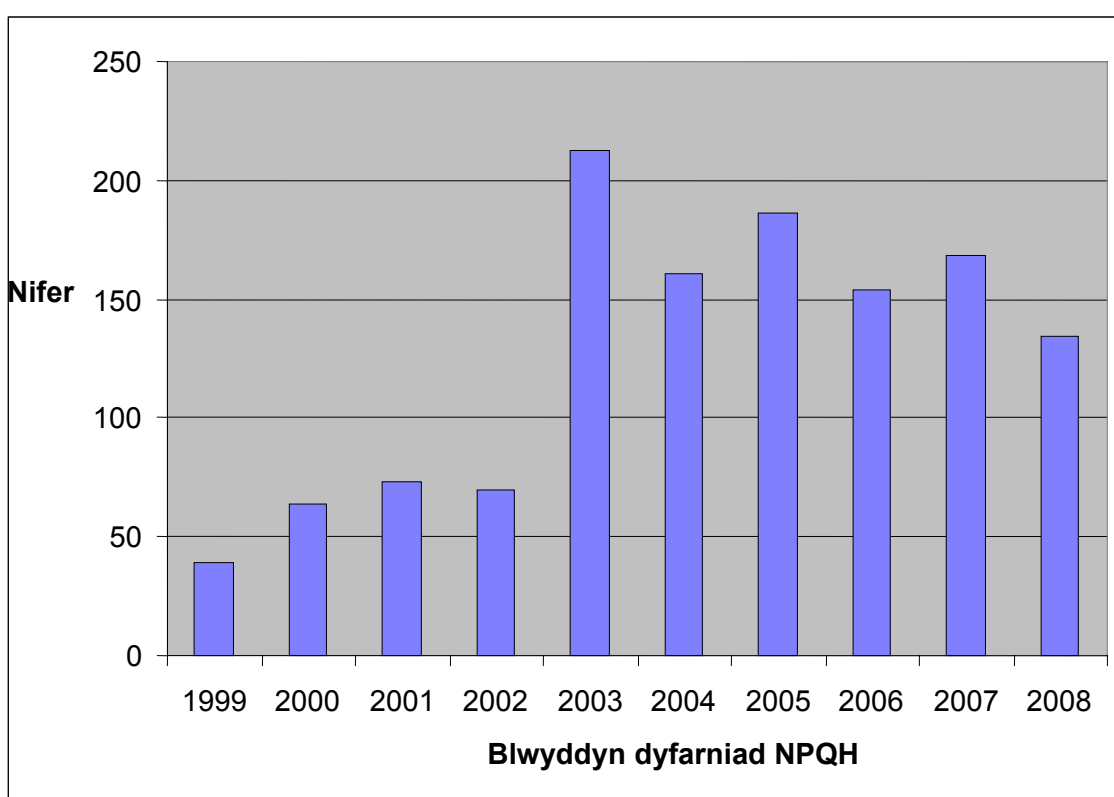
- 11 prifathro (gan gynnwys 2 brifathro gweithredol).
- 9 athro ar lefel dirprwy/pennaeth cynorthwyol, 8 ohonynt wedi cwblhau'r NPQH.
- 13 athro oedd wedi cymryd rhan yn y modylau arweinyddiaeth ysgol.

**Atodiad B:  
Proffil o Ddeiliaid CPCP/NPQH – Chwefror 2009**

## Proffil Athrawon NPQH

1. Mae data gan Gyngor Addysgu Cyffredinol Cymru gyfer Chwefror 2009 yn nodi bod cyfanswm o 1263 rhanddeiliad wedi cwblhau'r NPQH yng Nghymru. O'r rhain mae 41% (524) mewn swydd fel prifathro a 59% (739) mewn swyddi dysgu eraill. Yn y categori 'heblaw prifathro' mae 54% (400) yn ddirprwy brifathrawon; 21% (155) yn brifathrawon cynorthwyol a 25% (155) yn athrawon neu mewn rolau 'eraill'. Cyrhaeddodd y nifer a gwblhaodd y NPQH ei frig yn 2003 ar 210 dyfarniad (yn dilyn y newid yn y gofynion statudol ar gyfer penodiadau prifathrawon), ond ers hynny maent wedi gostwng o 36% i 134 dyfarniad yn 2008. Mae **Ffigur 5.1** yn dangos y blynyddoedd pan wnaeth athrawon gymhwyso am y NPQH.

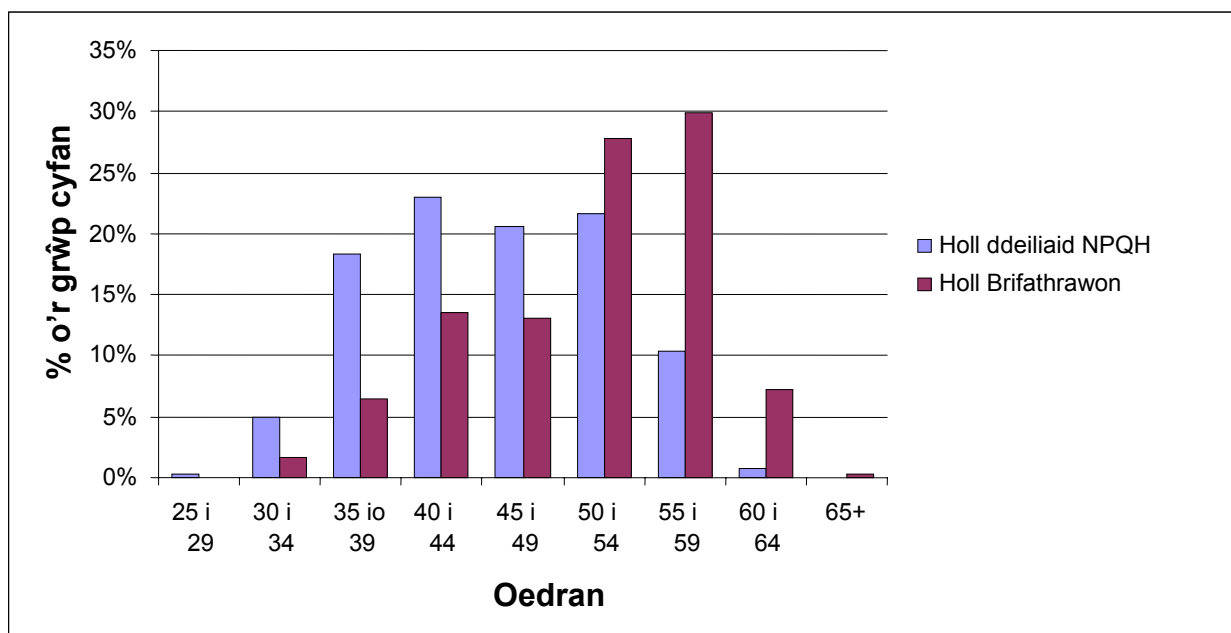
**Ffigur 5.1** – Blynyddyn cymhwyso ar gyfer NPQH.





2. Mae **Ffigur 5.2** isod yn dangos profiliau oedran yr athrawon presennol sydd wedi cymhwysu ar y NPQH yn Chwefror 2009 a'r profiliau oedran ar gyfer prifathrawon sydd mewn swydd yn 2008. Mae'r ffigur yn dangos mai'r duedd fras yw bod deiliaid NPQH yn gyffredinol yn iau (84% ohonynt rhwng 35 a 54 oed) na'r cohort prifathrawon lle mae'r mwyafrif ohonynt dros 50 oed (65% rhwng 35 a 54 oed).

**Ffigur 5.2** – Profiliau oedran ar gyfer yr athrawon presennol sydd â NPQH a phrifathrawon mewn swydd.

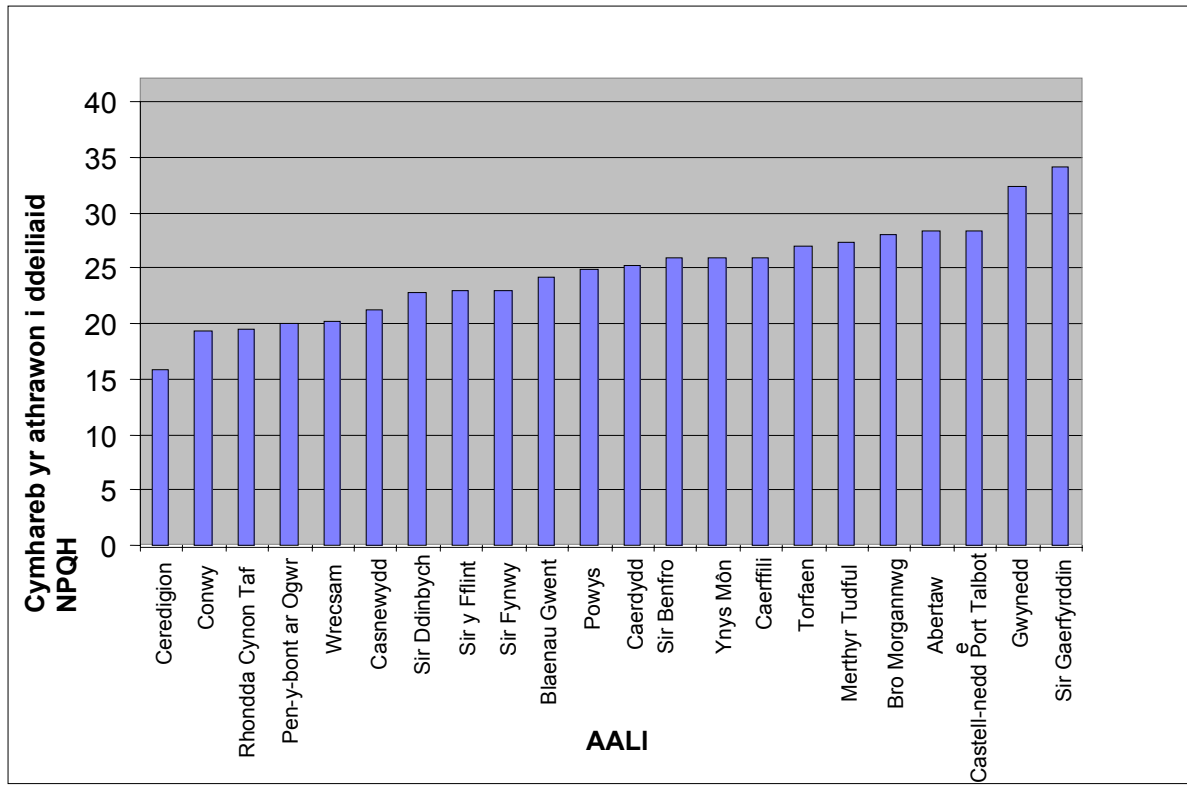


(Ffynhonnell: GTCW)

3. Mae dadansoddiad pellach ar y data yn dangos gwahaniaeth rhwng y ddau ryw ymhlith deiliaid NPQH, gyda llai o fenywod mewn cymhariaeth yn dilyn y cymhwyster NPQH nag sy'n cael eu cynrychioli yn y gweithlu dysgu cyfan. Tra bod menywod yn cyfrif am bron i dri chwarter y gweithlu dysgu yng Nghymru, dim ond 60% o ddeiliaid NPQH sy'n fenywod. Ond, mae hyn yn gyfran uwch na'r gyfran o fenywod sy'n brifathrawon, sy'n cynrychioli 53% o'r gweithlu.

4. Mae gwahaniaeth arall yn ymwneud â'r gymhareb o athrawon mewn swydd i ddeiliaid NPQH ar draws y 11 AALI. Mae **Ffigur 5.3** yn dangos, ar un pen i'r sbectwm, ar gyfer pob athro gyda chymhwyster NPQH yn Sir Gaerfyrddin, bod dros 30 o athrawon, o'i gymharu â Cheredigion sydd ag un athro gyda chymhwyster NPQH am bob 16 athro mewn swydd. Ni allwn dynnu unrhyw gasgliadau penodol o hyn, gan fod gan rai AALLau fwy o ysgolion llai a fyddai'n gofyn iddynt ddatblygu rhagor o arweinwyr ysgol ac felly hyfforddi rhagor o staff ar y NPQH. Ond, mae'n cynnig proffil diddorol o ran pa AALLau sydd â mynediad at y cyflenwad mwyaf o recriwtiaid at y dyfodol, a'r rhai all fod yn wynebu sialensiau sylweddol.

**Figure 5.3** – Cymhareb yr athrawon i ddeiliaid NPQH yn ôl AALI



(Ffunhonnell: GTCW)