Sut gellir gwella cysylltiadau rhwng datblygiad proffesiynol parhaus, cynlluniau datblygu ysgolion, rheoli perfformiad a chodi safonau.

Estyn
Arolygiaeth Ei Mawrhydi Dros Addysg
A Hyfforddiant yng Nghymru
Her Majesty's Inspectorate
For Education and Training in Wales

BUDDSODDWR MEWN POBL
INVESTOR IN PEOPLE

...Rhagoriaeth i bawb... …Excellence for all…

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

Adran Cyhoeddiadau
Estyn
Llys Angor
Heol Keen
Caerdydd
CF24 5JW neu drwy e-bost at publications@estyn.gsi.gov.uk

Mae'r cyhoeddiad hwn a chyhoeddiadau eraill gan Estyn ar gael ar ein gwefan: www.estyn.gov.uk

Cyfieithwyd y ddogfen hon gan Trosol (Saesneg i'r Gymraeg)

© Hawlfraint y Goron 2005: Gellir ailddefnyddio'r ddogfen/cyhoeddiad (ac eithrio'r logos adrannol) am ddim mewn unrhyw fformat neu gyfrwng ar yr amod y caiff ei ailddefnyddio'n gywir ac na chaiff ei ddefnyddio mewn cyd-destun camarweiniol. Rhaid cydnabod y deunydd fel hawlfraint y Goron a rhai nodi teitl y ddogfen/cyhoeddiad

CYNNWYS TUDALEN

1. Cyflwyniad 4

2. Diffiniadau 4

3. Cefndir 4

4. Gweithgareddau DPP mewn ysgolion 5

5. Agweddau ar DPP a gwmpesir yn yr adroddiad 5

6. Prif ganfyddiadau'r adroddiad 6

7. Argymhellion 8

Atodiadau 10

Atodiad 1 - DPP mewn ysgolion ac AALlau – gwybodaeth ychwanegol ynglŷn â'r sefyllfa bresennol. Gweithdrefnau ar gyfer nodi anghenion hyfforddiant unigol, gan gynnwys anghenion staff cymorth 10

Atodiad 2 Ystod y gweithgareddau DPP 19

Atodiad 3 Adroddiad Estyn ar 'Arfer dda mewn cymorth parabroffesiynol a chymorth arall ar gyfer athrawon', 2003 20

Atodiad 4 Astudiaethau achos 21

1. Cyflwyniad

1.1 Mae'r adroddiad hwn yn amlinellu'r gydberthynas rhwng datblygiad proffesiynol parhaus (DPP), cynlluniau datblygu ysgolion, rheoli perfformiad a chodi safonau. Yn benodol, mae'n archwilio'r ffordd y gellir gwella'r cysylltiadau hyn. Mae hefyd yn edrych ar y ffordd mae rheoli perfformiad a chynlluniau datblygu ysgolion yn cydgysylltu i nodi anghenion datblygiad athrawon ac ysgolion unigol, sut y bodlonir yr anghenion hyn a'r effaith y gall hyn gael ar godi safonau (Atodiad 1).

2. Diffiniadau

2.1 Defnyddir nifer o dermau i ddisgrifio datblygiad proffesiynol athrawon. Mae'r rhain yn cynnwys datblygu staff, hyfforddiant mewn swydd (HMS) a datblygiad proffesiynol parhaus.

2.2 Mae datblygu staff a HMS yn ymwneud yn bennaf â datblygu staff ysgol ar adeg benodol. Fodd bynnag, mae DPP yn ymwneud â gwella arfer ac mae'n berthnasol i bob athro drwy gydol eu gyrfaoedd.

2.3 Mae Cyngor Addysg Cyffredinol Cymru (CACC) yn diffinio DPP fel rhywbeth sy'n cwmpasu'r holl ddysgu ffurfiol ac anffurfiol, sy'n galluogi athrawon i wella eu harfer eu hunain.

2.4 Mae'r Adran Addysg a Sgiliau (DfES) yn nodi bod '*DPP yn cynnwys unrhyw weithgaredd sy'n cynyddu gwybodaeth neu ddealltwriaeth athrawon a'u heffeithiolrwydd mewn ysgolion ac a all helpu codi safonau plant a gwella bodlonrwydd athrawon yn eu gwaith. Mae DPP ar gyfer pob athro, ar unrhyw adeg yn eu gyrfa'.*

2.5 Mae DPP yn broses barhaus sy'n adeiladu ar hyfforddiant a sefydlu cychwynnol ac mae'n cynnwys cyfleoedd datblygiad a hyfforddiant a gaiff athrawon drwy gydol eu gyrfaoedd. Mae'n ymwneud â gwella unigolion ac ysgolion gyda'r bwriad o godi safonau.

3. Cefndir

3.1 Mae diwygiadau addysgol bob amser wedi amlygu'r angen i athrawon gael hyfforddiant o ansawdd da ar ystod o faterion pwysig.

3.2 Mae Llywodraeth Cynulliad Cymru (LlCC) wedi gosod y cyd-destun ar gyfer DPP mewn ysgolion yng Nghymru. Yn 'Y Wlad sy'n Dysgu', mae LlCC wedi ymroi ei hun i roi'r hyfforddiant a'r cymorth y mae eu hangen ar athrawon i wneud eu swyddi'n dda ac i wneud cynnydd yn eu gyrfaoedd. Mae'r ddogfen hefyd yn nodi y bydd *'y cynllun rheoli*

perfformiad ar gyfer athrawon yn cynnig ymagwedd gyson at osod amcanion; cael adborth rheolaidd; a strwythuro datblygiad proffesiynol a……bydd DPP yn cael ei deilwra fwyfwy yn unol ag anghenion unigolion'.

3.3 Yn ei hymchwil, mae Barbara Lee yn nodi '*Mae'r pwysau ar athrawon i ymateb i fentrau newydd a chymryd cyfrifoldebau newydd yn ysgogi'r angen am ddatblygiad proffesiynol…. mae cymorth ar gyfer athrawon yn hanfodol os ydynt am gymryd y cyfleoedd datblygiad proffesiynol a gynigir. Mae ei angen ar ffurf nawdd ar gyfer hyfforddiant ac ar gyfer gwaith cyflenwi, ac mewn ymroddiad ysgol gyfan i ddatblygiad proffesiynol parhaus'.*[1]

3.4 Mae athrawon yn ymgymryd â gweithgareddau hyfforddiant a datblygiad proffesiynol sy'n gysylltiedig â'u hanghenion datblygiad unigol ac sydd hefyd yn adlewyrchu, mewn llawer o achosion, blaenoriaethau'r ysgol a blaenoriaethau cenedlaethol.

3.5 Mae'r ysgolion gorau yn creu amgylchiadau lle mae'r staff a'r dysgwyr yn ddysgwyr gweithgar. Yn yr ysgolion hyn, mae'r disgyblion a'r staff yn teimlo y cânt eu gwerthfawrogi, ceir cryn gymhelliant ac ystyrir datblygu staff yn gyfrifoldeb a hawl proffesiynol.

4. Gweithgareddau DPP mewn ysgolion

4.1 Mae athrawon yn aml yn disgrifio gweithgareddau sy'n ymwneud â datblygiad proffesiynol fel cyrsiau, ac mae awdurdodau addysg lleol (AALlau) yn darparu llawer o'r rhain. Fodd bynnag, yn gynyddol, mae ysgolion yn cymryd golwg fwy cynhwysfawr o weithgareddau DPP ac mae'r rheiny a ystyrir yn briodol bellach yn dod ar amryw ffurfiau (Atodiad 2).

5. Agweddau ar DPP a gwmpesir yn yr adroddiad

5.1 Mae Estyn wedi cynhyrchu swm sylweddol o wybodaeth am faterion DPP. Mae rhywfaint o'r gwaith hwn yn gysylltiedig ag ymsefydlu, datblygiad proffesiynol cynnar a rhaglenni arweinyddiaeth LlCC. Mae'r elfennau hynny o DPP wedi'u heithrio o'r astudiaeth hon.

5.2 Mae'r adroddiad hwn yn disgrifio ac yn arfarnu arfer ysgolion mewn DPP mewn amrywiaeth o leoliadau addysgol gwahanol. Mae'n tynnu ar:

- adroddiadau arolygiadau ysgolion;

[1] Barbara Lee (2000) 'Continuing Professional Development: Teachers' Perspectives'

- trafodaethau gyda phenaethiaid, cydlynwyr datblygiad staff, staff addysgu a staff nad ydynt yn addysgu; ac
- ymweliadau a wnaed gan Arolygwyr Ei Mawrhydi ag ystod o ysgolion cynradd, uwchradd ac arbennig ac AALlau ledled Cymru.

6. Prif ganfyddiadau'r adroddiad

6.1 Gellir gwella cysylltiadau rhwng datblygiad proffesiynol parhaus, cynlluniau datblygu ysgolion, rheoli perfformiad a chodi safonau drwy:

- ysgolion ac athrawon unigol yn dod yn fwyfwy ymwybodol o'r gweithgareddau DPP sy'n arwain at newidiadau sylweddol mewn arfer a gwella safonau cyflawniad;

- cynlluniau datblygiad staff a chynlluniau datblygu ysgolion yn adlewyrchu sut bydd gweithgareddau DPP a hyfforddiant yn dylanwadu ar safonau yn y tymor byr a'r tymor hir;

- athrawon unigol a grwpiau o athrawon neu staff yr ysgol gyfan yn gosod meini prawf llwyddiant â ffocws da, ar gamau bach, ar ddechrau'r hyfforddiant;

- amcanion wedi'u nodi drwy'r cynllun rheoli perfformiad yn cael eu cefnogi gan gyfleoedd hyfforddiant;

- ysgolion yn lledaenu canlyniadau datblygu staff yn fwy effeithiol, ac, yn benodol, pan fyddai'r wybodaeth o fudd i bob athro;

- penaethiaid yn cael mwy o gyllid i gefnogi anghenion datblygu athrawon cyflenwi nad ydynt yn cael llawer o hyfforddiant ar fethodolegau a mentrau addysgu;

- ysgolion yn gwella o ran arfarnu effaith hyfforddiant a DPP, hyd yn oed pan mae safonau'n uchel;

- ysgolion yn lleihau'r oedi mewn amser o ran lledaenu canlyniadau hyfforddiant;

- rheolwyr uwch yn edrych ar yr ystod lawn o ffactorau a allai effeithio ar godi safonau. Gall y rhain gynnwys DPP, newidiadau mewn staffio, carfannau o ddisgyblion a chyllid;

- cynllunio cyllid ar gyfer DPP yn well yn y tymor hir;

- sicrhau bod cyllid ar gyfer DPP yn cael ei ddosbarthu'n deg i ysgolion ac athrawon; ac

- ysgolion yn cael hinsawdd sy'n cefnogi ceisiadau i CACC a lle mae staff uwch yn rhagweithiol yn hyn o beth.

6.2 Mewn ysgolion, mae DPP yn fwyaf effeithiol:

- pan nodir mai codi safonau cyflawniadau disgyblion yw'r brif flaenoriaeth ar gyfer datblygiad ysgolion a gwneir defnydd da o ystod eang o dystiolaeth i nodi anghenion datblygiad staff;

- pan mae cynlluniau datblygu staff neu ysgolion yn cysylltu gweithgareddau unigol â blaenoriaethau'r ysgol gyfan neu flaenoriaethau adrannol yn glir;

- pan ystyrir blaenoriaethau ysgol gyfan fel y prif ffocws ar gyfer datblygiad, er y gallai hyn olygu mai prin y bydd rhai pynciau'n cael eu cefnogi drwy ddyraniadau Cronfa Ysgolion Gwell (CYG);

- pan mae DPP a rheoli perfformiad wedi'u cysylltu'n llawer agosach cyhyd â bod amcanion ar gyfer datblygu athrawon wedi'u cefnogi drwy gyfleoedd hyfforddiant;

- pan maent yn gwneud ymdrech dda i ledaenu gwybodaeth DPP gan fod hyn yn hanfodol os yw DPP am gael effaith sylweddol ar godi safonau;

- pan maent yn cydnabod pwysigrwydd datblygu staff cymorth; a

- phan mae AALlau yn cefnogi DPP ac mae ganddynt drosolwg da ar ddatblygiadau. O ganlyniad, gallant helpu ysgolion i rwydweithio a lledaenu arfer effeithiol a all helpu codi safonau disgyblion.

7. Argymhellion

Er mwyn gwella cysylltiadau rhwng datblygiad proffesiynol parhaus, cynlluniau datblygu ysgolion, rheoli perfformiad a chodi safonau, mae Estyn yn argymell y dylai athrawon, ysgolion a, lle y bo'n briodol, AALlau:

A1. ddadansoddi anghenion disgyblion i helpu pennu pa weithgareddau datblygiad proffesiynol parhaus y mae eu hangen i godi safonau a gwella datblygu medrau disgyblion;

A2. myfyrio ar sut y bydd gweithgareddau DPP a hyfforddiant yn dylanwadu ar safonau, nid yn unig yn y tymor byr, ond hefyd yn y tymor hwy;

A3. gosod meini prawf llwyddiant ar ddechrau gweithgareddau hyfforddiant sy'n nodi'n glir pa enillion y gellir eu disgwyl;

A4. cysylltu'r canlyniadau arfaethedig ag:

- enillion mewn gwybodaeth a medrau; a
- chodi safonau disgyblion;

A5. sicrhau bod canlyniadau gweithgareddau hyfforddiant a fyddai o fudd i bob athro yn cael eu rhannu gyda'r holl staff;

A6. ystyried anghenion athrawon cyflenwi; a

A7. helpu datblygu staff cymorth drwy ddarparu gweithgareddau hyfforddiant priodol ar eu cyfer.

Yn ogystal, mae nifer o faterion cyllid y mae angen eu datrys er mwyn gwella'r cysylltiadau hyn.

Dylai LICC sicrhau:

A8. bod digon o gyllid yn y Gronfa Ysgolion Gwell a dweud wrth AALlau ac ysgolion yr hyn y byddant yn ei gael ar gyfer hyfforddiant ar gyfer cyfnod 3 blynedd.

Dylai LICC, CACC ac AALlau sicrhau:

A9. y caiff cyllid ei ddosbarthu'n decach rhwng athrawon ac ysgolion; ac

A10. y caiff cyllid ei ddarparu ar gyfer hyfforddi athrawon cyflenwi.

Dylai ysgolion:

A11. fod yn fwy rhagweithiol o ran cael cyllid DPP o bob ffynhonnell; a

A12. thargedu adnoddau DPP yn well i fynd i'r afael â blaenoriaethu a nodwyd.

At hynny, mae Estyn yn argymell bod LICC:

A13. yn cynnal astudiaeth hydredol ar effaith DPP ar godi safonau disgyblion.

Atodiadau

Atodiad 1 DPP mewn ysgolion ac AALlau – gwybodaeth ychwanegol ynglŷn â'r sefyllfa bresennol. Gweithdrefnau ar gyfer nodi anghenion hyfforddiant unigol, gan gynnwys anghenion staff cymorth

1.1 Mae ysgolion yn gwneud defnydd da yn gyffredinol o ystod eang o dystiolaeth i nodi anghenion datblygu staff. Mae hyn yn cynnwys:

- monitro cynlluniau gan arweinwyr pwnc;
- samplo gwaith disgyblion;
- monitro safonau ac ansawdd yn uniongyrchol mewn ystafelloedd dosbarth;
- dadansoddi gwybodaeth asesu, yn enwedig ar ddiwedd y cyfnodau allweddol;
- trafodaethau gyda staff;
- materion allweddol o arolygiad mwyaf diweddar yr ysgol;
- adolygiadau allanol a gynhelir gan ymgynghorwyr yr AALl; a
- safbwyntiau disgyblion a rhieni.

1.2 Yn y rhan fwyaf o achosion, defnyddir y dystiolaeth a gesglir i nodi anghenion datblygu staff yn ystod y cylch rheoli perfformiad; nodwedd allweddol o hyn yw nodi amcanion sy'n gysylltiedig â datblygiad proffesiynol yr athro ei hun.

1.3 Mae amcanion athrawon yn aml wedi'u cysylltu â materion sy'n gymwys ac yn berthnasol yn uniongyrchol yn yr ystafell ddosbarth ac sy'n aml yn cysylltu ag amcanion ehangach yr ysgol.

1.4 Mewn rhai achosion, nododd athrawon anghenion datblygu proffesiynol nad oeddent yn uniongyrchol gysylltiedig â'u gwaith presennol, ond a allai gyfrannu at eu gwaith yn y dyfodol.

1.5 Mewn gormod o achosion, dim ond nodi'r cyrsiau i'w mynychu neu'r gweithgareddau i'w dilyn y mae amcanion DPP. Nid yw athrawon bob amser yn nodi canlyniadau bwriadedig yr hyfforddiant o ran enillion mewn gwybodaeth a medrau neu o ran codi safonau.

1.6 Nid yw penaethiaid mewn sefyllfa i gefnogi anghenion datblygiad athrawon cyflenwi oherwydd cyllid cyfyngedig. Mae nifer fechan o ysgolion sy'n cyflogi athrawon cyflenwi penodol yn rheolaidd yn cynnig cyfleoedd iddynt nodi eu hanghenion. Os yw'r rhain yn cyd-fynd ag agwedd ar ddatblygiad yr ysgol, eir i'r afael â hwy drwy hyfforddiant mewnol. Fodd bynnag, ychydig iawn o hyfforddiant a gaiff llawer o athrawon cyflenwi ac efallai na fyddant yn wybodus am y methodolegau a'r mentrau addysgu diweddaraf.

Y gydberthynas rhwng anghenion hyfforddiant unigol ac ysgol gyfan a mentrau lleol a chenedlaethol

1.7 Ym mhob ysgol, mae gan y pennaeth neu athro uwch drosolwg ar anghenion yr ysgol y gellir mynd i'r afael â nhw drwy ddatblygiad proffesiynol parhaus, ac mae'n cynllunio sut y byddant yn cael eu bodloni.

1.8 Yn y rhan fwyaf o achosion, codi safonau cyflawniadau disgyblion yw prif ganolbwynt y cynllunio ar gyfer datblygu'r ysgol.

1.9 Mae'r cydbwysedd rhwng staff unigol, amcanion adrannol ac ysgol a mentrau lleol a chenedlaethol yn wahanol o ysgol i ysgol, gan ddibynnu ar flaenoriaethau'r ysgol. Fodd bynnag, yn yr ysgolion gorau, mae gweithgareddau hyfforddiant yn cyd-fynd yn dda â'r blaenoriaethau cyffredinol ar gyfer gwella.

1.10 Mae cydlynwyr DPP yn nodi cyfleoedd hyfforddiant ar gyfer grwpiau o staff sydd wedi nodi anghenion tebyg, yn enwedig os ydynt yn cysylltu'n agos â chynllun datblygu'r ysgol. Caiff y newidiadau hyn eu bodloni fel arfer drwy ddarparu hyfforddiant mewnol drwy ymgynghorydd allanol neu ymgynghorydd AALl. Mewn achos unigol, rhoddir cyllid yn aml i'r aelod o staff i fynychu cwrs allanol ac yna i ledaenu neu arwain ar yr hyn y maent wedi'i ddysgu.

1.11 Mae rhai athrawon yn teimlo nad yw eu hanghenion hyfforddiant unigol yn cael eu bodloni oherwydd diffyg:

- cefnogaeth gan uwch reolwyr;
- cyllid;
- amser; neu
- argaeledd cyrsiau perthnasol.

Mewn rhai achosion, nid oes gan athrawon lawer o ddymuniad i fynychu gweithgareddau DPP.

Cysylltiadau rhwng cynlluniau ar gyfer datblygu staff, cynlluniau datblygu ysgolion a rheoli perfformiad

1.12 Mae gan y rhan fwyaf o ysgolion bolisïau datblygu staff. Mae'r rhain yn gyffredinol yn nodi:

- nodau datblygu staff;
- ystod y gweithgareddau;
- y cysylltiad rhwng DPP, rheoli perfformiad a chynlluniau datblygu ysgolion;
- rolau ffigyrau allweddol mewn DPP, ac yn benodol, rôl y cydlynydd DPP;

- sut y cynllunnir DPP; a
- sut bydd canlyniadau'r hyfforddiant yn cael eu monitro a'u harfarnu.

1.13 Yn yr achosion gorau, mae cynlluniau datblygu staff, neu adrannau yng nghynllun datblygu'r ysgol sy'n cyfeirio at ddatblygiad staff, yn cysylltu gweithgareddau unigol yn glir â blaenoriaethau'r ysgol gyfan neu flaenoriaethau adrannol. Caiff y rhain eu costio ac maent yn aml yn nodi canlyniadau'r DPP ar gyfer yr unigolyn a'r ysgol.

1.14 Mae llawer o ysgolion yn blaenoriaethu cyfleoedd ar gyfer hyfforddiant staff drwy:

- gydweddu anghenion staff unigol gyda blaenoriaethau'r ysgol a chynlluniau datblygu adrannol;
- bodloni anghenion rheoli perfformiad; a
- sicrhau tegwch rhwng adrannau/timau ac oddi fewn iddynt.

1.15 Ym mhob ysgol yr ymwelwyd â hi, ystyriwyd blaenoriaethau ysgol gyfan yn brif ganolbwynt i ddatblygiad, gydag anghenion adrannol ac unigol yn ail. Yn ymarferol, ym mwyafrif yr ysgolion, mae'r blaenoriaethau yng nghynllun datblygu'r ysgol yn aml yn cydgysylltu â blaenoriaethau unigol ac adrannol.

1.16 Yn y rhan fwyaf o ysgolion, mae DPP a rheoli perfformiad yn cael eu cysylltu'n agosach*. 'Mewn rhai ysgolion, mae gweithgareddau a ariennir gan CACC wedi cael eu hymgorffori yn eu polisïau rheoli perfformiad, ond mae hyn yn bell o fod yn arfer i bawb'*[2]*.* Fodd bynnag, mae llawer o ysgolion yn ansicr, yn yr hinsawdd bresennol o ansicrwydd ariannol o ran cyllido DPP, y gellir cyflawni hyn.

Rhaglenni ar gyfer datblygu staff, gan gynnwys cyrsiau hyfforddiant

1.17 Mae CACC yn llunio Fframwaith Datblygiad Proffesiynol a fydd:

- yn sicrhau bod datblygiad proffesiynol wrth wraidd gyrfa mewn addysgu;
- yn nodi ac yn cefnogi anghenion athrawon ar gyfer datblygiad; ac
- yn cynnig cydnabyddiaeth a/neu achredu proffesiynol.

1.18 Mae'r rhan fwyaf o ysgolion bellach yn awyddus i hyrwyddo DPP fel hawl i bawb ac mae llawer ohonynt yn datblygu fel 'cymunedau dysgu'. Yn yr ysgolion hyn, ceir pwyslais nid yn unig ar y cyfleoedd dysgu sy'n bodoli ar gyfer disgyblion, ond hefyd ar gefnogaeth ar gyfer datblygu'r holl staff, gan gynnwys staff cymorth.

[2] Yr Athro R James a'r Athro D Egan (2004) 'Arfarniad ar gyfer Cyngor Addysgu Cyffredinol Cymruo'r Prosiectau Peilot Datblygiad Proffesiynol Cyfnod 3'.

1.19 Mae gan bresenoldeb ar gyrsiau allanol traddodiadol ran bwysig i'w chwarae o hyd o ran hyfforddi athrawon, yn enwedig lle caiff cyrsiau eu cynllunio a'u cynnal yn dda, gyda chynnwys priodol. Yn bwysig, mae cyrsiau o'r fath yn rhoi'r cyfle i athrawon gwrdd â staff o ysgolion eraill.

1.20 Mae'r rhan fwyaf o ysgolion yn defnyddio rhai o'r pum niwrnod cau sydd ar gael iddynt bob blwyddyn i ymgymryd â gweithgareddau hyfforddiant. Mewn rhai ysgolion, defnyddir pob un o'r pum niwrnod yn effeithiol ar gyfer gweithgareddau hyfforddiant. Fodd bynnag, mewn ysgolion eraill, dim ond un neu ddau o'r diwrnodau a ddefnyddir ar gyfer hyfforddiant, ac ni phennir y cynnwys gan flaenoriaethau cynllun datblygu'r ysgol na chan anghenion unigol athrawon. Nid yw hyn yn ddefnydd effeithiol o'r diwrnodau hyn.

1.21 Weithiau, mae LlCC yn darparu rhai diwrnodau cau ysgolion ychwanegol i gefnogi blaenoriaethau cenedlaethol, gan nodi cynnwys y gweithgareddau hyfforddiant a fydd yn cael eu cynnal ar y diwrnodau hynny. Yng Nghymru, gadewir i AALlau, cyrff llywodraethol ac ysgolion unigol bennu trefnu ac amseru'r diwrnodau cau.

1.22 Mae ystod y cyfleoedd DPP ar gyfer athrawon unigol wedi cynyddu gydag argaeledd cyllid gan CACC.

1.23 Nid yw rhai o'r gweithgareddau y mae athrawon wedi'u dilyn wedi cael llawer o effaith ar arfer a safonau. Yn benodol, cyrsiau hyfforddiant undydd nad ydynt yn gysylltiedig â blaenoriaethau ysgolion neu flaenoriaethau unigolion ar gyfer datblygu.

1.24 Mewn nifer fechan o ysgolion uwchradd, ar rai adegau, mae'n rhai i benaethiaid benderfynu a yw'r enillion a geir drwy anfon athrawon ar weithgareddau hyfforddiant yn cael eu gorbwyso gan y tarfu a achosir gan eu habsenoldeb. Mewn rhai amgylchiadau, mae penaethiaid yn dweud y gall athrawon cyflenwi gael effaith andwyol ar barhad y cwricwlwm, safonau ac ymddygiad disgyblion.

1.25 Mewn ysgolion cynradd, mae'r broblem yn llai difrifol gan fod cyflenwad lleol o athrawon yn aml sy'n adnabyddus i'r ysgol a'r disgyblion a all gynnig cyflenwi effeithiol ar gyfer hyfforddiant staff.

Lledaenu materion hyfforddiant

1.26 Mae llawer o ysgolion yn gwneud ymdrech dda i ledaenu gwybodaeth DPP. Fodd bynnag, mewn rhai ysgolion, mae lledaenu canlyniadau'n gyfyngedig, hyd yn oed pan fyddai'r wybodaeth o fudd i'r holl athrawon yn yr ysgol.

1.27 Dyma ffyrdd cyffredin o ledaenu canlyniad datblygiad proffesiynol parhaus mewn ysgolion:

- bwletinau wythnosol. Fel arfer, mae'r rhain yn nodi pwyntiau allweddol y DPP a phwy i gysylltu â nhw os oes angen gwybodaeth bellach. Caiff bwletinau wythnosol eu rhoi'n aml ar fewnrwyd yr ysgol;
- cyfarfodydd staff;
- diwrnodau cau ysgolion. Mewn nifer o ysgolion, mae athrawon sydd wedi mynychu cyrsiau allanol yn lledaenu gwybodaeth i weddill y staff ar y diwrnodau hyn. Mae'r hyfforddiant hwn yn gost effeithiol, a lle caiff ei gynllunio a'i gyflwyno'n dda, mae'n cael effaith gadarnhaol ar ddatblygiad staff.
- sesiynau 'cyfnos';
- 'fforymau dysgu' ar gyfer DPP. Mewn rhai ysgolion, mae athrawon wedi sefydlu 'fforymau dysgu' gwirfoddol y gwahoddir yr holl staff iddynt; ac
- i lywodraethwyr yr ysgol i'w hysbysu am gynnydd mewn rhai meysydd.

1.28 Mae lledaenu canlyniadau DPP y tu allan i'r ysgol yn llai cyffredin ac yn eithaf aml, mae hyn yn digwydd mewn perthynas â darnau sylweddol o waith yn unig lle mae'r DPP wedi arwain at weithgaredd ysgol gyfan neu weithgaredd adrannol.

1.29 Dyma enghreifftiau o ble mae lledaenu'n digwydd y tu allan i'r ysgol:

- i grwpiau AALl. Weithiau, mae AALlau yn gwahodd athrawon i gyflwyno canlyniadau gweithgaredd i grŵp o'u cydweithwyr. Mae hyn yn digwydd yn fwyaf cyffredin lle mae'r AALl wedi darparu'r DPP ac wedi olrhain gweithgareddau gyda'r athro yn yr ysgol;
- drwy rwydweithiau datblygiad proffesiynol a gefnogir gan yr AALl neu a ariennir drwy fwrsari CACC. Mae athrawon o ysgolion gwahanol yn cynnwys aelodau rhwydwaith datblygiad proffesiynol a dônt at ei gilydd i ddysgu am ddatblygiadau yn ysgolion ei gilydd; ac
- i gynulleidfa ehangach o weithwyr addysg proffesiynol drwy gyfnodolion ymchwil addysg, cyfnodolion cymdeithasau pwnc a/neu gynadleddau addysg.

1.30 Mae gan CACC adroddiadau archif estynedig ar brosiectau DPP. Mae'n datblygu ffyrdd lle gall ledaenu canlyniadau gwaith athrawon ledled Cymru drwy lunio E-gyfnodolyn lle mae'n cyfeirio at ganlyniadau prosiectau DPP sylweddol.

Gweithdrefnau ar gyfer mesur effaith DPP ar ansawdd yr addysgu a'r safonau y mae disgyblion yn eu cyflawni

1.31 Yn y rhan fwyaf o ysgolion, dengys cynlluniau datblygu y ffordd y bydd yr ysgol yn monitro effaith gweithgareddau DPP ar athrawon unigol ac ar y safonau y mae disgyblion yn eu cyflawni gydag amser.

1.32 Os yw ysgolion yn perfformio'n dda, maent yn aml yn teimlo bod mesur effaith DPP yn gymharol ddibwys. Fodd bynnag, ni ddylid tanamcangyrif anhawster arfarnu effaith hyfforddiant. Lle mae ysgolion wedi ceisio gwneud hyn, ceir oediad amser anochel rhwng y gweithgaredd ac unrhyw effaith ddilynol ar safonau. Efallai y bydd yr oedi hwn yn nodedig a gall beri i unrhyw fath o gysylltiad rhwng y gweithgaredd DPP a chodi safonau fod yn betrus ar y mwyaf. Hefyd, mae nifer o ffactorau amrywiol, fel newidiadau i staffio, carfannau o ddisgyblion a chyllid yn cael dylanwad ar godi safonau; dim ond un o'r rhain yw DPP.

1.33 Mewn llawer o achosion, mae athrawon yn methu gosod meini prawf llwyddiant/canlyniadau bwriadedig digon clir ar gyfer y gweithgaredd datblygiad proffesiynol. Mae'r rheiny sy'n gosod meini prawf llwyddiant yn aml yn cyfyngu'r rhain i'r manteision i'r athro a'r effaith y gallai hyn ei gael, er enghraifft, ar lunio cynlluniau gwaith. Yn anaml y mae'r rhain yn cysylltu â chodi lefelau cyflawniad disgyblion. Mae hyn weithiau oherwydd bod athrawon yn teimlo bod cysylltu canlyniadau disgyblion â dulliau addysgu newidiol yn rhy anodd. Yr athrawon sy'n fwyaf llwyddiannus yw'r rheiny sy'n gosod meini prawf llwyddiant sydd â ffocws da, ar gamau bach, sy'n nodi pa enillion y gellir eu disgwyl.

1.34 Canlyniadau llawer o weithgareddau DPP yn aml yw cynyddu brwdfrydedd a chymhelliant ymysg disgyblion. Mae athrawon yn aml yn llunio arfarniadau goddrychol o ymatebion disgyblion i ddulliau newydd. Yn yr achosion gorau, mae athrawon yn ceisio safbwyntiau disgyblion ar yr hyn a allai eu helpu i ddysgu'n well mewn pwnc cyn cyflwyno dulliau newydd. Yna, cânt gyfnod o amser lle maent yn defnyddio dulliau newydd ac yn ceisio safbwyntiau disgyblion eto. Mae'r athrawon yn dadansoddi'r ymatebion hyn ac yn dod i rai casgliadau am lwyddiant yr ymagwedd newydd.

Hyfforddiant ar gyfer staff cymorth

1.35 Mae ysgolion yn dechrau cydnabod pwysigrwydd datblygu eu staff cymorth. Yn yr achosion gorau, maent yn ystyried beth yw eu hanghenion, cânt eu harsylwi yn y gwaith a rhoddir adborth iddynt.

1.36 Mewn rhai AALlau, darperir hyfforddiant penodol ar gyfer staff cymorth i gefnogi mentrau cwricwlwm, er enghraifft, rhaglenni llythrennedd a rhifedd ac i gefnogi disgyblion ag anghenion addysgol arbennig.

1.37 Mae adroddiad Estyn ar 'Arfer dda mewn cymorth parabroffesiynol a chymorth arall ar gyfer athrawon' yn 2003 yn nodi arfer dda yn hyfforddiant staff cymorth, a hefyd rhwystrau i hyfforddiant effeithiol (Atodiad 3).

Cyllido datblygiad staff

1.38 Mae tair prif ffrwd gyllid sy'n cyllido bron yr holl DPP mewn ysgolion:
- CYG;
- cyllid CACC; a
- chyllidebau ysgolion unigol.

1.39 CYG yw'r ffynhonnell fwyaf o gyllid o bell ffordd ac mae wedi cael ei defnyddio'n hanesyddol i gyllido mwyafrif y gweithgareddau DPP a hyfforddiant a gynhelir mewn ysgolion ac AALlau.

1.40 Mae LlCC yn dyrannu arian CYG i AALlau yn flynyddol. Caiff rhywfaint o'r arian hwn ei ddosbarthu wedyn i ysgolion a chedwir rhywfaint gan AALlau i gefnogi mentrau a drefnir yn ganolog. Fodd bynnag, mae gostyngiadau sylweddol yn 2004/2005 wedi golygu bod ysgolion yn edrych fwyfwy ar ffynonellau cyllid eraill ar gyfer DPP. Roedd gostyngiadau mewn dyraniadau CYG i ysgolion yn y flwyddyn ddiwethaf ar draws AALlau yng Nghymru yn amrywio o 30% i 50%.

1.41 Mae mwyafrif yr ysgolion ac AALlau yn teimlo bod y gostyngiadau presennol yn y CYG wedi'u hamseru'n arbennig o wael i'r graddau bod gofyn i ysgolion gefnogi ystod o amcanion staff a nodir drwy'r system rheoli perfformiad.

1.42 Mae nifer sylweddol o ysgolion, yn enwedig ysgolion uwchradd, yn defnyddio mwy o arian o'u cyllideb gyffredinol ar gyfer gweithgareddau datblygu staff. Mewn rhai ysgolion cynradd bach, fodd bynnag, efallai bod ychydig neu ddim cyllid yn weddill i gefnogi datblygiad staff. Mewn rhai o'r ysgolion hyn, mae penaethiaid yn cymryd dosbarthiadau i alluogi athrawon i fynychu gweithgareddau DPP er mwyn arbed arian. Mae hyn yn ychwanegu at lwyth gwaith y penaethiaid hyn.

1.43 Mae CACC wedi sicrhau bod cyllid newydd ar gael i athrawon unigol. Fodd bynnag, ni chaiff y cyllid hwn ei ddosbarthu'n gyfartal i ysgolion ac athrawon oherwydd bod rhaid i unigolion wneud cais am adnoddau. Yn y rhan fwyaf o ysgolion, mae ceisiadau i CACC yn ddibynnol ar gymorth gan staff uwch a hinsawdd gadarnhaol yn yr ysgol sy'n gweddu i ystod eang o gyfleoedd DPP. Mae'r rhan fwyaf o ysgolion yn credu y bu symudiad mewn cyllid DPP o CYG i CACC ac, oherwydd hynny, maent yn fwyfwy awyddus i gael arian o'r ffynhonnell newydd hon.

1.44 Mewn un ysgol gynradd fawr, roedd y pennaeth yn ymwybodol iawn o'r holl gyfleoedd CACC ar gyfer DPP ac roedd yr ysgol wedi elwa'n sylweddol dros y ddau gyfnod diwethaf, gan gael 16 o fwrsarïau, un ymweliad rhyngwladol a chyfranogiad mewn menter ysgol gyfan a phrosiect rhwydwaith. O gymharu, mewn ysgolion eraill, cafwyd

ychydig neu ddim arian CACC. Mewn rhai o'r ysgolion hyn, amgyffrediadau athrawon o gyllid CACC yw bod y ceisiadau a'r adroddiadau sydd eu hangen yn rhy gymhleth ac yn cymryd gormod o amser, a beth cynnag, ychydig o gyllid sydd ar gael. Mewn rhai ysgolion, wedi i CACC wrthod ceisiadau am gymorth, mae'r staff yn teimlo'n ddigalon, ac mewn rhai achosion, nid yw'r athrawon hyn wedi gwneud cais am fwy o gymorth.

1.45 Defnyddir CYG yn y rhan fwyaf o ysgolion i gefnogi hyfforddiant ar gyfer blaenoriaethau ysgol gyfan neu flaenoriaethau cenedlaethol, tra y caiff cyllid CACC, pan gaiff ei gyrchu, ei ddefnyddio i gefnogi blaenoriaethau unigol yn gyffredinol.

1.46 Prin yw nifer y ffynonellau cyllid ar gyfer hyfforddi staff cymorth. Mae ysgolion yn sylweddoli gwerth hyfforddi staff cymorth ochr yn ochr ag athrawon, ond mae cyllid yn gyfyngedig. Os yw ysgolion yn dymuno hyfforddi staff cymorth, bydd llawer ohonynt yn ariannu hyn o'u cyllidebau eu hunain. Fodd bynnag, oherwydd bod gan staff o'r fath gontractau rhan-amser neu gyfyngedig yn aml, rhaid i ysgolion eu talu i fynychu ar y diwrnodau hyn.

1.47 Mae nifer o ysgolion uwchradd yn awyddus i dalu i athrawon hyfforddi y tu allan i oriau ysgol. Nododd penaethiaid yn yr ysgolion hyn y bydd hyn yn lleihau tarfu yn ystod y dydd ac y byddai'n dal i gynnig cyfleoedd hyfforddiant o ansawdd da gyda'r nos neu ar benwythnosau.

1.48 Ar hyn o bryd, caiff cyllid CYG ar gyfer ysgolion ei ddyrannu'n flynyddol yn unig ac mae ansicrwydd ymysg athrawon ynghylch dyraniadau CACC. Os yw ysgolion am gael eu hannog i edrych ar ddatblygu staff fel cyfrifoldeb a hawl proffesiynol a myfyrio ar sut y bydd gweithgareddau DPP a hyfforddiant yn dylanwadu ar safonau yn y tymor hwy, yna rhaid i drefniadau cyllid DPP fod yn fwy pendant a thryloyw - mae angen i ysgolion allu nodi'r hyn y byddant yn ei gael yn fras gan yr amryw ffynonellau, yr hyn y mae'n rhaid iddynt dalu ar ei gyfer a thros ba gyfnod.

1.49 Mae Estyn wedi nodi yn flaenorol yn ei adroddiad ar Reolwyr Canol bod '*y ffyrdd amrywiol a chymhleth o ariannu datblygiad proffesiynol parhaus athrawon drwy arian Grantiau Cynnal Addysg a Hyfforddiant (GCAH), bwrsarïau CACC, cyllidebau ysgolion ac o adnoddau athrawon eu hunain yn ei gwneud hi'n anodd olrhain effeithiolrwydd hyfforddiant…..nid oes cytundeb neu brosesau cyffredin ar waith ar draws y cyrff cyllido i fonitro ac arfarnu effaith hyfforddiant ar athrawon, ysgolion a safonau disgyblion neu i fonitro faint o gyllid sydd ar gael'.*

Cefnogaeth AALlau ar gyfer DPP

1.50 Mae'r rhan fwyaf o AALlau yn sicrhau bod gweithgareddau a chyfleoedd DPP o ansawdd uchel ar gael i ysgolion. Maent yn datblygu'u rhaglenni hyfforddiant a chymorth i gyd-fynd â blaenoriaethau allweddol ar gyfer eu hysgolion, a hefyd blaenoriaethau cenedlaethol. Mae rhai AALlau hefyd yn creu ystod o gyfleoedd i alluogi i ganlyniadau DPP gael eu lledaenu'n effeithiol ymysg athrawon eraill. Yn ogystal, mae AALlau yn aml yn rhagweithiol o ran cynghori ysgolion lle gall staff arsylwi arfer dda mewn rhai meysydd cwricwlwm.

1.51 Yn yr arfer orau, mae gan AALlau drosolwg da ar ddatblygiadau DPP arwyddocaol mewn ysgolion. Gallant helpu ysgolion i rwydweithio. Mewn rhai achosion, mae AALlau sy'n ffinio â'i gilydd hefyd yn rhannu arfer dda ac efallai y byddant yn cynnal digwyddiadau ar y cyd.

1.52 Mae rhai AALlau yn cynorthwyo staff ac adrannau pwnc i wella drwy gynnig cymorth a hyfforddiant. Mae'r ysgolion neu'r AALlau yn nodi'r staff a fydd yn elwa ar y strategaeth hon drwy eu prosesau monitro.

1.53 Mae AALlau yn gweinyddu dyraniadau CYG ac yn monitro'r defnydd y mae ysgolion yn gwneud ohonynt. Mae gan y rhan fwyaf o ysgolion gytundebau lefel gwasanaeth gyda'u AALlau ar gyfer cymorth a hyfforddiant.

1.54 Tan yn ddiweddar iawn, nid oedd AALlau yn ymwybodol ar y cyfan o'r ceisiadau llwyddiannus y mae athrawon ac ysgolion wedi'u gwneud i CACC ar gyfer gweithgareddau hyfforddiant wedi'u hariannu. Mae hyn yn golygu na allant gynnwys y gweithgareddau hyn yn eu cynlluniau DPP. Mae CACC bellach yn gweithio'n well gydag AALlau i oresgyn yr anhawster hwn.

Atodiad 2 – Ystod y gweithgareddau DPP

Mae CACC yn cynnig ystod o enghreifftiau o weithgareddau DPP sy'n cynnwys:

• gweithgareddau ymsefydlu;	• rhaglenni cenedlaethol, er enghraifft, llythrennedd a rhifedd;
• datblygu gwybodaeth pwnc;	• partneriaeth rhwng ysgolion ac Athrofeydd Addysg Uwch ac AALlau;
• datblygu gwybodaeth addysgeg;	• cyrsiau a chynadleddau allanol;

• datblygu gwybodaeth ysgol;	• cyfarfodydd ysgol gyfan ac adrannol at ddibenion hunanadolygu a datblygu'r cwricwlwm;
• gweithgareddau ysgol gyfan a gweithgareddau clwstwr;	• ceisio cymwysterau pellach;
• cyfarfodydd arweinwyr pwnc a chydlynwyr;	• archwilio yn yr ystafell ddosbarth;
• rhaglenni estynedig yn seiliedig ar Safonau Cenedlaethol gyda chyfleoedd ar gyfer achredu;	• ymchwil gweithredu;
• rhaglenni arweinyddiaeth;	• datblygu ymagwedd arloesol at addysgu cyfres o wersi/ modiwlau;
• mentora ac arsylwi cymheiriaid;	• defnyddio adnoddau sy'n berthnasol i ddatblygiad proffesiynol fel llyfrau, fideos, meddalwedd;
• rhannu arfer dda o fewn ysgolion a rhyngddynt;	• arsylwi yn yr ystafell ddosbarth mewn ysgol neu rhwng ysgolion;
• ymweliadau ag ysgolion y tu allan i'r AALl;	• cysgodi gwaith;
• cyfnewid rhyngwladol;	• cyfnewid rhwng swyddi tebyg mewn gwahanol ysgolion;
• cysgodi cydweithwyr;	• gweithio mewn timau i ddatrys problemau gwirioneddol yn yr ysgol;
• lleoliadau tymor byr mewn diwydiant neu fusnes;	• secondiadau i swyddi AALl a swyddi cenedlaethol;
• gweithgareddau pwnc a chymdeithas broffesiynol;	• cyfnodau sabothol;
• cymorth a datblygu'r cwricwlwm yn yr ysgol;	• graddau uwch.

Atodiad 3 – Adroddiad Estyn ar 'Arfer dda mewn cymorth parabroffesiynol a chymorth arall ar gyfer athrawon', 2003.

3.1 Mae hyn yn nodi bod hyfforddiant staff cymorth yn digwydd orau pan mae ysgolion ac AALlau:

- yn nodi eu rolau a'u cyfrifoldebau'n glir ac yn nodi union natur y gwaith cymorth y bydd staff cymorth yn ymgymryd ag ef;
- yn nodi ystod yr anghenion hyfforddiant;
- yn cynnig cyrsiau datblygiad proffesiynol addas;

- yn cynnig cyrsiau mewn lleoliad addas, o ran pellter o'u cartref neu'r ysgol;
- yn cynnig cyrsiau a gaiff eu hamseru'n addas i gyd-fynd â'u trefniadau gwaith;
- yn cynnig hyfforddiant, ar rai adegau, ochr yn ochr â'r athrawon dosbarth y maent yn gweithio â nhw;
- yn cynnig hyfforddiant dilynol mewn ystafelloedd dosbarth i fireinio medrau newydd;
- yn cynnig achredu ar gyfer yr hyfforddiant a ddilynir;
- yn cynnal proffil datblygiad proffesiynol ar gyfer pob aelod o staff cymorth; ac
- yn arfarnu effeithiolrwydd yr hyfforddiant a'i effaith ar safonau.

3.2 Mae hefyd yn nodi bod nifer o rwystrau yn gostwng y cyfleoedd hyfforddiant a datblygiad ar gyfer staff cymorth. Mae'r rhain yn cynnwys:

- anawsterau a gaiff ysgolion o ran pennu anghenion hyfforddiant staff cymorth;
- ychydig o gyrsiau addas ar gael;
- diffyg gwybodaeth am gyrsiau addas ar gyfer staff cymorth;
- lleoliad ac amseru rhai cyrsiau, o ran y pellter o'u cartref neu'r ysgol;
- eu trefniadau gwaith ac amodau gwasanaeth;
- cyllid ysgol cyfyngedig ar gyfer hyfforddiant a gwasanaeth cyflenwi; ac
- anawsterau a gaiff ysgolion yn aml o ran dod o hyd i staff amnewid addas.

Atodiad 4 – Astudiaethau achos

Codi safonau

Astudiaeth achos 1

Mewn un ysgol iau fawr, cynhaliodd diwrnod cau'r ysgol gan yr AALl i gefnogi lledaenu menter ar addysgu iaith ymysg yr holl staff, gan gynnwys staff cymorth. Dilynwyd yr hyfforddiant cychwynnol hwn gan sesiynau cyfnos yn yr ysgol lle trafodwyd y fethodoleg ar gyfer addysgu iaith. Cafodd diwrnod cau'r ysgol a'r sesiynau cyfnos eu harwain gan y ddau diwtor hyfforddedig yn yr ysgol.

Cafodd cynnydd y fenter ei fonitro yn yr ysgol gan y pennaeth a'r arweinydd pwnc ar gyfer Saesneg. Cafodd staff yr ysgol eu hysbysu am sut y bwriadwyd i'r fenter wella datblygiad iaith, yn enwedig ysgrifennu, yn yr ysgol.

Mae'r ysgol wedi cyflwyno cais Rhwydwaith yn ddiweddar i CACC er mwyn trafod, rhannu a datblygu canlyniadau'r fenter hon ymysg athrawon yn y clwstwr lleol o ysgolion.

Dengys yr astudiaeth achos hon sut mae ysgol wedi defnyddio ystod o gyfleoedd datblygu staff i gefnogi menter newydd ac i godi safonau. Mae'n enghraifft dda o sut y gwneir cysylltiadau rhwng DPP a chodi safonau.

Astudiaeth achos 2

Mewn un ysgol gyfun, mae arfarnu hyfforddiant wedi tueddu i ganolbwyntio ar ansawdd profiad a chanlyniadau bwriadedig yr hyfforddiant. Fodd bynnag, mae'r ysgol hon bellach wedi canolbwyntio'n fwy ar effaith wirioneddol yr hyfforddiant ar gynnydd a datblygiad disgyblion. I wneud hyn, cynhelir arfarniad o weithgareddau hyfforddiant un tymor ar ôl i'r gweithgaredd gael ei gynnal. Ar sail yr arfarniadau a gafwyd, gall y cydlynydd datblygiad staff fesur effaith yr hyfforddiant ar safonau disgyblion ac mae'n cyflwyno dadansoddiad cost a budd o weithgareddau datblygiad staff i'r corff llywodraethol.

Dengys yr astudiaeth achos hon sut mae un ysgol yn ceisio pennu'r effaith y gall hyfforddiant ei gael ar safonau a'r cysylltiadau rhwng y ddau.

Astudiaeth achos 3

Mae un gwasanaeth ymgynghori yn trefnu ymagweddau ymchwil gweithredu i ymchwilio i'r ffyrdd gorau o addysgu.

Mae staff sy'n mynychu'r ffurf hon ar hyfforddiant yn treulio'r diwrnod cyntaf yn edrych ar yr egwyddorion a'r strategaethau ar gyfer addysgu eu maes pwnc gyda phwyslais ar ddatblygu medrau meddwl ac ymagweddau disgyblion at ddysgu. Mae cyfleoedd yn ystod y dydd i gyfranogwyr drafod materion a chynllunio cyfres o wersi/gweithgareddau.

Mae ail ddiwrnod yr hyfforddiant yn digwydd yn yr ysgol gyda thiwtor/ymgynghorydd y cwrs yn cynnig cymorth unigol i'r athro yn ei sefyllfa dosbarth ef neu hi. Mae holl gyfranogwyr y cwrs yn cwrdd ar y trydydd diwrnod i rannu eu canfyddiadau gyda gweddill y grŵp.

Dengys yr astudiaeth achos hon sut gall hyfforddiant gyfuno theori ac arfer yn effeithiol a sut gellir cysylltu hyn â gwella safonau yn yr ystafell ddosbarth a sut gall athrawon ddysgu wrth ei gilydd.

Cynllunio DPP

Astudiaeth achos 4

Mae'r cydlynydd DPP mewn un ysgol iau fawr yn cofnodi'r blaenoriaethau gwahanol ar gyfer anghenion hyfforddiant. Caiff blaenoriaethau ysgol gyfan yng nghynllun datblygu'r ysgol eu nodi hefyd, ynghyd ag amcanion rheoli perfformiad ar gyfer athrawon unigol a meysydd eraill o ddatblygiad personol.

Mae'r cydlynydd DPP yn nodi ble mae blaenoriaethau'r ysgol ar gyfer hyfforddiant a blaenoriaethau unigol ar gyfer athrawon yn gorgyffwrdd. Wedyn. ystyrir ei fod yn werth da am arian i ganlyn y rhain o fewn y cyllid ar gael ar gyfer hyfforddiant.

Dengys yr astudiaeth achos hon sut mae cydlynydd DPP yn cynllunio ar gyfer ystod o flaenoriaethau ar gyfer hyfforddiant ac yn nodi ble mae blaenoriaethau'r ysgol a blaenoriaethau unigol yn gorgyffwrdd. Yn yr achos hwn, ceir cysylltiadau da rhwng cynllun datblygu'r ysgol a blaenoriaethau unigol ar gyfer hyfforddiant.

Astudiaeth achos 5

Mewn un ysgol, mae'n rhaid i'r holl staff gwblhau 'cofiadur dysgu' lle maent yn nodi'n glir yr hyn y maent yn gobeithio'i gyflawni o'r hyfforddiant. Wedi iddynt fynychu'r gweithgaredd hyfforddiant, mae'r staff yn cofnodi pa mor llwyddiannus oedd hyn, pryd y byddant yn defnyddio'r hyn y maent wedi'i ddysgu a sut bydd hyn yn effeithio ar ddatblygiad yr ysgol. Ar ben hyn, gofynnir i'r staff ystyried a oes angen hyfforddiant neu gymorth pellach arnynt. Mae'r dull syml hwn o gofnodi manylion hyfforddiant yn annog staff i feddwl am yr hyn y maent yn gobeithio'i ennill o'r hyfforddiant y maent yn ei fynychu a myfyrio ar effaith yr hyfforddiant ar eu haddysgu ac ar ddatblygiad yr ysgol.

Dengys yr astudiaeth achos hon sut mae ysgol yn gosod meini prawf llwyddiant clir ar gyfer hyfforddiant ac yn ystyried sut bydd y canlyniadau'n effeithio ar ddatblygiad yr ysgol ac ar godi safonau.

Astudiaeth achos 6

Mae AALl yng Ngogledd Cymru yn gofyn i'w ysgolion nodi anghenion datblygiad proffesiynol athrawon bob blwyddyn a gwreiddiau'r rhain. Gall yr anghenion hyn gynnwys, er enghraifft, amcanion rheoli perfformiad, blaenoriaethau'r cynllun gweithredu ôl-arolygiad, materion adolygu yn yr ysgol neu flaenoriaethau cynllun datblygu'r ysgol. Mae'r AALl yn coladu ac yn dadansoddi'r wybodaeth ac mae'n cynnig cyfleoedd datblygiad proffesiynol a chymorth i athrawon. Mae'r AALl yn gofyn i ysgolion awgrymu'r ffordd fwyaf priodol o gyflwyno ar gyfer athrawon o restr eang iawn o weithgareddau.

Dengys yr astudiaeth achos hon sut mae AALl a'i ysgolion yn nodi anghenion hyfforddiant staff. Daw'r anghenion hyn o amrywiaeth o ffynonellau gwahanol.

Lledaenu DPP

Astudiaeth achos 7

Mewn un ysgol gynradd fawr yng nghanol dinas, cynllunnir rhaglen gyfnos ar gyfer gweithgareddau HMS fesul tymor. Bob tymor, ceir chwe sesiwn ar ôl ysgol yn canolbwyntio ar ledaenu cwrs a gweithgareddau eraill sy'n gysylltiedig â hyfforddiant.

Mae'r gweithgareddau hyfforddiant ôl-ysgol hyn yn aml yn seiliedig ar thema benodol ar gyfer y tymor; er enghraifft, mewn un tymor, treuliodd yr ysgol y sesiynau'n edrych ar ffyrdd o wella TGCh yn yr ysgol. Roedd y gweithgareddau cyfnos yn cynnwys sesiynau hyfforddiant gan ddau athro wedi'u hyfforddi i ddefnyddio byrddau gwyn rhyngweithiol a chan ymgynghorydd Technoleg Gwybodaeth yr AALl.

Dengys yr astudiaeth achos hon sut mae ysgol yn trefnu ar gyfer lledaenu yn dilyn gweithgareddau hyfforddiant fel bod yr holl staff yn yr ysgol yn ymwybodol o ddatblygiadau a all gysylltu â chodi safonau.

Astudiaeth achos 8

Mewn un ysgol gyfun fawr, mae'r staff yn lledaenu materion DPP ac yn cael y wybodaeth ddiweddaraf drwy amrywiaeth o ffyrdd, gan gynnwys:

- cylchlythyr;
- ystafell adnoddau ar gyfer datblygu staff; a
- gofod ar y wefan.

Mae'r cylchlythyr yn cynnwys manylion am:

- y prif weithgareddau datblygu staff a gynhelir;
- adborth o weithgareddau datblygu staff, gan gynnwys crynodeb o'r prif ganfyddiadau;
- datblygiadau pwnc; a
- rhestr o adnoddau DPP perthnasol.

Mae'r ysgol hefyd wedi neilltuo ystafell ar gyfer datblygu staff sy'n cynnwys:

- pedwar cyfrifiadur gyda chyfleusterau rhyngrwyd;
- man ar gyfer recordiwr fideo digidol;
- arddangosfeydd sy'n gysylltiedig â thechnegau addysgu; a
- system ffeilio ar gyfer dogfennau wedi'u llungopïo sy'n gysylltiedig ag addysgu a dysgu.

Yn ogystal, mae gwefan yr ysgol yn dangos deunyddiau technegau addysgu, yn cofnodi gweithgareddau HMS ac yn cynnwys adrannau pwnc ar gyfer gwahanol adrannau yn yr ysgol.

Dengys yr astudiaeth achos hon sut mae un ysgol uwchradd fawr iawn yn hysbysu ei staff yn rheolaidd am faterion a gweithgareddau DPP. Drwy hyn, gall y staff gael y wybodaeth ddiweddaraf am ddatblygiadau newydd.

Effaith DPP

Astudiaeth achos 9

Cafodd bwrsari ymchwil athrawon ar gyfer un athro mewn ysgol uwchradd yn Ne Cymru ei ymestyn i gynnwys yr holl staff yn yr ysgol.

Mae cwrs undydd cychwynnol ar arddulliau dysgu wedi cymell pennaeth yr adran hanes i ymchwilio i'r mater hwn ymhellach, yn enwedig ar gyfer disgyblion cyfnod allweddol 3. Galluogodd cyllid gan CACC i'r holl athrawon yn yr adran hanes gydweithio ar arddulliau ac ymagweddau dysgu. Rhoddodd amser hefyd ar gyfer asesu disgyblion cyn ac ar ôl y newidiadau i'r cynlluniau pwnc, gan gynnig mesuriad gwrthrychol o welliant. Roedd y gwaith ar arddulliau dysgu yn yr adran hon mor llwyddiannus y teimlwyd ei bod yn briodol cynnwys yr holl staff.

Mae'r fenter hon wedi ehangu ers hynny i gynnwys nifer o ysgolion uwchradd yn cydweithio fel rhan o Fenter Rwydwaith a ariennir gan CACC.

Dengys yr astudiaeth achos hon yr effaith y gall DPP unigol ei gael ar agweddau'r ysgol gyfan at arddulliau dysgu.

Astudiaeth achos 10

Mewn un ysgol gyfun, mae'r athrawon yn eglur mai datblygu staff yw'r brif ffordd y gallant wella ansawdd y profiadau addysgu a dysgu ar gyfer disgyblion. Fodd bynnag, mae uwch reolwyr hefyd yn ymwybodol bod DPP yn ddrud ac maent yn awyddus felly i bennu egwyddorion gwerth am arian wrth gynllunio hyfforddiant.

Er mwyn ystyried materion gwerth am arian o ran datblygu staff, caiff yr holl weithgareddau eu costio'n ofalus, gan gynnwys 'cost' diwrnodau cau'r ysgol. Yn y ffordd hon, gellir cyfrifo cyfanswm y gost ar gyfer datblygu staff yn yr ysgol. Yna caiff adroddiad ei lunio i gynorthwyo staff uwch a llywodraethwyr i asesu materion gwerth am arian.

Mae'r adroddiad yn cynnwys costau clir ar gyfer yr holl weithgareddau datblygu staff wedi'u gosod yn erbyn manteision hyfforddiant ar welliannau mewn addysgu a dysgu a'r effaith ar staff a disgyblion. Mae'r adroddiad yn cynnwys barnau ansoddol a meintiol am werth ac effaith datblygu staff ar berfformiad yr ysgol.

Dengys yr astudiaeth achos hon sut mae un ysgol yn ystyried manteision gweithgareddau DPP ar ddatblygiad athrawon a disgyblion.