



# Estyn

*Rhagoriaeth i bawb - Excellence for all*

Arolygiaeth Ei Mawrhydi dros Addysg  
a Hyfforddiant yng Nghymru

Her Majesty's Inspectorate  
for Education and Training in Wales

## Effeithiolrwydd rheoli ac adolygu perfformiad (RhAP) mewn sefydliadau addysg bellach



BUDDSODDWR MEWN POBL  
INVESTOR IN PEOPLE



MAWRTH 2009

**Diben Estyn yw arolygu ansawdd a safonau mewn addysg a hyfforddiant yng Nghymru. Mae Estyn yn gyfrifol am arolygu:**

- ▲ ysgolion a safleoedd meithrin a gynhelir gan, neu sy'n cael arian gan awdurdodau lleol (ALLau);
- ▲ ysgolion cynradd;
- ▲ ysgolion uwchradd;
- ▲ ysgolion arbennig;
- ▲ unedau cyfeirio disgyblion;
- ▲ ysgolion annibynnol;
- ▲ addysg bellach;
- ▲ dysgu oedolion yn y gymuned;
- ▲ gwasanaethau cymorth ieuenctid;
- ▲ hyfforddiant gwaith ieuenctid a chymunedol;
- ▲ ALLau;
- ▲ addysg a hyfforddiant athrawon;
- ▲ dysgu yn y gwaith;
- ▲ cwmnïau gyrfaoedd;
- ▲ dysgu troseddwy; ac
- ▲ elfennau addysg, arweiniad a hyfforddiant rhaglenni hyfforddi a ariennir gan Yr Adran Gwaith a Phensiynau.

Mae Estyn hefyd:

- ▲ yn rhoi cyngor ar ansawdd a safonau mewn addysg a hyfforddiant yng Nghymru i Gynulliad Cenedlaethol Cymru ac eraill; ac
- ▲ yn cyhoeddi achosion o arfer dda yn seiliedig ar dystiolaeth arolygu.

Cymerwyd pob rhagofal posibl i sicrhau bod y wybodaeth yn y ddogfen hon yn gywir adeg ei chyhoeddi. Dylid cyfeirio unrhyw ymholiadau neu sylwadau ynglŷn â'r ddogfen/cyhoeddiad hwn at:

Yr Adran Gyhoeddiadau

Estyn

Llys Angor

Heol Keen

Caerdydd

CF24 5JW neu drwy anfon e-bost at [cyhoeddiadau@estyn.gsi.gov.uk](mailto:cyhoeddiadau@estyn.gsi.gov.uk)

Mae'r cyhoeddiad hwn a chyhoeddiadau eraill gan Estyn ar gael ar ein gwefan:

[www.estyn.gov.uk](http://www.estyn.gov.uk)

**Cyfieithwyd y ddogfen hon gan Trosol (Saesneg i Gymraeg)**

**© Hawlfraint y Goron 2009: Gellir aildefnyddio'r adroddiad hwn yn ddi-dâl mewn unrhyw fformat neu gyfrwng ar yr amod y caiff ei aildefnyddio'n gywir ac na chaiff ei ddefnyddio mewn cyd-destun camarweiniol. Rhaid cydnabod y deunydd fel hawlfraint y Goron a rhaid nodi teitl y ddogfen/adroddiad penodol.**

<b>Cyflwyniad</b>	<b>1</b>
<b>Cefndir</b>	<b>2</b>
<b>Prif ganfyddiadau</b>	<b>5</b>
<b>Argymhellion</b>	<b>7</b>
<b>Effeithiolrwydd rheoli ac adolygu perfformiad (RhAP) mewn sefydliadau addysg bellach yng Nghymru</b>	<b>8</b>
Rheoli perfformiad athrawon	8
Meini prawf y system genedlaethol	8
Arsylwi gwersi	9
Cymhwyster staff am ddilyniant trothwy	10
Rheoli'r gwaith o weithredu dilyniant trothwy	10
Portffolio tystiolaeth ac arsylwi gwersi	11
Canlyniadau dilyniant trothwy	11
Dilyniant trothwy yn 2006 ('y grŵp eithriadol) yn y 15 sefydliad yn yr arolwg	12
Dilyniant trothwy yn 2007 yn y 15 sefydliad yn yr arolwg	13
Costau RhAP	15
Manteision RhAP	16
<b>Awdur yr adroddiad cylch gwaith a thîm yr arolwg</b>	



## Cyflwyniad

- 1 Cyhoeddwyd yr adroddiad hwn mewn ymateb i gais yn y cylch gwaith Gweinidogol blynyddol ar gyfer Estyn yn 2008-2009. Mae'n arfarnu'r trefniadau a wnaed gan sefydliadau addysg bellach ar gyfer rheoli perfformiad eu staff addysgu ers sefydlu Cytundeb Cyflog Cymru yn 2006. Yn gyffredin, caiff y trefniadau hyn eu galw'n 'RhAP', sef rheoli ac adolygu perfformiad.
- 2 Fel rhan o'r gwaith ymchwil ar gyfer yr adroddiad hwn, ymwelodd arolygwyr Estyn â 15 sefydliad addysg bellach yng Nghymru yn ystod haf a hydref 2008. Dewiswyd y sefydliadau yr ymwelwyd â nhw ar sail eu lleoliad daearyddol ac roeddent yn cynnwys y darparwyr hynny yr ymwelwyd â nhw fel rhan o arolygiadau cylchol Estyn o sefydliadau addysg bellach. Yn ystod eu hymweliadau, bu arolygwyr yn cyfarfod â'r uwch reolwyr sy'n gyfrifol am gyflwyno a phennu'r trefniadau ar gyfer rheoli ac adolygu perfformiad (RhAP) ac yn craffu ar unrhyw ddogfennau perthnasol. Gwnaethant adolygu data ar gynnydd athrawon ac arolygu sampl o bortffolios athrawon. Mae'r adroddiad hwn hefyd yn tynnu ar ganfyddiadau adroddiadau arolygu diweddar ar drefniadau ar gyfer rheoli perfformiad athrawon mewn darparwyr unigol.

## Cefndir

- 3 Bu ymroddiad cryf yn Llywodraeth Cynulliad Cymru i sicrhau bod sefydliadau addysg bellach yn parhau i godi safonau. Yn y cyd-destun hwn, mae'r llywodraeth wedi cyflwyno'r gwaith o gyflwyno system gyflogau sy'n annog staff i berfformio ar lefel uchel.
- 4 Yn 'Adolygiad o Gylch Arolygu Addysg Bellach (1997-2002)'<sup>1</sup> Estyn, gwnaethom ganfod, yn ystod chwe blynedd y cylch blaenorol, nad oedd gan ddarparwyr system effeithiol yn aml ar gyfer arfarnu staff addysgu a rheolwyr canol. Mae argymhelliaid allweddol yn yr adroddiad yn annog darparwyr i bennu systemau arfarnu effeithiol a'u defnyddio i reoli perfformiad yr holl staff.
- 5 Cyn cyflwyno'r cynllun RhAP, roedd trefniadau sefydliadau ar gyfer rheoli perfformiad yn amrywio'n sylweddol. Roedd gan rai darparwyr gynlluniau arfarnu sefydledig a oedd yn cynnwys arsylwadau addysgu wedi'u graddio gan reolwyr. Fodd bynnag, nid oedd arfarnu yn y rhan fwyaf o'r darparwyr yn cynnwys rheolwyr yn arsylwi gweithgareddau athrawon yn uniongyrchol ac, yn gyffredinol, roeddent yn canolbwyntio ar nodi anghenion datblygu athrawon. Nid oedd y rhan fwyaf o sefydliadau yn gosod targedau ar gyfer athrawon ac nid oedd perfformiad yn cael ei adolygu llawer.
- 6 Roedd gan y rhan fwyaf o sefydliadau rhyw fath o drefniant ar gyfer arsylwi gwersi, ond cymheiriaid yn unig a oedd yn ymgymryd â'r rhain yn aml, nid rheolwyr, ac yn aml nid oedd yr arsylwadau'n cael eu graddio. Yn gyffredinol, nid oedd gan ddarparwyr systemau cynhwysfawr er mwyn sicrhau bod gweithgareddau mewn gwersi yn cael eu graddio'n gyson. Felly, nid oeddent yn gallu nodi a gwobrwyo perfformiad da gyda digon o ddirnadaeth.
- 7 Mae adroddiadau arolygu Estyn yn y cylch cyfredol (o 2004 ymlaen) yn cofnodi gwelliant yn ansawdd ac effeithiolrwydd systemau arfarnu mewn addysg bellach. Bellach, mae systemau i'w gweld yn fwy cadarn ac yn fwy effeithiol o lawer. Yn Adroddiad Blyneddol y Prif Arolygydd 2005-2006, gwnaethom farnu bod 'y gweithdrefnau ar gyfer rheoli perfformiad staff yn dda'. Yn y rhan fwyaf o achosion, mae staff yn cytuno ar dargedau personol sy'n cysylltu'n dda â nodau'r sefydliad cyfan. Mae rheolwyr yn adolygu perfformiad staff yn erbyn y targedau hyn yn rheolaidd (t28)<sup>2</sup>.
- 8 Yn 2002-2003, rhoddodd Llywodraeth Cynulliad Cymru fenter cyflogau tair blynedd ar waith ar gyfer y sector addysg bellach, yn dilyn cytundeb rhwng fforwm, yn cynrychioli sefydliadau addysg bellach yng Nghymru, ac ochr yr undebau llafur, yn cynrychioli staff addysgu sy'n cael eu cyflogi yn y sector. Corfforaethau/cyrff llywodraethol y sefydliadau addysg bellach sydd â'r cyfrifoldeb cyffredinol dros gytuno ar gyflog ac amodau eu staff.
- 9 Er bod y cytundeb yn ymwneud â chyflogau'n bennaf, roedd hefyd yn cynnwys pennu'r system Rheoli ac Adolygu Perfformiad (RhAP) ar gyfer yr holl staff mewn

<sup>1</sup> [www.estyn.gov.uk/publications/FEReviewE.pdf](http://www.estyn.gov.uk/publications/FEReviewE.pdf); [http://www.estyn.gov.uk/publications/cy\\_FERReviewW.pdf](http://www.estyn.gov.uk/publications/cy_FERReviewW.pdf)

<sup>2</sup> [http://www.estyn.gov.uk/publications/Annual\\_Report\\_2005\\_06.pdf](http://www.estyn.gov.uk/publications/Annual_Report_2005_06.pdf);  
[http://www.estyn.gov.uk/publications/cy\\_Annual\\_Report\\_2005\\_06.pdf](http://www.estyn.gov.uk/publications/cy_Annual_Report_2005_06.pdf)

swyddi addysgu. Roedd y system RhAP yn ddull i staff gael mynediad at y raddfa dâl uwch ar gyfer staff addysgu os oeddent yn bodloni meini prawf penodol mewn perthynas ag arweinyddiaeth academaidd neu ragoriaeth mewn addysgu.

- 10 Sefydlwyd y meini prawf ar gyfer pennu mynediad cynyddol at yr ail a'r trydydd pwynt ar y raddfa dâl uwch (TU2 a TU3) yn ystod trydedd flwyddyn y cytundeb. Mae'r meini prawf wedi'u rhestru yn rhan nesaf yr adroddiad hwn.
- 11 Dechreuodd yr holl golegau roi'r system RhAP ar waith o 1 Ebrill 2006 er mwyn darparu modd i staff addysgu ar raddfa dâl uwch 1 symud ymlaen i'r graddfeydd tâl uwch. Yn y sector, caiff hyn ei alw'n 'ddilyniant trothwy'. Roedd y system RhAP yn tynnu ar ganllawiau ar gyfer rheoli perfformiad a nodwyd yn y Cydgytundeb ar Reoli Perfformiad mewn sefydliadau addysg bellach, a gytunwyd rhwng Cymdeithas y Colegau a'r undebau llafur perthnasol yn Lloegr ym mis Gorffennaf 2004.
- 12 Pwrpas y system RhAP yw cefnogi a chynorthwyo staff addysgu yn eu datblygiad proffesiynol. Os yw sefydliad am lwyddo, mae angen i dimau ac unigolion ddeall eu rolau, cael adborth rheolaidd am eu perfformiad a chael anogaeth i ddatblygu eu gallu.
- 13 Nid oes gan y system RhAP unrhyw gysylltiad â threfniadau darparwyr ar gyfer rheoli gallu staff nac unrhyw weithdrefnau disgyblu.
- 14 Yn y system RhAP, mae cytundeb cyffredinol y caiff un neu ddau gyfarfod eu cynnal rhwng yr athrawon a'r adolygwyr fel rhan o'r cylch arfarnu perfformiad blynyddol. Mae'r cyfarfodydd yn cynnwys gosod targedau personol ac adolygiad ffurfiol ar ddiwedd y flwyddyn er mwyn mesur perfformiad yn erbyn y targedau. Rheolwr llinell yr athro/athrawes yw'r adolygydd fel rheol. Er mwyn gwella perfformiad staff addysgu, disgwylir i RhAP nodi a llywio datblygiad proffesiynol parhaus.
- 15 Rhaid i athrawon fodloni meini prawf RhAP er mwyn cael mynediad at bwyntiau tâl uwch y raddfa dâl uwch ar gyfer rhagoriaeth addysgu. Mae'r rhain yn cynnwys:
  - dwy flynedd ar y pwynt is perthnasol ar y raddfa dâl uwch;
  - dau arsylwad addysgu wedi'u hasesu, sydd wedi'u seilio ar feini prawf arsylwi gwersi Estyn;
  - cyfranogiad mewn datblygiad proffesiynol parhaus (DPP);
  - y wybodaeth ddiweddaraf am y pwnc; a
  - chyfraniad cyffredinol at ddysgu myfyrwyr a gwaith yr adran a/neu'r coleg.
- 16 Rhaid i athrawon gyflwyno tystiolaeth ar ffurf portffolio i ddangos sut y maent wedi bodloni'r meini prawf cenedlaethol cytûn a'u targedau perfformiad eu hunain.
- 17 Mae arsylwi ac arfarnu sesiynau addysgu yn rhan allweddol o RhAP. Yn y rhan fwyaf o achosion, y rheolwr llinell neu reolwr arall sydd wedi'i hyfforddi'n briodol sy'n gwneud y gwaith arsylwi. Mae'r adolygydd yn arsylwi yn ystod y sesiynau addysgu arferol ar amserlenni athrawon. Yn y rhan fwyaf o achosion, mae'r broses yn cynnwys lleiafswm o ddau arsylwad yn ystod y 18 mis blaenorol. Mae'r naill barti a'r llall yn cytuno ar y sesiynau addysgu y bydd yr adolygydd yn eu harsylwi.

- 18 Mae'r meini prawf RhAP y mae'n rhaid i athrawon eu bodloni er mwyn cael mynediad at y pwyntiau tâl uwch ar gyfer arweinyddiaeth academaidd yn cynnwys:
- arweinyddiaeth mewn gwirio mewnol;
  - mentora staff addysgu newydd;
  - rolau arweinyddiaeth ansawdd;
  - rolau arweinyddiaeth sylweddol ar gyrsiau;
  - datblygu medrau allweddol dysgwyr; a
  - rhannu arfer addysgu dda.
- 19 Rheolwyr sy'n penderfynu sawl aelod o'r staff mewn unrhyw sefydliad a benodir ar y raddfa dâl uwch ar sail arweinyddiaeth academaidd, mewn ymgynghoriad â'r undebau perthnasol.
- 20 Mae Adroddiad Webb, a gyhoeddwyd ym mis Rhagfyr 2007, yn cadarnhau pwysigrwydd datblygiad proffesiynol parhaus ac yn argymhell y "dylai staff addysgu/darlithio mewn ysgolion a sefydliadau addysg bellach gael hawl i ddatblygiad proffesiynol parhaus o 10 diwrnod y flwyddyn o leiaf, ac y dylai staff addysgu ar raglenni dysgu yn y gwaith gael cyfnod trochi yn yr amgylchedd gwaith priodol (argymhelliad 124)"<sup>3</sup>. Mae'r argymhelliad hwn yn cydnabod effaith safonau ymarferwyr ac arweinwyr addysgu ar ansawdd y canlyniadau i ddysgwyr.

---

<sup>3</sup> Webb A (Rhagfyr 2007) Addewid a Chyflawniad: Yr adroddiad ar yr adolygiad annibynnol o genhadaeth a phwrpas Addysg Bellach yng Nghymru yng nghyd-destun y Wlad sy'n Dysgu: Gweledigaeth ar Waith

## Prif ganfyddiadau

- 21 Mae'r cynllun cenedlaethol ar gyfer RhAP wedi darparu system ar gyfer pob sefydliad addysg bellach, y maent yn ei defnyddio'n dda i bennu trefniadau eithaf cyson ar gyfer rheoli perfformiad staff addysgu.
- 22 Mae'r trefniadau rheoli perfformiad ar gyfer staff addysgu wedi'u sefydlu'n dda yn yr holl sefydliadau yr ymwelwyd â nhw ac a arolygwyd fel rhan o'r arolwg hwn.
- 23 Roedd gan y rhan fwyaf o'r darparwyr ryw fath o system rheoli perfformiad ar waith cyn cyflwyno'r system RhAP yn 2006. Fodd bynnag, roedd y systemau blaenorol yn amrywio gormod ac roedd llawer ohonynt wedi'u seilio ar nodi anghenion datblygu athrawon unigol yn bennaf, yn hytrach nag ansawdd eu haddysgu neu eu harweinyddiaeth academaidd.
- 24 Mae'r sefydliadau yr ymwelwyd â nhw fel rhan o'r arolwg hwn wedi cyflwyno systemau rheoli perfformiad sydd wedi'u seilio ar arfarniad cynhwysfawr o berfformiad athrawon yn ogystal â'u hanghenion datblygu. Mae gan y rhan fwyaf o'r sefydliadau systemau cadarn ar gyfer adolygu perfformiad unigol, sy'n canolbwyntio ar y graddau y mae unigolion yn cyflawni targedau personol a osodwyd yn flaenorol.
- 25 Mae gan yr holl sefydliadau drefniadau cynhwysfawr i reolwyr arsylwi athrawon yn gweithio gyda dysgwyr. Yn y rhan fwyaf o achosion, mae'r cynlluniau arsylwi gwersi yn drylwyr ac yn nodi camau priodol ar gyfer gwella, sy'n cael eu monitro'n ddiweddarach.
- 26 Mae'r holl sefydliadau yr ymwelwyd â nhw wedi integreiddio'r trefniadau ar gyfer rheoli perfformiad athrawon yn eu trefniadau eraill ar gyfer rheoli ansawdd yn effeithiol. Mae'r rhan fwyaf o'r darparwyr yr ymwelwyd â nhw yn rhoi ystyriaeth briodol i safonau sy'n cael eu cyflawni gan ddysgwyr yn eu trefniadau rheoli perfformiad.
- 27 Mae'r system genedlaethol ar gyfer rheoli perfformiad yn canolbwyntio'n gryf ar gydymffurfio â'r dangosyddion ansawdd ar gyfer addysgu ac asesu yn fframwaith arolygu cyffredin Estyn. Fodd bynnag, nid yw'n cyfeirio'n ddigon penodol at effaith y rhain ar ddysgwyr a'r safonau y maent yn eu cyflawni. Ar waith, mae systemau rheoli perfformiad y rhan fwyaf o'r darparwyr yn fwy cynhwysfawr na'r rheiny yn y cytundeb cenedlaethol ac yn cynnwys asesu effaith addysgu ar ddysgwyr. Nid yw lleiafrif o ddarparwyr yn rhoi digon o bwyslais ar yr effaith y mae perfformiad athrawon yn ei chael ar effeithiolrwydd dysgu.
- 28 Mae gan y mwyafrif o'r sefydliadau drefniadau da ar gyfer safoni canfyddiadau arsylwi gwersi. Mae rheolwyr yn y sefydliadau hyn hefyd yn ystyried effaith addysgu ar safonau dysgwyr wrth arsylwi gwersi. Fodd bynnag, mae canfyddiadau arolygiadau ers cyflwyno'r cynllun yn dangos bod y graddau a roddir i wersi gan reolwyr colegau mewn lleiafrif o sefydliadau yn aml yn fwy hael na'r rheiny sy'n cael eu dyfarnu gan dimau arolygu Estyn. Yn y sefydliadau hyn, mae cofnodion arsylwadau'n pwysleisio perfformiad addysgu yn hytrach na'i effeithiolrwydd o ran sicrhau canlyniadau gwell i ddysgwyr.

- 29 Mae rhai sefydliadau wedi dechrau cydweithio â'i gilydd er mwyn rhannu arfer dda wrth arsylwi gwersi mewn perthynas â rheoli perfformiad. Fodd bynnag, nid oes unrhyw systemau safoni allanol ffurfiol.
- 30 At ei gilydd, mae'r rhan fwyaf o'r sefydliadau yn rheoli'r cynllun dilyniant trothwy yn drylwyr ac yn deg. Roedd 93% o'r athrawon a ymgeisiodd am ddilyniant trothwy ym mlwyddyn gyntaf y cynllun yn llwyddiannus. Ni ymgeisiodd 27% o'r rheiny a oedd yn gymwys. Roedd amrywiaeth sylweddol rhwng sefydliadau yng nghanran yr athrawon cymwys a ymgeisiodd am ddilyniant trothwy yn ystod blwyddyn gyntaf y cynllun.
- 31 Mae'r rhan fwyaf o'r sefydliadau wedi gweld bod cyflwyno'r trefniadau ar gyfer rheoli perfformiad wedi annog athrawon i gymryd rhan mewn mwy o weithgareddau datblygiad proffesiynol parhaus. Mae ymgysylltiad athrawon â secondiadau diwydiannol wedi bod yn arbennig o effeithiol mewn rhai sefydliadau.
- 32 O 2007-2008 ymlaen, mae darparwyr wedi ariannu costau ychwanegol dilyniant trothwy cyflogau athrawon, o'u hadnoddau eu hunain. Fodd bynnag, dywed rhai sefydliadau nad ydynt wedi caniatáu i athrawon symud ymlaen o TU2 i TU3 oherwydd diffyg cyllid allanol penodol. Mae o leiaf un sefydliad yn honni na allant fforddio parhau i weithredu'r cynllun dilyniant trothwy, gan y byddai'n rhaid iddo ddiswyddo staff eraill er mwyn talu'r costau cynyddol.
- 33 Mae gan yr holl ddarparwyr ryw fath o system ar gyfer rheoli perfformiad staff technegol a staff cymorth. Fodd bynnag, mae'r rhain yn amrywio'n fawr. Ychydig o sefydliadau'n unig sydd â chynlluniau i gymhwyso egwyddorion dilyniant trothwy er mwyn gwella cyflogau staff technegol a staff cymorth, hyd yn oed pan fônt ar raddau hyfforddwyr. Nid yw unrhyw rai o'r sefydliadau yr ymwelwyd â nhw wedi rhoi'r cynlluniau hyn ar waith hyd yn hyn.

## Argymhellion

### Dylai sefydliadau addysg bellach:

- A1 wella trylwyrder arsylwi gwersi, yn enwedig wrth nodi nodweddion rhagorol; a
- A2 chydweithio â darparwyr eraill yn y sector er mwyn rhannu'r arfer orau ganlynol mewn:
- barnu effeithiolrwydd perfformiad addysgu;
  - integreiddio'r systemau rheoli ac adolygu perfformiad mewn trefniadau eraill ar gyfer rheoli ansawdd; a
  - galluogi athrawon i fynd ar secondiad i ddiwydiant.

### Dylai fforwm:

- A3 helpu darparwyr i rannu arfer orau, yn enwedig mewn perthynas â rheoli perfformiad staff technegol a staff cymorth.

## **Effeithiolrwydd rheoli ac adolygu perfformiad (RhAP) mewn sefydliadau addysg bellach yng Nghymru**

### **Rheoli perfformiad athrawon**

- 34 Mae trefniadau rheoli perfformiad ar gyfer staff addysgu wedi'u hen sefydlu yn yr holl sefydliadau addysg bellach yr ymwelwyd â nhw fel rhan o'r arolwg hwn.
- 35 Roedd gan y rhan fwyaf o'r darparwyr ryw fath o system rheoli perfformiad cyn i'r system RhAP gael ei chyflwyno yn 2006. Fodd bynnag, roedd y systemau blaenorol yn amrywio gormod ac yn aml wedi'u seilio ar nodi anghenion datblygu athrawon unigol yn unig. Mae'r holl sefydliadau yr ymwelwyd â nhw wedi achub ar y cyfle y mae cyflwyno'r system RhAP genedlaethol wedi'i ddarparu i gyflwyno systemau rheoli perfformiad sydd wedi'u seilio ar arfarnu perfformiad athrawon yn ogystal â'u hanghenion datblygu. Bellach, mae gan y rhan fwyaf ohonynt systemau cadarn ar gyfer adolygu perfformiad unigol, sy'n canolbwyntio ar y graddau y mae unigolion yn cyflawni targedau cytûn. Mae gan yr holl sefydliadau drefniadau cynhwysfawr i reolwyr arsylwi athrawon yn gweithio gyda dysgwyr.
- 36 Mae'r rhan fwyaf o'r sefydliadau'n cytuno mai dim ond gwersi heb unrhyw ddiffygion pwysig sy'n gallu bodloni eu safonau ansawdd eu hunain. Fodd bynnag, nid yw rhai sefydliadau'n graddio gwersi, ac mae eraill yn graddio gwersi ond nid ydynt yn rhoi gwybod i athrawon am y graddau a ddyfarnwyd.
- 37 Mae'r rhan fwyaf o'r sefydliadau wedi adolygu eu trefniadau ar gyfer rheoli ansawdd a sicrhau ansawdd er mwyn sicrhau eu bod yn cyd-fynd â'u trefniadau ar gyfer rheoli perfformiad. Yn y rhan fwyaf o achosion, erbyn hyn, mae'r systemau'n ffurfio rhan o weithdrefnau integredig, a chadarn yn aml, ar gyfer gwella ansawdd a safonau. Mewn rhai achosion, mae sefydliadau yn cydweithio â'i gilydd er mwyn rhannu arfer dda ac yn cymryd rhan yn nhrefniadau arolygu mewnol ei gilydd.
- 38 Mae'r rhan fwyaf o'r sefydliadau a arolygwyd gan Estyn er 2004 wedi cael graddau arolygu gwell nag y cawsant yn y cylch arolygu diwethaf. Hefyd, mae data'r sefydliadau eu hunain ar berfformiad yn dangos tuedd ar i fyny o ran canlyniadau dysgwyr. Fodd bynnag, mae'n anodd iawn arwahanu effaith rheoli perfformiad oddi wrth ystod eang o gamau gweithredu eraill y mae sefydliadau yn ymgymryd â nhw er mwyn gwella profiadau a chanlyniadau dysgwyr. Yn benodol, mae'r rhan fwyaf o'r sefydliadau wedi cyflwyno rheoli ac adolygu perfformiad yr un adeg ag y maent wedi gwella eu trefniadau ar gyfer rheoli a sicrhau ansawdd yn fwy cyffredinol.

### **Meini prawf y system genedlaethol**

- 39 Mae'r cytundeb cenedlaethol yn cyfeirio at ddangosyddion yn fframwaith arolygu Estyn mewn perthynas â rhagoriaeth addysgu. Mae'r rhain yn cynnwys:
- tystiolaeth o gynllunio gwersi'n gyson ac yn effeithiol er mwyn bodloni anghenion dysgu;

- tystiolaeth o ddefnyddio ystod o strategaethau priodol ar gyfer dysgu ac addysgu yn gyson ac yn effeithiol; a
- thystiolaeth o fonitro cynnydd myfyrwyr a darparu adborth clir ac adeiladol yn gyson ac yn effeithiol.

40 Mae'r cytundeb cenedlaethol hefyd yn gofyn i athrawon:

- gymryd rhan mewn datblygiad proffesiynol parhaus (DPP) perthnasol;
- dangos o wybodaeth ddiweddaraf am y pwnc; a
- chyfrannu'n broffesiynol at ddysgu myfyrwyr a gwaith cyffredinol yr adran a'r coleg.

41 Mae'r holl sefydliadau yn ei gwneud yn ofynnol i staff addysgu gymryd rhan mewn gweithgareddau rheoli perfformiad blynyddol, p'un a ydynt yn gymwys am ddilyniant trothwy ai peidio. Yn y rhan fwyaf o achosion, dim ond os yw athrawon yn gwneud cais am ddilyniant trothwy y mae'n ofynnol iddynt gyflwyno portffolio tystiolaeth.

42 Mae'r system genedlaethol ar gyfer rheoli perfformiad yn canolbwyntio'n gryf ar gydymffurfio â'r dangosyddion ar gyfer addysgu ac asesu yn fframwaith arolygu cyffredin Estyn. Fodd bynnag, nid yw'n cyfeirio'n ddigon penodol at effaith y rhain ar ddysgwyr a'r safonau y maent yn eu cyflawni.

43 Yn ymarferol, mae systemau rheoli perfformiad y rhan fwyaf o'r darparwyr yn fwy cynhwysfawr na'r rheiny yn y cytundeb cenedlaethol ac yn cynnwys asesu effaith addysgu ar ddysgwyr. Mae hyd yn oed y sefydliadau hynny nad ydynt yn asesu'r effaith ar ddysgwyr yn uniongyrchol yn eu cynlluniau rheoli perfformiad wedi gweld bod llawer o athrawon nad ydynt yn gwneud cais am ddilyniant trothwy yn cynnwys y dystiolaeth hon, fel data gwerth ychwanegol a dadansoddiad o gyfraddau llwyddiant dysgwyr, yn y portffolios tystiolaeth y maent yn eu cyflwyno i gefnogi eu cais.

### **Arsylwi gwersi**

44 Mae gan y rhan fwyaf o'r sefydliadau drefniadau da i reolwyr llinell arsylwi gwersi. Mae gan lawer ohonynt gyfran uchel o reolwyr sydd wedi'u hyfforddi gan Estyn fel aseswyr cymheiriaid, ac maent yn eu defnyddio'n dda. Maent hefyd wedi pennu eu trefniadau eu hunain i hyfforddi rheolwyr eraill i arsylwi gwersi. Mae gan fwyafrif y darparwyr drefniadau da ar gyfer safoni canfyddiadau arsylwi gwersi. Mae rheolwyr yn y sefydliadau hyn hefyd yn ystyried effaith addysgu ar safonau dysgwyr wrth arsylwi gwersi.

45 Fodd bynnag, mewn lleiafrif o'r darparwyr a arolygwyd ers i'r cynllun gael ei gyflwyno, mae'r graddau a ddyfarnwyd ar gyfer gwersi gan reolwyr wedi bod yn fwy hael na'r rheiny a ddyfarnwyd gan dimau arolygu Estyn. Mewn rhai achosion, nid yw'r arsylwyr yn gwahaniaethu digon rhwng nodweddion da a nodweddion rhagorol. Mewn achosion eraill, mae eu barnau wedi'u seilio ar gydymffurfio â rhestr o feini prawf sy'n ymwneud â dulliau addysgu yn hytrach nag effeithiolrwydd y dulliau o ran sicrhau canlyniadau gwell ar gyfer dysgwyr. Mae arsylwyr yn y sefydliadau hyn yn aml yn dyfarnu gradd 1 i wers ac yna'n methu â nodi nodweddion sy'n rhagorol yn

hytrach nag yn dda. Nid ydynt yn rhoi digon o ystyriaeth i effaith y wers ar ddysgwyr a dysgu. Yn yr achosion hyn, mae sefydliadau wedi diwygio eu cynlluniau arsylwi gwersi i'w gwneud yn fwy cadarn yn dilyn arolygiadau Estyn.

### **Cymhwyster staff am ddilyniant trothwy**

- 46 O ganlyniad i weithredu Cytundeb Cyflogau Cymru yn 2006, cafodd athrawon a oedd yn gymwys i symud ymlaen i'r pwyntiau tâl uwch (dilyniant trothwy) yn 2006 lai o amser nag athrawon yn y blynyddoedd dilynol i baratoi tystiolaeth i gefnogi eu cais am ddilyniant, a chawsant eu hadnabod fel 'y grŵp eithriadol'. Roedd llawer o'r athrawon yn y grŵp eithriadol wedi'u talu ar frig y raddfa dâl i ddarlithwyr am flynyddoedd lawer, yn hytrach na'r ddwy flynedd angenrheidiol i fod yn gymwys am ddilyniant trothwy.
- 47 Yn ystod blwyddyn gyntaf y cynllun (2006), rhoddodd rheolwyr wybod i'r holl athrawon a oedd yn gymwys i symud ymlaen o'r raddfa dâl uwch (TU2). Gwnaeth colegau drefniadau priodol i staff gyflwyno tystiolaeth ar ffurf portffolio, yn ogystal â sicrhau bod yr holl athrawon cymwys yn gallu bodloni gofynion eraill y cynllun.
- 48 Nid yw unrhyw un o'r sefydliadau yn yr arolwg yn gwahaniaethu rhwng categorïau'r staff addysgu sy'n gymwys am ddilyniant mewn perthynas â lefel y gwaith y maent yn ei wneud. Fodd bynnag, nid yw staff technegol a staff cymorth sy'n cael eu talu ar raddfeydd hyfforddwyr neu aseswyr yn gymwys i'w cynnwys yn y trefniadau dilyniant trothwy. Mae'r rhan fwyaf o'r staff dysgu yn y gwaith ar y graddfeydd hyn.
- 49 Mae'r rhan fwyaf o'r sefydliadau yn caniatáu i'r holl athrawon cymwys wneud cais am ddilyniant. Fodd bynnag, mae rhai colegau yn yr arolwg wedi defnyddio meini prawf ychwanegol. Er enghraifft, nid ydynt yn caniatáu i athrawon heb gymhwyster addysgu ffurfiol symud ymlaen i'r graddfeydd tâl uwch. Mae athrawon rhan-amser sy'n cael eu talu fesul awr ac sydd wedi gweithio am fwy na 26 wythnos yn ystod y flwyddyn flaenorol yn gymwys i wneud cais am ddilyniant. Fodd bynnag, yn ymarferol, hyd yn hyn, mae llawer o athrawon rhan-amser wedi dewis peidio â gwneud cais.
- 50 Mae llawer o'r sefydliadau yn yr arolwg wedi penderfynu cyflwyno systemau rheoli perfformiad ar gyfer staff technegol a staff cymorth, sydd wedi'u seilio ar egwyddorion y cynllun cenedlaethol ar gyfer athrawon. Maent yn gosod targedau ar gyfer staff sy'n ymwneud â'r gwaith y maent yn ei wneud ac yn gosod targedau ar gyfer cymryd rhan mewn gweithgareddau DPP perthnasol. Yn y sefydliadau hyn, mae'r holl staff technegol a staff cymorth yn cael adolygiad blynyddol gyda'u rheolwr llinell. Fodd bynnag, nid yw unrhyw un o'r sefydliadau yn yr arolwg wedi cyflwyno'r cysyniad dilyniant trothwy ar gyfer staff technegol a staff cymorth, er bod rhai ohonynt yn bwriadu gwneud hynny.

### **Rheoli'r gwaith o weithredu dilyniant trothwy**

- 51 Mae'r rhan fwyaf o'r sefydliadau, yn enwedig y rhai mawr, wedi sefydlu rhyw fath o grŵp rheoli i lywio'r gwaith o weithredu'r cynllun. Hefyd, mae bron pob darparwr wedi pennu trefniadau da ar gyfer safoni pob agwedd ar weithredu'r cynllun, er mwyn sicrhau cysondeb mewnol, yn enwedig mewn perthynas â'r safonau sy'n cael eu

defnyddio ar gyfer arsylwi gwersi a chraffu ar bortffolios. Fodd bynnag, nid oes unrhyw drefniadau cenedlaethol ar gyfer safoni'r cynllun yn allanol ar draws yr holl ddarparwyr er mwyn sicrhau cysondeb.

- 52 Roedd yr holl sefydliadau yr ymwelwyd â nhw wedi ymgynghori'n agos â changhennau lleol undebau'r athrawon cyn cyflwyno'r cynllun, ac wedi dod i gytundeb ynghylch y trefniadau lleol ar gyfer dilyniant trothwy. Roedd uwch reolwyr yn aml yn rhoi cyflwyniadau ar y cynllun i staff cymwys. Cynhyrchodd lawer ohonynt ddeunyddiau cymorth da hefyd, fel rhestrau o atebion i gwestiynau cyffredin.

### **Portffolio tystiolaeth ac arsylwi gwersi**

- 53 Pennodd y rhan fwyaf o'r sefydliadau drefniadau da ar gyfer hyfforddi staff cymwys ar sut i roi portffolio tystiolaeth at ei gilydd. Mewn rhai achosion, cydweithiodd athrawon mewn adrannau unigol â'i gilydd i rannu arfer dda wrth lunio a chyflwyno portffolios, a gwnaethant safoni eu portffolios ei gilydd. Sefydlodd rhai darparwyr drefniadau monitro, ond roedd y rhan fwyaf ohonynt yn dibynnu ar yr athrawon eu hunain i greu portffolios yn uniongyrchol o'u harfer eu hunain.
- 54 Mae'r holl sefydliadau yn gofyn i staff cymwys gyflwyno portffolio tystiolaeth yn ogystal â thystiolaeth o arsylwadau diweddar o ddwy wers gan reolwyr yn y sefydliadau. Yn y rhan fwyaf o achosion, mae o leiaf un o'r arsylwadau yn cael ei gynnal gan reolwr llinell yr athro/athrawes.
- 55 Mae'r rhan fwyaf o'r sefydliadau yn sefydlu paneli o reolwyr i adolygu'r portffolios sy'n cael eu cyflwyno ac mae ganddynt drefniadau priodol ar waith i safoni a gwirio'r barnau ar safonau'r portffolios yn fewnol. Yn y rhan fwyaf o achosion, yr uwch reolwyr sy'n gyfrifol am reoli perfformiad ac ansawdd sy'n goruchwyllo'r broses gyfan. Mae rheolwyr llinell athrawon hefyd yn cael eu cynnwys wrth adolygu ansawdd y dystiolaeth yn y portffolios. Maent hefyd yn pennu trefniadau i gyfweld y rheiny sydd wedi'u hargymell ar gyfer dilyniant. Yn y rhan fwyaf o achosion, mae rheolwyr yn eistedd ar y paneli hyn. Mewn rhai sefydliadau, mae'r panel hefyd yn cynnwys aelod o undeb llafur yr athro/athrawes.
- 56 Fel arfer, mae sefydliadau yn gofyn i'r gwersi a arsylwyd fod yn radd 2 o leiaf (da heb unrhyw ddiffygion pwysig). Caniataodd leiafrif o'r sefydliadau i athrawon 'yn y grŵp eithriadol' gymryd rhan mewn trydydd arsylwad os oedd un o'r rhai blaenorol yn is na gradd 2. Mae'r rhan fwyaf o'r colegau'n ystyried gwersi sy'n radd 3 neu'n is yn annerbyniol ar ddibenion dilyniant trothwy.

### **Canlyniadau dilyniant trothwy**

- 57 Mae bron pob sefydliad yr ymwelwyd ag ef wedi rhoi'r cynllun dilyniant trothwy ar waith yn drylwyr.
- 58 Yn y 15 coleg yr ymwelwyd â nhw, canfuom y canrannau canlynol o athrawon a oedd yn llwyddiannus, athrawon na ymgeisiodd ac athrawon a oedd yn aflwyddiannus ym mlwyddyn gyntaf ac ail flwyddyn y cynllun.

	<b>Athrawon a oedd yn llwyddiannus</b>	<b>Athrawon na ymgeisiodd</b>	<b>Athrawon a ymgeisiodd ond a oedd yn aflwyddiannus</b>
<b>2006-2007</b>	67%	27%	6%
<b>2007-2008</b>	55%	40%	5%

- 59 Roedd nifer yr athrawon a oedd yn gymwys i wneud cais yn amrywio'n fawr yn y sefydliadau yr ymwelwyd â nhw. Roedd yr amrywiad hwn yn adlewyrchu maint y coleg yn ogystal â pholisïau cyflog sefydliadau unigol â'u patrymau recriwtio athrawon yn ystod y blynyddoedd diwethaf. Mewn chwe sefydliad, roedd dros 70 o athrawon yn gymwys i symud ymlaen ym mhob un ohonynt.
- 60 Yn y flwyddyn gyntaf, ni chyflwynodd dros chwarter y holl athrawon cymwys yn y 15 sefydliad yr ymwelwyd â nhw bortffolio tystiolaeth. Roedd canran yr athrawon a oedd yn cyflwyno portffolios ym mhob sefydliad yn amrywio'n fawr. Mewn dau achos, ymgeisiodd yr holl athrawon cymwys, ond mewn pedwar sefydliad, nid ymgeisiodd dros 40% o'r athrawon cymwys. Ar y cyfan, roedd 93% o'r athrawon a ymgeisiodd i symud ymlaen i'r raddfa dâl uwch yn llwyddiannus. Roedd canran y dilyniant llwyddiannus yn amrywio o 75% i 98% yn y sefydliadau yng ngrŵp yr arolwg.
- 61 Nid oes unrhyw sefydliad lle'r oedd pawb a ymgeisiodd yn llwyddiannus. Mewn dau achos, ymgeisiodd yr holl athrawon cymwys, ond nid oedd pob un ohonynt yn llwyddiannus. At ei gilydd, roedd tua 7% o'r athrawon a ymgeisiodd i symud ymlaen yn aflwyddiannus. Mewn rhai achosion, nododd nifer fach o athrawon eu bod yn bwriadu ymgeisio, ond gwnaethant dynnu eu ceisiadau yn ôl cyn cyflwyno portffolio.

**Dilyniant trothwy yn 2006 ('y grŵp eithriadol') yn y 15 sefydliad yn yr arolwg**

<b>Sefydliad</b>	<b>Staff cymwys</b>	<b>Staff a oedd yn llwyddiannus</b>	<b>Staff na ymgeisiodd</b>	<b>Canran na ymgeisiodd</b>	<b>Canran yr ymgeiswyr llwyddiannus</b>
<b>1</b>	160	107	38	24%	96%
<b>2</b>	114	64	47	41%	96%
<b>3</b>	80	43	29	36%	84%
<b>4</b>	79	46	32	41%	98%
<b>5</b>	73	50	21	29%	98%
<b>6</b>	72	56	15	21%	98%
<b>7</b>	68	50	16	24%	96%
<b>8</b>	51	38	10	20%	93%
<b>9</b>	42	31	10	42%	97%
<b>10</b>	34	23	9	26%	92%
<b>11</b>	34	32	0	0%	94%
<b>12</b>	30	23	5	17%	92%
<b>13</b>	29	20	8	28%	95%
<b>14</b>	23	20	0	0%	87%
<b>15</b>	15	6	7	47%	75%
<b>Cyfanswm</b>	904	609	247	27%	93%

- 62 Roedd yr athrawon hynny a benderfynodd peidio ag ymgeisio ym mlwyddyn gyntaf y cynllun yn gymwys i ymgeisio yn y blynyddoedd canlynol. At ei gilydd, yn y sefydliadau yr ymwelwyd â nhw, ni chyflwynodd 40% o'r athrawon cymwys bortffolios yn yr ail flwyddyn. Mewn rhai sefydliadau, gwnaeth athrawon na ymgeisiodd yn ystod blwyddyn gyntaf y cynllun geisiadau llwyddiannus y flwyddyn ddilynol. Fodd bynnag, roedd cyfran uchel o'r athrawon na ymgeisiodd yn ystod yr ail flwyddyn yn cynnwys y rheiny na ymgeisiodd yn ystod y flwyddyn gyntaf.

**Dilyniant trothwy yn 2007 yn y 15 sefydliad yn yr arolwg**

Sefydliad	Staff cymwys	Staff a oedd yn llwyddiannus	Staff na ymgeisiodd	Canran na ymgeisiodd	Canran yr ymgeiswyr llwyddiannus
1	37	28	3	8%	82%
2	57	18	39	68%	100%
3	41	20	13	32%	71%
4	11	7	4	36%	100%
5	31	15	15	48%	94%
6	32	26	6	19%	100%
7	24	8	16	67%	100%
8	22	14	7	32%	93%
9	16	8	8	50%	100%
10	i ddod <sup>4</sup>				
11	16	14	2	13%	100%
12	0	0	0		
13	25	14	11	44%	100%
14	4	3	1	25%	100%
15	i ddod				
<b>Cyfanswm</b>	316	175	125	40%	92%

- 63 Mae'n anodd nodi'r ffactorau sy'n achosi amrywiad mor eang yng nghanran yr athrawon sydd wedi dewis peidio â gwneud cais am ddilyniant trothwy. Nid oes unrhyw dystiolaeth i awgrymu bod cydberthynas rhwng canran yr athrawon cymwys sy'n ymgeisio a'r safonau sy'n cael eu cyflawni gan ddysgwyr mewn sefydliad penodol. Nid oes unrhyw gydberthynas chwaith rhwng maint neu natur y sefydliad a chanran y disgyblion sy'n gwneud cais am ddilyniant trothwy.
- 64 Mae'r rhesymau a roddwyd gan athrawon am beidio â gwneud cais am ddilyniant trothwy yn amrywio'n fawr. Maent yn cynnwys y canlynol:
- gwrthwynebu cysyniad dilyniant trothwy, mewn egwyddor;
  - diffyg amser neu awydd i baratoi'r portffolio;
  - pryder ynghylch peidio â bodloni'r safonau;
  - pryderon ynghylch gwneud digon o addysgu rhan-amser i gasglu'r dystiolaeth;

<sup>4</sup> Nid oedd y trefniadau ar gyfer dilyniant trothwy wedi'u cwblhau.

- anfodlonrwydd â gofynion uwch tybiedig y cynllun yn y sector colegau, o'i gymharu â'r sector ysgolion;
  - problemau iechyd hirdymor;
  - diffyg hyder yn eu gallu i symud ymlaen yn llwyddiannus; ac
  - ymwybyddiaeth na fyddai eu diffyg cyfranogiad mewn gweithgareddau DPP yn bodloni'r safonau gofynnol.
- 65 Nid oes unrhyw dystiolaeth bod yr athrawon sy'n dewis peidio ag ymgeisio am ddilyniant trothwy yn perfformio'n waeth na'r rheiny sydd wedi llwyddo i groesi'r trothwy.
- 66 Yn ystod dwy flynedd gyntaf y cynllun, mae tua 7% o'r athrawon sydd wedi ymgeisio wedi bod yn aflwyddiannus. Mae'r rhesymau mwyaf cyffredin am ddiffyg llwyddiant yn cynnwys:
- cofnodion tystiolaeth anghyflawn, er enghraifft diffyg arsylwadau gwersi;
  - methu â chymryd rhan mewn digon o weithgareddau DPP; a
  - dim digon o dystiolaeth o gynllunio dysgu ac asesu.
- 67 Mae'r holl sefydliadau yn anfon llythyr at yr holl athrawon sy'n cyflwyno portffolio, gan roi gwybod iddynt am ganlyniad eu cais am ddilyniant trothwy. Un o uwch reolwyr y coleg sy'n ysgrifennu'r llythyr hwn fel rheol ac mae hyn yn cadarnhau statws y broses. Os nad ydynt wedi bodloni'r meini prawf, maent yn cael cofnod ysgrifenedig o'r rhesymau a chyingor ar y camau y mae angen iddynt eu cymryd er mwyn cyrraedd y safon angenrheidiol. Yn aml, bydd y llythyr at yr ymgeiswyr llwyddiannus hefyd yn rhoi gwybod iddynt am gamau y gallant eu cymryd er mwyn gwella ymhellach. Daw hyn yn rhan o'r dystiolaeth ar gyfer gosod targedau yn y broses rheoli perfformiad.
- 68 Mae'r rhan fwyaf o'r sefydliadau wedi defnyddio'r cynllun dilyniant trothwy i asesu rhagoriaeth addysgu yn unig. Nid ydynt yn defnyddio gwybodaeth o'r cynllun i asesu a yw ymgeiswyr yn addas ar gyfer rheolaeth neu arweinyddiaeth academiaidd. Pan fydd swyddi arweinyddiaeth academiaidd ar gael, mae'r rhan fwyaf o'r sefydliadau'n parhau i ddefnyddio eu trefniadau blaenorol ar gyfer penodi staff i'r swyddi hyn ac yn gwneud hynny trwy broses o ddethol ymgeiswyr. Er bod y cynllun dilyniant trothwy'n addas ar gyfer asesu rhagoriaeth addysgu, nid yw'n addas ar gyfer asesu'r medrau rheoli sydd eu hangen ar gyfer arweinyddiaeth academiaidd.
- 69 Mae gan yr holl sefydliadau drefniadau priodol ar gyfer mynd i'r afael ag apeliadau yn erbyn penderfyniadau am ddilyniant. Mae'r rhan fwyaf ohonynt yn seilio'r rhain ar drefniadau ar gyfer rheoli apeliadau a chwynion y cytunwyd arnynt yn flaenorol gyda'u canghennau undebau lleol.

### Costau RhAP

- 70 Ariannwyd y costau o ariannu dilyniant athrawon i TU2 gan Lywodraeth Cynulliad Cymru hyd flwyddyn ariannol 2007-2008. Yn ystod 2007-2008 a 2008-2009, mae sefydliadau wedi gorfod ariannu dilyniant trothwy eu hunain ar gyfer darlithwyr cymwys sy'n bodloni'r gofynion angenrheidiol ac yn gallu symud o TU1 i TU2 a TU3 (yn 2007-2008 a 2008-2009) ac o TU2 i TU3 yn 2008-2009. Mae Llywodraeth Cynulliad Cymru'n codi cosb ariannol ar unrhyw sefydliad sy'n methu â chynnig dyfarniad tâl blynyddol. Fodd bynnag, nid oes unrhyw gosb ar gyfer sefydliadau nad ydynt yn gweithredu dilyniant trothwy.
- 71 Nid yw llawer o sefydliadau wedi cyflwyno'r trefniadau ar gyfer dilyniant athrawon o TU2 i TU3 yn llawn hyd yn hyn. Mae'r rhan fwyaf ohonynt yn honni bod hyn oherwydd rhesymau ariannol ac oherwydd y diffyg cyllid a neilltuwyd gan Lywodraeth Cynulliad Cymru ar gyfer dilyniant trothwy. Mae o leiaf un sefydliad yn honni na fydd yn rhoi dilyniant darlithwyr o TU2 i TU3 ar waith oherwydd y tebygolrwydd o ddiswyddo staff eraill petaent yn cyfeirio cyllid at wobrwyo staff ar gyfer dilyniant trothwy.

### Manteision RhAP

- 72 Un o fanteision mawr y cynllun yw ei fod wedi datblygu cysylltiadau clir rhwng rheoli perfformiad athrawon a threfniadau mwy cyffredinol darparwyr ar gyfer rheoli ansawdd. Bellach, mae rheolwyr ac athrawon yn y sector addysg bellach yn gwneud cysylltiadau mwy cyson a thryloyw o lawer rhwng perfformiad athrawon a phrofiadau dysgwyr yn yr ystafell ddosbarth nag yr oeddent yn y cylch arolygu diwethaf.
- 73 Mae staff addysgu a fydd yn gymwys ar gyfer dilyniant trothwy yn yr ychydig flynyddoedd nesaf wedi dod yn fwy systematig o lawer yn y modd y maent yn cadw cofnodion o'u gweithgareddau cynlluniedig.
- 74 Nid yw'r cynllun dilyniant trothwy'n gofyn i athrawon gyflwyno tystiolaeth o effaith eu gwaith ar ganlyniadau dysgwyr, ond mae llawer o athrawon yn cynnwys tystiolaeth, fel data gwerth ychwanegol, DVDau o waith ymarferol a chyflwyniadau dysgwyr, cofnodion o lwyddiant dysgwyr, a chyfraddau presenoldeb a dilyniant dysgwyr.
- 75 Mae'r rhan fwyaf o'r sefydliadau wedi gweld bod cyflwyno'r trefniadau ar gyfer rheoli perfformiad wedi annog athrawon i gymryd rhan mewn mwy o weithgareddau datblygiad proffesiynol parhaus (DPP). Erbyn hyn, mae sefydliadau'n darparu cyfleoedd mwy systematig i athrawon gymryd rhan mewn DPP. Bellach, mae mwy o athrawon yn ymgeisio i gymryd rhan mewn gweithgareddau datblygu staff sy'n uniongyrchol gysylltiedig ag addysgu, dysgu ac asesu. Mae rhai sefydliadau'n adrodd bod athrawon yn derbyn mwy o secondiadau diwydiannol er mwyn gwella eu gwybodaeth am arferion diwydiannol a masnachol cyfredol. Mae'r datblygiad hwn yn cael ei groesawu oherwydd bod gwybodaeth ddiweddar am arferion diwydiannol perthnasol ymhlith athrawon wedi bod yn wendid a nodwyd mewn adroddiadau arolygu Estyn yn y gorffennol.

## **Awdur yr adroddiad cylch gwaith a thîm yr arolwg**

Eleanor Davies AEM	Awdur yr adroddiad cylch gwaith
Jo Fowler AY	Aelod o dîm yr arolwg
Bernard Hayward AEM	Aelod o dîm yr arolwg