

Arolwg o Sefydlu a Datblygiad Proffesiynol Cynnar Athrawon 2005-2006



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

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 addysg lleol (AALLau);
- ▲ ysgolion cynradd;
- ▲ ysgolion uwchradd;
- ▲ ysgolion arbennig;
- ▲ unedau cyfeirio disgyblion;
- ▲ ysgolion annibynnol;
- ▲ addysg bellach;
- ▲ dysgu oedolion yn y gymuned;
- ▲ gwasanaethau cymorth ieuenctid;
- ▲ AALLau;
- ▲ addysg a hyfforddiant athrawon;
- ▲ dysgu yn y gwaith;
- ▲ cwmnïau gyrfaoedd; ac
- ▲ elfennau addysg, arweiniad a hyfforddiant y Ganolfan Byd Gwaith.

Mae Estyn hefyd:

- ▲ yn rhoi cyngor ar ansawdd a safonau 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

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 Gymraeg)

Ⓢ **Hawlfraint y Goron 2006: 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/cyhoeddiad.**

1 Cyflwyniad	1
Cefndir a chyd-destun	1
2 Prif ganfyddiadau	3
Effaith sefydlu a DPC ar athrawon yn ystod tair blynedd gyntaf eu datblygiad proffesiynol cynnar	3
Yr effaith ar ddysgu disgyblion	3
Gwaith mentoriaid a thiwtoriaid sefydlu mewn ysgolion a manteision datblygiad proffesiynol parhaus	4
Rôl awdurdodau addysg lleol	4
3 Argymhellion	6
4 Effaith sefydlu a datblygiad proffesiynol cynnar wrth gyflymu medr a gallu athrawon	8
5 Rôl sefydlu a datblygiad proffesiynol cynnar mewn cadw athrawon, nodi athrawon a boddhad mewn swydd	11
6 Effaith sefydlu a datblygiad proffesiynol cynnar ar berfformiad disgyblion	12
7 Manteision datblygiad proffesiynol parhaus ar gyfer tiwtoriaid/mentoriaid sefydlu	13
8 Rôl ddatblygol yr awdurdod addysg lleol wrth gefnogi a sicrhau ansawdd sefydlu a datblygiad proffesiynol cynnar gan gynnwys nodi arfer effeithiol	15
Hyfforddiant a datblygiad ar gyfer athrawon a thiwtoriaid sefydlu	15
Olrhain athrawon o'u blwyddyn sefydlu i ddatblygiad proffesiynol cynnar	16
Sicrhau ansawdd a gweinyddu datblygiad proffesiynol cynnar	17
Atodiad Y tîm arolygu	19

1 Cyflwyniad

Cefndir a chyd-destun

- 1 Mae'r arolwg hwn yn adeiladu ar y gwaith a wnaed eisoes, gan gynnwys 'Datblygiad Proffesiynol Cynnar. Athrawon sydd Newydd Gymhwyso' (Estyn 2002) a 'Gweithredu'r Flwyddyn Sefydlu ar gyfer Athrawon sydd Newydd Gymhwyso yng Nghymru' (Estyn 2005.) Yn dilyn yr arolygon hyn, gofynnodd Llywodraeth Cynulliad Cymru i Estyn am gyngor ar:
 - effaith sefydlu a datblygiad proffesiynol cynnar (DPC) wrth gyflymu medr a gallu athrawon;
 - rôl sefydlu a datblygiad proffesiynol cynnar wrth gadw athrawon, nodi athrawon a boddhad mewn swyddi;
 - effaith sefydlu a datblygiad proffesiynol cynnar ar berfformiad disgyblion;
 - manteision datblygiad proffesiynol parhaus ar gyfer tiwtoriaid/mentoriaid sefydlu; a
 - rôl ddatblygol yr awdurdod addysg lleol (AALI) wrth gefnogi a sicrhau ansawdd sefydlu a datblygiad proffesiynol cynnar, gan gynnwys nodi arfer effeithiol.
- 2 Mae'r adroddiad hwn yn mynd i'r afael â'r materion hynny.
- 3 Mae 'Y Wlad sy'n Dysgu' yn datgan y bydd Llywodraeth Cynulliad Cymru 'yn rhoi cymorth cryfach o hyd i ymarferwyr trwy systemau newydd o ddatblygiad proffesiynol parhaus sy'n adlewyrchu'r canlyniadau sydd eu hangen i oresgyn gwendidau mewn safonau a chyrhaeddiad yng Nghymru' er mwyn gwella canlyniadau mewn ysgolion.
- 4 Daeth sefydlu yn ofyniad statudol ar gyfer pob athro sydd newydd gymhwysu (ANGau) yng Nghymru yn 2003. Mae'r gofyniad yn berthnasol i'r holl athrawon hynny a enillodd statws athro cymwys ar ôl 1 Ebrill 2001 ac a ddechreuodd ar eu swydd gyntaf fel athro ar neu ar ôl 1 Medi 2003. O fis Medi 2004, ar ôl cwblhau cyfnod sefydlu statudol yn llwyddiannus, mae gan bob athro yng Nghymru hawl i raglen ddwy flynedd o ddatblygiad proffesiynol cynnar. Diben datblygiad proffesiynol cynnar yw galluogi athrawon i fyfrio, ac adeiladu ar, y cynnydd a wnaethant yn ystod eu cyfnod sefydlu, ac i ddatblygu cynllun gweithredu strwythuredig sy'n cefnogi eu datblygiad proffesiynol cynnar.
- 5 Mae gan athrawon yn eu blwyddyn gyntaf a'u hail flwyddyn o ddatblygiad proffesiynol cynnar hawl i gael £1,000 ym mhob un o'u blynyddoedd datblygiad proffesiynol cynnar i gefnogi eu datblygiad proffesiynol parhaus. Adeg yr arolwg hwn, AALlau sy'n gweinyddu'r cyllid, ac yn ei ddsbarthu i ysgolion. Ar hyn o bryd, mae Llywodraeth Cynulliad Cymru yn ystyried dulliau amgen o ddsbarthu'r cyllid hwn trwy Gyngor Addysgu Cyffredinol Cymru (CACC).

- 6 Mae'r arolwg hwn yn canolbwyntio ar athrawon yn ystod eu blwyddyn gyntaf a'u hail flwyddyn o ddatblygiad proffesiynol cynnar. Fe wnaethom gasglu barn athrawon am eu profiadau sefydlu diweddar. Fe wnaethom drafod eu profiadau cyfredol o ddatblygiad proffesiynol cynnar ac edrych ymlaen ar eu gyrfaedd yn y dyfodol. Fe wnaethom hefyd siarad â phenaethiaid, â thiwtoriaid sefydlu mewn ysgolion a chyda'r rheiny mewn awdurdodau addysg lleol sydd â chyfrifoldeb am sefydlu a datblygiad proffesiynol cynnar.
- 7 Seilir yr adroddiad hwn ar ymweliadau â sampl o ysgolion cynradd ac uwchradd ac awdurdodau lleol ledled Cymru. Cwblhawyd yr ymweliadau hyn yn ystod tymor yr hydref yn 2005 ac yn ystod tymor y gwanwyn 2006. Mae'r sampl yn cynnwys ysgolion cyfrwng Cymraeg ac ysgolion arbennig.

2 Prif ganfyddiadau

Effaith sefydlu a DPC ar athrawon yn ystod tair blynedd gyntaf eu datblygiad proffesiynol cynnar

- 8 Mae athrawon yn llawn cymhelliant ac yn gadarnhaol ynglŷn â'u profiadau sefydlu a datblygiad proffesiynol cynnar. Bron ym mhob achos, roedd y flwyddyn sefydlu wedi cael ei threfnu'n dda ac yn gefnogol.
- 9 Mae athrawon ar gontractau dros dro a thymor penodedig yn llai brwdfrydig am eu datblygiad proffesiynol. Nid yw'r ffaith nad oes ganddynt swydd barhaol yn galluogi athrawon ar gontractau dros dro a thymor penodedig i gynllunio'u dyfodol mewn addysgu dros y tymor hwy.
- 10 Byddai'r rhan fwyaf o athrawon datblygiad proffesiynol cynnar yn hoffi bod yn addysgu ymhen pum mlynedd. Maent yn awyddus i dderbyn swyddi â dyrchafiad yn y dyfodol. Mae'r cymorth a gânt yn ystod eu cyfnod sefydlu a'u blynyddoedd DPC yn helpu'r athrawon hyn i uniaethu ag addysgu mewn ffordd effeithiol.
- 11 Yn yr achosion gorau, mae portffolios datblygiad proffesiynol yn ddogfennau sydd wedi'u trefnu'n dda. Mae'r ffeiliau hyn yn cynnwys: cofnodion o gyrsiau a fynychwyd; targedau ar gyfer datblygiad proffesiynol; arfarniadau manwl o wersi; targedau ar gyfer disgyblion; cofnodion o welliannau mewn canlyniadau arholiadau; a rhestr o sut maent yn gwario'u harian DPC. Nid yw lleiafrif o bortffolios datblygiad proffesiynol athrawon sydd ym mlwyddyn gyntaf ac ail flwyddyn eu datblygiad proffesiynol cynnar wedi'u trefnu'n dda. Felly, nid ydynt mor ddefnyddiol wrth helpu'r athrawon i baratoi ar gyfer swyddi â dyrchafiad.
- 12 Nid oes gan leiafrif o athrawon ym mlwyddyn gyntaf neu ail flwyddyn eu datblygiad proffesiynol cynnar eu cofnod eu hunain o sut mae eu harian datblygiad proffesiynol yn cael ei wario. Mae hyn yn golygu na allant olrhain y defnydd a wneir o'u hawl am gyllid yn effeithiol.

Yr effaith ar ddysgu disgyblion

- 13 Mae llawer o benaethiaid yn ystyried bod athrawon sydd newydd gymhwyso sy'n bodloni safon diwedd cyfnod y sefydlu yr un mor effeithiol ag athrawon mwy profiadol yn eu hysgolion.
- 14 Yn yr arfer orau, mae athrawon yn cadw cofnodion o gynnydd disgyblion yn eu portffolios datblygiad proffesiynol. Yn yr achosion hyn, gall athrawon gysylltu eu targedau ar gyfer datblygu yn effeithiol â'u gweithgareddau datblygiad proffesiynol cynnar ac unrhyw welliannau mesuradwy mewn dysgu disgyblion.
- 15 Mae mwyafrif yr athrawon yn cysylltu eu targedau ar gyfer datblygiad proffesiynol cynnar yn agos â'u hamcanion rheoli perfformiad. Mae hyn yn eu galluogi i gadw nifer y targedau yn llai ac yn fwy hylaw. Yn yr achosion gorau, mae'r targedau hyn yn fesuradwy ac wedi'u cysylltu â dysgu disgyblion.

- 16 Gall pob athro DPC gael mynediad at amrywiaeth o weithgareddau hyfforddi o ystod o ddarparwyr i'w helpu i wella agweddau ar addysgu ac agweddau ar ddysgu disgyblion a nodir yn eu targedau ar gyfer datblygu.

Gwaith mentoriaid a thiworiaid sefydlu mewn ysgolion a manteision datblygiad proffesiynol parhaus

- 17 Mae ysgolion yn rhoi blaenoriaeth uchel i sefydlu a datblygiad proffesiynol cynnar. Yn gyffredinol, mae ysgolion yn effeithiol wrth hyfforddi a datblygu athrawon yn ystod eu tair blynedd gyntaf.
- 18 Nid yw pob tiwtor sefydlu'n darganfod cyfleoedd i athrawon weld addysgu effeithiol mewn ysgolion eraill yn ystod eu tair blynedd gyntaf. Mae hyn yn golygu bod profiad yr athrawon DPC hyn o weld arfer dda mewn cyd-destunau eraill yn fwy cyfyng.
- 19 Mae'r rhan fwyaf o diwtoriaid sefydlu yn uwch aelodau o staff sydd fel arfer â chyfrifoldeb cyffredinol am athrawon sydd newydd gymhwyso ac athrawon sydd ym mlwyddyn gyntaf neu ail flwyddyn eu datblygiad proffesiynol cynnar. Dirprwyir mentora athrawon o ddydd i ddydd i arweinwyr pwnc neu arweinwyr cwricwlwm. Mae hyn yn ffordd effeithiol o ymestyn datblygiad proffesiynol parhaus i athrawon eraill.
- 20 Un o dargedau rheoli perfformiad llawer o diwtoriaid datblygiad proffesiynol cynnar yw datblygu eu rôl fel mentor ar gyfer athrawon newydd. Mae rhai athrawon yn defnyddio'u gwaith mewn mentora a sefydlu yn effeithiol trwy astudio am gymwysterau pellach. Mae'r gweithgareddau hyn yn ychwanegu at eu proffil datblygiad proffesiynol parhaus eu hunain.

Rôl awdurdodau addysg lleol

- 21 Mae AALLau yn trefnu cyrsiau hyfforddi a datblygu penodol ar gyfer athrawon sydd newydd gymhwyso. Gall athrawon sydd newydd gymhwyso gyfarfod ag eraill sydd mewn sefyllfa debyg ar y cyrsiau hyn. Maent yn gwerthfawrogi hyn oherwydd mae'n eu helpu i deimlo'n llai ynysig.
- 22 Yn yr arfer orau, mae AALLau yn trefnu ymweliadau rheolaidd gan ymgynghorwyr AALI i fonitro cynnydd athrawon sydd newydd gymhwyso, i arsylwi eu haddysgu, i wirio'r portffolio datblygiad proffesiynol ac i bennu anghenion hyfforddiant. Nid yw nifer fach o AALLau yn ddigon gweithredol wrth wirio bod athrawon sydd newydd gymhwyso wedi bodloni safonau diwedd y cyfnod sefydlu.
- 23 Mae'r AALLau mwyaf effeithiol yn adolygu ansawdd y cynlluniau hyfforddi ar gyfer athrawon ym mlwyddyn gyntaf ac ail flwyddyn eu datblygiad proffesiynol cynnar. Maent yn rhoi adborth ac arweiniad adeiladol i athrawon ar eu cynlluniau.
- 24 Ychydig iawn o gyrsiau neu hyfforddiant penodedig yn benodol ar gyfer athrawon ym mlwyddyn gyntaf neu ail flwyddyn eu datblygiad proffesiynol cynnar a ddarperir gan AALLau. Mae'r rhan fwyaf o AALLau yn colli'r cyfle hwn i godi proffil tair blynedd y

DPC fel rhan o'r patrwm arbennig o ddatblygiad proffesiynol cynnar ar gyfer athrawon yng Nghymru.

- 25 Mae'r AALLau mwyaf effeithiol yn cadw cronfa ddata ddiweddar o bob athro sydd yn eu tair blynedd gyntaf yn addysgu. Mae hyn yn helpu'r AALI i olrhain Athrawon sydd Newydd Gymhwyso a allai fod ar gontractau rhan-amser neu dros dro, ac na fyddent efallai'n cwblhau eu cyfnod sefydlu ymhen blwyddyn. Mae hefyd yn helpu rhagweld niferoedd yr athrawon yn nwy flynedd gyntaf eu DPC fel y gall yr AALI ragweld ei anghenion cyllid. Fodd bynnag, nid oes gan lawer o AALLau systemau digon da o hyd ar gyfer olrhain pob athro o'u cyfnod sefydlu hyd at ddwy flynedd gyntaf eu datblygiad proffesiynol cynnar. Mae hyn yn golygu nad oes digon o wybodaeth gywir am faint o athrawon DPC sydd mewn ysgolion.
- 26 Mae rhai athrawon yn gadael eu swyddi addysgu yn ystod eu tair blynedd gyntaf. Nid yw AALLau yn casglu gwybodaeth ynghylch pam mae'r athrawon hyn yn gadael. Byddai'r wybodaeth hon yn helpu ysgolion ac AALLau i wella hyfforddiant a chymorth i athrawon mewn datblygiad proffesiynol cynnar yn y dyfodol.

3 Argymhellion

- 27 Er mwyn adeiladu ar yr arfer dda mewn sefydlu a datblygiad proffesiynol cynnar sydd eisoes ar waith:
- 28 Mae angen i athrawon yn eu tair blynedd gyntaf:
- A1 sicrhau bod eu portffolios datblygiad proffesiynol yn cynnwys: cofnod o sut maent yn gwario'u harian ar gyfer datblygiad proffesiynol cynnar; cofnod o weithgareddau hyfforddiant y maent wedi ymgymryd â hwy; a thystiolaeth o'r effaith a gafodd eu hyfforddiant ar ddysgu disgyblion;
 - A2 cynllunio i arsylwi athrawon mewn ysgolion eraill sy'n fodolau o arfer effeithiol er mwyn ymestyn eu profiad o addysgu da; a
 - A3 hysbysu AALLau a CACC ynglŷn â'u newid mewn amgylchiadau os ydynt yn newid ysgolion.
- 29 Mae angen i diwtoriaid a mentoriaid sefydlu mewn ysgolion:
- A4 gefnogi athrawon wrth gynnal portffolios datblygiad proffesiynol cyfoes;
 - A5 rhoi cyfleoedd i athrawon arsylwi modelau o arfer effeithiol mewn ysgolion eraill;
 - A6 gwneud yn siwr bod pob athro yn ystod eu tair blynedd gyntaf yn ymwybodol o'u dyletswydd i hysbysu AALLau a CACC cyn gynted ag y byddant yn newid ysgolion neu'n gadael eu swyddi addysgu. Dylai ysgolion sicrhau eu bod yn hysbysu'r AALL cyn gynted ag y byddant yn cyflogi athro sydd yn ei dair blynedd gyntaf o addysgu; a
 - A7 pharhau i roi cymorth ac anogaeth i athrawon ar gcontractau dros dro a thymor penodedig, er mwyn lleihau effeithiau negyddol y contractau hyn ar gymhelliant athrawon.
- 30 Mae angen i AALLau:
- A8 sicrhau bod pob athro sydd newydd gymhwyso wedi bodloni'r safon ar ddiwedd y cyfnod sefydlu, gan gynnwys monitro ansawdd addysgu athrawon sydd newydd gymhwyso;
 - A9 monitro ansawdd cynlluniau hyfforddiant ar gyfer athrawon yn ystod dwy flynedd gyntaf eu datblygiad proffesiynol cynnar;
 - A10 adolygu gweithgareddau datblygiad proffesiynol ar gyfer athrawon a'u mentoriaid yn ystod datblygiad proffesiynol cynnar; a
 - A11 sicrhau bod eu cronfa ddata athrawon o Athrawon sydd Newydd Gymhwyso ac athrawon DPC yn gyfoes.

31 Mae angen i Lywodraeth Cynulliad Cymru:

A12 ystyried rhoi swydd warantedig i bob athro sydd newydd gymhwyso yng Nghymru am eu blwyddyn sefydlu;

A13 adolygu sut y dylid monitro ansawdd y cynlluniau hyfforddi ar gyfer datblygiad proffesiynol cynnar; ac

A14 ystyried y dulliau gorau o gasglu mwy o wybodaeth ynghylch pam mae athrawon yn gadael eu swyddi yn ystod eu tair blynedd gyntaf.

4 Effaith sefydlu a datblygiad proffesiynol cynnar wrth gyflymu medr a gallu athrawon

- 32 Mae cyfnod sefydlu a datblygiad proffesiynol cynnar statudol yn helpu athrawon i ymgartrefu mewn addysgu yn gyflym ac yn effeithiol. Ar yr un pryd, gall yr athrawon newydd hyn gael yr hyfforddiant a'r datblygiad y bydd eu hangen arnynt i ddod yn ymarferwyr effeithiol.
- 33 Yn gyffredinol, caiff athrawon mewn datblygiad proffesiynol cynnar hyfforddiant o ansawdd da sy'n eu helpu i fynd i'r afael â'u targedau ar gyfer datblygu. Caiff pob un ohonynt gyfleoedd i weld athrawon da yn addysgu yn eu hysgolion eu hunain. Yn yr achosion gorau, maent yn ymestyn eu harfer yn gyflymach trwy weld athrawon effeithiol yn addysgu mewn ysgolion eraill.
- 34 Roedd pob athro, ac eithrio un, wedi cael eu 10% o ostyngiad yn yr amserlen ar gyfer gweithgareddau sefydlu. Mae'r amser digyswllt hwn yn bwysig wrth leihau straen yn ystod y flwyddyn gyntaf o addysgu. Defnyddiodd yr athrawon yr amser i gynllunio a pharatoi gwersi, a myfyrio ar eu haddysgu er mwyn gwella. Cyfarfu pob athro â'u tiwtor sefydlu yn rheolaidd, ac roedd gan y rhan fwyaf raglen hyfforddiant fanwl yn eu hysgolion. Roedd gan bob athro berson cyswllt penodol o'r AALI ar gyfer eu blwyddyn sefydlu. Ychydig iawn o athrawon allai gofio pwy oedd hwn, oni bai bod y person hwnnw wedi ymweld â hwy yn yr ysgol fel rhan o sicrhau ansawdd y cyfnod sefydlu. Daeth y cymorth mwyaf gwerthfawr i'r athrawon hyn o'r ysgol.
- 35 Cafodd pob athro a oedd newydd gymhwyso gyfle i fynychu cyrsiau sefydlu a gynhaliwyd gan yr AALI. Nid yw'r cyrsiau hyn bob amser yn orfodol i Athrawon Newydd Gymhwyso. Yn y cyrsiau hyn, croesawyd athrawon i'r AALI, fe wnaethant gyfarfod ag athrawon eraill oedd newydd gymhwyso a chawsant wybod am y broses sefydlu a chyfleoedd hyfforddi eraill. Cawsant gyfle hefyd i godi materion a oedd yn peri pryder iddynt o ran sefydlu, a'u datrys yn gynnar. Yn yr achosion gorau, mynychodd athrawon gyrsiau hefyd i roi'r wybodaeth ddiweddaraf iddynt am amddiffyn plant, anghenion addysgol arbennig ac asesu. Mae hyn yn golygu bod yr Athrawon hyn a oedd Newydd Gymhwyso wedi'u paratoi'n dda ar gyfer y materion a'r heriau y daethant ar eu traws yn ystod eu blwyddyn gyntaf yn addysgu.
- 36 Mae llawer o ysgolion yn darparu rhaglen hyfforddiant ar gyfer Athrawon sydd Newydd Gymhwyso hefyd.

Arfer dda mewn hyfforddiant ar gyfer athrawon sydd newydd gymhwyso

Mae ysgol drefol sydd â nifer fawr o athrawon sydd newydd gymhwyso yn darparu rhaglen fanwl o hyfforddiant mewnol ar eu cyfer. Mae pob athro sydd newydd gymhwyso yn mynychu deuddeg sesiwn hyfforddiant cyfnos yn ystod eu blwyddyn sefydlu. Mae'r sesiynau hyn yn orfodol. Mae'r hyfforddiant yn ymdrin â materion hanfodol fel anghenion addysgol arbennig, asesu a rheoli ymddygiad. Cynhelir pob sesiwn gan uwch aelod o staff. Ar ddiwedd y flwyddyn, rhaid i bob athro sydd newydd gymhwyso gwblhau cyflwyniad hunanfyfyrdod am agwedd ar waith yr athro sydd newydd gymhwyso sydd wedi datblygu yn ystod ei flwyddyn sefydlu. Mae athrawon sydd newydd gymhwyso yn rhoi'r cyflwyniad hwn i'w cymheiriaid ac uwch aelodau o staff. Rhaid i bob athro sydd newydd gymhwyso wneud rhywfaint o ymchwil er mwyn gwneud y cyflwyniad. Mae hunanfyfyrdodau blaenorol ar gael i athrawon sydd newydd gymhwyso eu gweld.

Gall yr athro sydd newydd gymhwyso hefyd fynychu amrywiaeth o hyfforddiant arall a ddarperir gan yr AALI a darparwyr eraill.

Caiff yr hyfforddiant a'r cymorth hwn effaith gadarnhaol ar gadw athrawon newydd yn yr ysgol hon. Mae wedi'u helpu i ddatblygu eu gwybodaeth a'u medrau mewn ffordd glir, ffocysedig.

- 37 Mae rhai athrawon yn ymuno â'u hysgol ar ôl bod yn athro sydd newydd gymhwyso yn rhywle arall. Roedd nifer fach o athrawon a gyfwelwyd yn yr arolwg hwn eisoes wedi addysgu mewn tair ysgol wahanol erbyn blwyddyn gyntaf eu datblygiad proffesiynol cynnar. Mewn nifer fach o achosion, ni chaiff y broses o bontio o un ysgol i'r nesaf ei chwblhau'n dda gan nad yw ysgolion yn trosglwyddo cofnodion datblygiad proffesiynol cynnar yr athro'n effeithlon i ysgol newydd yr athro. Yn yr achosion hyn, mae'r gweithgareddau datblygiad proffesiynol yn dechrau'n arafach nag ar gyfer yr athrawon hynny sydd ar gcontractau parhaol.
- 38 Yn gyffredinol, gall athrawon DPC wneud gweithgareddau hyfforddi a datblygu i gyd-fynd â'u targedau ar gyfer datblygiad proffesiynol cynnar. Mae nifer fach o athrawon yn dal i ystyried bod rhai agweddau ar addysgu yn heriol. Mae pob athro'n gwerthfawrogi y gallant gynllunio'u datblygiad proffesiynol cynnar eu hunain fel ei fod yn addas ar gyfer eu hanghenion unigol. Mae'r gweithgareddau hyfforddi a gynhelir gan athrawon fel rhan o'u datblygiad proffesiynol cynnar yn cynnwys: cyrsiau a ddarperir gan yr AALI; cyrsiau a ddarperir gan gwmnïau preifat a phrifysgolion; hyfforddiant a ddarperir gan gyrff arholi; hyfforddiant a ddarperir gan gyrff proffesiynol; cysgodi gwaith athrawon eraill; cynllunio gwersi a chynlluniau gwaith ar y cyd; ac, yn yr achosion gorau, ymweliadau ag ysgolion eraill i arsylwi arfer effeithiol.
- 39 Mae pob un o'r athrawon y gwnaethom gyfweld â hwy yn gweld eu hunain yn addysgu ymhen pum mlynedd. Mae rhai eisoes wedi derbyn cyfrifoldebau ehangach yn eu hysgolion neu yn eu harbenigeddau pwnc, er enghraifft, wrth ddatblygu maes penodol o'r cwricwlwm. Hoffai'r rhan fwyaf o athrawon yn eu blynyddoedd datblygiad

proffesiynol cynnar ymgymryd â swyddi â chyfrifoldeb yn y dyfodol. Mae eu DPC yn eu helpu i ganolbwyntio ar y nod hwn yn gynnar yn ystod eu gyrfaedd.

- 40 Mae'r portffolio datblygiad proffesiynol cynnar yn ddogfen bwysig. Yn yr achosion gorau, mae'n dangos bod athrawon yn gweithio tuag at ddod yn fwy medrus yn yr ystafell ddosbarth. Mae athrawon DPC sydd â'r ffeiliau gorau'n cydnabod bod eu portffolios yn cynnwys tystiolaeth a fydd yn eu helpu i wneud cynnydd yn gyflymach yn eu gyrfaedd yn y dyfodol. Mae'r athrawon hyn yn deall sut y gellir defnyddio'r ffeiliau hyn fel tystiolaeth pan fyddant yn gwneud cais am drothwy cyflog athrawon ac am rolau cyfrifoldeb.

5 Rôl sefydlu a datblygiad proffesiynol cynnar mewn cadw athrawon, nodi athrawon a boddhad mewn swydd

- 41 Caiff sefydlu a datblygiad proffesiynol cynnar statudol yng Nghymru effaith gadarnhaol ar gymhelliant athrawon i aros mewn addysgu yn ystod eu tair blynedd gyntaf. Roedd bron pob athro'n ystyried bod eu blwyddyn ANG yn werthfawr. Cawsant gymorth da gan eu tiwtoriaid a'u mentoriaid sefydlu.
- 42 Mae pob athro sydd ym mlwyddyn gyntaf ac ail flwyddyn eu datblygiad proffesiynol cynnar yn hyderus ac yn mwynhau eu gwaith. Maent yn adrodd mai'r hyn y maent yn ei fwynhau fwyaf ynglŷn â'r swydd yw gweld plant yn gwneud cynnydd, a'r addysgu ei hun. Mae llawer o athrawon yn frwdfrydig ynglŷn â'u profiadau gwaith diweddar o helpu disgyblion llai galluog i wneud cynnydd yn eu pynciau. Maent wedi'u cymell yn llai ynghylch gwneud gwaith papur a marcio.
- 43 Cyflogir llawer o athrawon sydd newydd gymhwysu a rhai athrawon datblygiad proffesiynol cynnar ar gontractau dros dro neu dymor penodedig. Mae hyn yn digwydd mewn ysgolion cynradd ac uwchradd. Mae athrawon sydd ar gontractau dros dro neu dymor penodedig yn ystod eu tair blynedd gyntaf yn llai brwdfrydig ynglŷn â'u profiadau. Mae hyn oherwydd eu bod o dan bwysau i chwilio am swyddi parhaol. Mae'r athrawon hynny sydd ar gontractau dros dro wedi ymrwymo i chwilio am swydd barhaol. Mae llawer o ysgolion yn sicrhau bod contractau dros dro yn cael cyn lleied o effeithiau negyddol â phosibl ar gymhelliant athrawon trwy roi cymorth ac anogaeth i'w gilydd. Fodd bynnag, mae ysgolion yn colli'r aelodau staff hyn os daw swydd barhaol yn rhywle arall. Mae'r sefyllfa hon yn anfoddfaol i athrawon ac i ysgolion oherwydd collir parhad i athrawon a disgyblion.
- 44 Mae athrawon yn eu cyfnod DPC yn frwdfrydig ynglŷn â'u gweithgareddau DPC. Maent yn chwilio'n bwrpasol am weithgareddau hyfforddi a datblygu i fodloni targedau penodol. Mewn un enghraifft, gwnaeth athro ymchwil eang ar y rhynggrwyd i chwilio am gwrs yn ei harbenigedd pwnc penodol. Bu'r cwrs hwn o gymorth iddi ymestyn eu gwybodaeth bwnc.
- 45 Ym mhob achos heblaw am nifer fach, mae athrawon yn ystod dwy flynedd gyntaf eu DPC yn ymwybodol o faint o arian y mae ganddynt hawl iddo ar gyfer eu datblygiad proffesiynol cynnar. Mae athrawon yn defnyddio'u harian DPC at amrywiaeth o ddibenion sy'n cynnwys: rhyddhau eu mentor o ymrwymadau amserlen i weithio gyda nhw; talu am athro llanw i'w galluogi i ymgymryd â thasgau datblygiad staff; a chysiau. Mae'r rhan fwyaf o athrawon yn hyderus bod eu hysgolion yn rhoi eu hawl lawn iddynt at gyllid datblygiad proffesiynol cynnar. Ymdrinnir â mater olrhain cyllid DPC yn fanylach yn Adran 6.

6 Effaith sefydlu a datblygiad proffesiynol cynnar ar berfformiad disgyblion

- 46 Mae llawer o ffactorau'n effeithio ar berfformiad disgyblion mewn ysgolion. Gallent gynnwys ansawdd sefydlu a datblygiad proffesiynol cynnar ac ansawdd yr athrawon DPC eu hunain.
- 47 Mae'r hawl cyllid ar gyfer datblygiad proffesiynol cynnar yn galluogi athrawon DPC i gael yr hyfforddiant sydd ei angen arnynt. Mae'r hyfforddiant hwn yn aml yn eu helpu i addysgu'n fwy effeithiol, ac felly caiff effaith gadarnhaol ar gynnydd disgyblion. Mae llawer o benaethiaid yn barnu bod athrawon yn ystod eu blynyddoedd datblygiad proffesiynol cynnar yr un mor effeithiol ag athrawon mwy profiadol.
- 48 Mae'r mwyafrif o athrawon yn cysylltu eu targedau ar gyfer datblygiad proffesiynol cynnar yn agos â'u hamcanion rheoli perfformiad. Mae hyn yn eu galluogi i gadw nifer y targedau'n llai ac yn fwy hylaw. Yn yr achosion gorau, mae'r targedau hyn yn fesuradwy ac wedi'u cysylltu â dysgu disgyblion. Mae targedau ar gyfer datblygu yn benodol i anghenion unigolion, ond maent yn cynnwys:
- defnyddio'r bwrdd gwyn rhyngweithiol i wella dysgu;
 - defnyddio ystod effeithiol o strategaethau addysgu a dysgu yn yr ystafell ddosbarth; a
 - strategaethau asesu ar gyfer dysgu.
- 49 Mae'r rhan fwyaf o athrawon yn ymwybodol o'r effeithiau cadarnhaol a gaiff eu gweithgareddau datblygiad proffesiynol cynnar ar ddysgu disgyblion. Mae bron pob un yn cadw rhywfaint o dystiolaeth o gynnydd disgyblion mewn cofnodion ysgol a llyfrau marcio. Maent yn ychwanegu tystiolaeth o welliant disgyblion yn rheolaidd fel asesiadau a chofnodion o lwyddiannau mewn arholiadau.
- 50 Yn yr arfer orau, mae athrawon yn olrhain sut maent yn gwario'u harian datblygiad proffesiynol cynnar a sut mae'r hyfforddiant a gânt yn mynd i'r afael â thargedau ar gyfer datblygu. Mae hyn yn aml yn cynnwys hyfforddiant sy'n effeithio ar ddysgu disgyblion. Fodd bynnag, dim ond rhai athrawon sy'n cadw'r cofnod hwn yn eu portffolios datblygiad proffesiynol cynnar. Mae'r rhan fwyaf o athrawon yn dibynnu ar yr ysgol i gadw cyfrif o'u cyllid datblygiad proffesiynol. Felly, mae'r rhan fwyaf o athrawon DPC yn colli'r cyfle i olrhain bod eu hyfforddiant yn mynd i'r afael â'u targedau eu hunain ar gyfer datblygu, a sut gallai effeithio ar berfformiad disgyblion.
- 51 Nid yw rhai athrawon yn diweddarau eu portffolios datblygiad proffesiynol cynnar. Mewn nifer fach o achosion, nid oedd portffolios ar gael i ni eu gweld adeg yr ymweliad.

7 Manteision datblygiad proffesiynol parhaus ar gyfer tiwtoriaid/mentoriaid sefydlu

- 52 Mae gan sefydlu a DPC fanteision cadarnhaol i diwtoriaid a mentoriaid sefydlu. Mae'r profiad o fod yn diwtor sefydlu yn galluogi'r athrawon hyn i ganolbwyntio ar agweddau ar arfer effeithiol, gan gynnwys gwella agweddau ar eu haddysgu eu hunain. Maent yn dod yn fwy dadansoddol yn eu barnau am safonau addysgu a dysgu. Maent yn dysgu ynglŷn â rhoi adborth effeithiol a rhoi arweiniad effeithiol.
- 53 Mae'r rhan fwyaf o diwtoriaid sefydlu sydd â chyfrifoldeb cyffredinol am athrawon sydd newydd gymhwysu a datblygiad proffesiynol cynnar yn uwch aelodau o staff. Mewn ysgolion uwchradd, mae'r tiwtor sefydlu fel arfer yn ddirprwy bennaeth sy'n aml yn cael cymorth gan fentoriaid. Penaethiaid adran yw'r mentoriaid fel arfer. Mewn ysgolion cynradd, y pennaeth yw'r tiwtor sefydlu fel arfer sy'n dirprwyo mentora o ddydd i ddydd i athro dosbarth. Yn yr arfer orau, mae penaethiaid yn annog yr holl staff i ystyried bod sefydlu a datblygiad proffesiynol cynnar yn rhan o'u cyfrifoldeb.
- 54 Mae'r rhan fwyaf, ond nid pob tiwtor sefydlu, wedi cael hyfforddiant yn eu rôl gan yr AALI. Cânt gyfle hefyd i fynychu diweddariad blynyddol byr ar yr hyfforddiant sefydlu. Yn yr arfer orau, mae'r uwch diwtor sefydlu yn cynnal cyfarfodydd adolygu a gosod targedau rheolaidd yn yr ysgol â phob mentor sydd â chyfrifoldeb am athrawon sydd ym mlwyddyn gyntaf neu ail flwyddyn eu datblygiad proffesiynol cynnar. Mae tiwtoriaid yn cynnal y cyfarfodydd hyn ar adegau allweddol yn ystod y flwyddyn ysgol. Mae hwn yn weithgaredd datblygu staff gwerthfawr.
- 55 Mae gweithio gydag athrawon mewn cyfnod sefydlu a datblygiad proffesiynol cynnar yn cynnig manteision cadarnhaol i arfer tiwtoriaid sefydlu. Yn yr achosion gorau, mae tiwtoriaid ar draws ysgolion yn cyfarfod yn rheolaidd i rannu arfer effeithiol. Gall hyn fod mewn cyfarfodydd wedi'u trefnu gan yr AALI ar gyfer datblygu staff tiwtor, neu drwy rwydweithio lleol. Mae tiwtoriaid ac athrawon sy'n enghreifftiau o arfer effeithiol weithiau'n helpu ymgynghorwyr yr AALI i gyflwyno cyrsiau. Un o dargedau rheoli perfformiad llawer o diwtoriaid sefydlu yw datblygu eu rôl fel mentor ar gyfer athrawon newydd.
- 56 Mae rhai tiwtoriaid a mentoriaid sefydlu yn defnyddio'u profiad yn effeithiol trwy ddilyn cyrsiau rheolwyr canol a gynigir gan yr AALI mewn partneriaeth â sefydliad addysg uwch. Mewn un enghraifft, mae ysgol uwchradd wedi cysylltu â sefydliad addysg uwch, a'r AALI, i gynnig gradd meistr mewn addysg yn seiliedig ar arfer. Gall pob athro yn yr ysgol wneud modiwlau ar y cwrs gradd hwn a bydd rhai ohonynt yn defnyddio'r profiadau mentora a datblygiad proffesiynol cynnar fel rhan o'u hastudiaethau.
- 57 Mae llawer o'r rheiny sy'n mentora athrawon sydd newydd gymhwysu ac athrawon datblygiad proffesiynol cynnar hefyd yn diwtoriaid yn yr ysgol ar gyfer hyfforddeion hyfforddiant cychwynnol i athrawon sydd ar leoliad yn yr ysgol. Mae'r tiwtoriaid hyn yn ennill medrau wrth adrodd yn ôl ar ddiwedd arsylwadau gwersi. Maent yn ymwybodol o sut i reoli materion hyfforddi a datblygu. Maent yn trosglwyddo'r medrau hyn yn effeithiol i'r swydd o fentora athrawon newydd. Gallant weld y parhad

yn natblygiad athrawon newydd o'u hyfforddiant cychwynnol i athrawon yn eu blynyddoedd cyntaf yn addysgu.

- 58 Mae tiwtoriaid a mentoriaid sefydlu hefyd yn dysgu gan yr athrawon y maent yn eu mentora. Mewn un enghraifft o ysgol gynradd, mae'r athro DPC yn fedrus iawn wrth ddefnyddio technoleg gwybodaeth a chyfathrebu yn ei haddysgu. Gall y mentor ddysgu'r medrau hyn gan yr athro DPC a gwella'i haddysgu ei hun o ganlyniad.
- 59 Mae'r cyllid dynodedig ar gyfer sefydlu a datblygiad proffesiynol cynnar wedi'i gwneud yn bosibl i ysgolion roi amser i staff wneud gweithgareddau datblygiad proffesiynol cynnar. Fodd bynnag, nid y cyllid yn unig sy'n gwneud sefydlu a datblygiad proffesiynol cynnar yn effeithiol. Mae sefydlu statudol wedi gwella'r diwylliant dysgu ar gyfer datblygiad proffesiynol cynnar mewn ysgolion. Nid oes ofn ar athrawon yn eu tair blynedd gyntaf i ofyn i'w mentoriaid am gymorth i ddatblygu eu medrau addysgu.

8 Rôl ddatblygol yr awdurdod addysg lleol wrth gefnogi a sicrhau ansawdd sefydlu a datblygiad proffesiynol cynnar gan gynnwys nodi arfer effeithiol

- 60 Mae rôl yr AALI wrth gefnogi sefydlu a datblygiad proffesiynol cynnar yn amrywio. Mae gan bob AALI rôl bwysig o ran sefydlu athrawon sydd newydd gymhwyso trwy ddarparu cyrsiau penodol. Maent yn bartneriaid llai gweithredol wrth ddarparu cyrsiau penodol ar gyfer athrawon mewn datblygiad proffesiynol cynnar.
- 61 Gallai'r AALI fod yn gysylltiedig â:
- hyfforddi a datblygu athrawon a thiwtoriaid sefydlu;
 - olrhain athrawon wrth iddynt symud o'u cyfnod sefydlu i ddatblygiad proffesiynol cynnar a gweinyddu cyllid datblygiad proffesiynol cynnar; a
 - sicrhau ansawdd.
- 62 Mae rhai AALLau yn darparu hyfforddiant a chymorth i athrawon sydd newydd gymhwyso mewn ysgolion sy'n annibynnol ar reolaeth yr awdurdod lleol. Mae'r cymorth hwn yn cynnwys ymweld ag athrawon sydd newydd gymhwyso, cyngor ar faterion pwnc penodol, arsylwadau gwersi ac arfarniadau o'u haddysgu. Mae AALLau yn codi ffi ar yr ysgolion annibynnol am y gweithgareddau hyn.
- 63 Mae'r graddau y mae AALLau yn cymryd rhan ym mhob un o'r gweithgareddau hyn yn dibynnu ar faint o adnoddau y maent yn eu dyrannu ac ar eu hymroddiad i ddatblygiad proffesiynol cynnar athrawon.
- 64 Mae gan bob AALI swyddog cyswllt penodol sy'n gyfrifol am athrawon sydd newydd gymhwyso ac athrawon yn ystod dwy flynedd gyntaf eu DPC. Gallai hwn fod yn swyddog gweinyddol AALI, neu'n aelod o'r gwasanaeth ymgynghorol. Fodd bynnag, oni bai bod y person cyswllt penodol yn ymweld â'r ysgol neu'n arsylwi addysgu'r athro, ychydig iawn o athrawon cymwys sy'n defnyddio'r AALI fel ffynhonnell gyngor neu gymorth.

Hyfforddiant a datblygiad ar gyfer athrawon a thiwtoriaid sefydlu

- 65 Mae pob AALI yn trefnu cyrsiau hyfforddiant a datblygiad ffurfiol yn benodol ar gyfer athrawon sydd newydd gymhwyso. Mae athrawon sydd newydd gymhwyso yn arfarnu'r cyrsiau hyn. Mae'r AALI yn defnyddio'u hymatebion i wella cyrsiau yn y dyfodol. Mewn un enghraifft o arfer dda mewn AALI, mae athrawon sydd newydd gymhwyso o'r flwyddyn flaenorol yn rhoi cyflwyniadau i'r garfan gyfredol gan fyfyrion ar eu blwyddyn sefydlu.
- 66 Mae graddau rôl yr AALI wrth gefnogi athrawon sydd newydd gymhwyso ar wahân i gyrsiau sefydlu yn amrywio. Mewn rhai AALLau, mae ymgynghorwyr cwricwlwm yn ymweld ag athrawon sydd newydd gymhwyso fel rhan arferol o'u rôl mewn gwella ysgolion. Mae AALLau eraill yn gofyn i'r ymgynghorydd cyswllt fonitro ansawdd

athrawon sydd newydd gymhwyso yn ystod ymweliadau ysgol. Yn yr arfer orau, mae ymgynghorydd yn monitro'n ffurfiol ac yn rhoi cyngor i'r athrawon sydd newydd gymhwyso a'r tiwtoriaid sefydlu yn rheolaidd trwy gydol blwyddyn yr athro sydd newydd gymhwyso. Mae'r ymgynghorydd yn awgrymu neu'n darparu hyfforddiant sy'n berthnasol i anghenion yr athrawon sydd newydd gymhwyso. Mae'r cysylltiadau hyn yn gwella profiad yr athrawon sydd newydd gymhwyso am eu bod yn edrych ar eu gwaith o'r tu allan.

- 67 Os bydd ysgolion yn codi pryderon ynghylch athrawon sydd newydd gymhwyso yn ystod y flwyddyn sefydlu, mae'r AALLau yn rhoi cymorth iddynt. Mae'r cymorth hwn yn cynnwys: hyfforddiant ychwanegol, cynghori a chyngor, arsylwadau strwythuredig ac arsylwi arfer effeithiol. Mae AALLau hefyd yn rhoi cymorth i athrawon sydd newydd gymhwyso mewn ysgolion arbennig i'w galluogi i fodloni rhan gyntaf safon diwedd y cyfnod sefydlu, hynny yw, 'parhau i fodloni'r Safonau ar gyfer Statws Athro Cymwys yn gyson'.
- 68 Yn gyffredinol, mae AALLau yn darparu rhai cyrsiau, hyfforddiant neu gymorth yn benodol ar gyfer athrawon yn ystod blwyddyn gyntaf ac ail flwyddyn eu datblygiad proffesiynol cynnar. Mae AALLau yn ystyried bod athrawon DPC 'yn y brif ffrwd' ar ôl iddynt gwblhau'r cyfnod sefydlu yn llwyddiannus. Yn ystod dwy flynedd eu DPC, gall athrawon gael mynediad at gyrsiau datblygiad proffesiynol parhaus a ddarperir gan yr AALI ar gyfer pob athro. Mae llawer o athrawon DPC yn dewis mynychu'r cyrsiau hyn. Mae'r cyrsiau hyn yn gyfle gwerthfawr i athrawon DPC weithio gydag athrawon mwy profiadol a dysgu ganddynt.
- 69 Yn yr arfer orau, mae AALLau yn darparu cyfarfodydd hyfforddi ac adolygu ar gyfer tiwtoriaid a mentoriaid sefydlu. Mae'r cyfarfodydd hyn yn digwydd bob blwyddyn, ac maent yn trafod y datblygiadau diweddaraf ac arfer effeithiol mewn sefydlu a datblygiad proffesiynol cynnar. Mae ymgynghorwyr AALI yn gofyn i diwtoriaid ac athrawon sy'n hynod effeithiol yn eu rolau i gyfrannu at y cyrsiau hyfforddiant hyn. Fodd bynnag, nid yw'r arfer dda hon yn nodwedd ym mhob AALI. Mewn nifer fach o AALLau, ni chaiff tiwtoriaid a mentoriaid sefydlu ddigon o gyfleoedd i rannu arfer dda. Nid yw hyn yn gwella datblygiad proffesiynol parhaus y tiwtoriaid a'r mentoriaid sefydlu hyn.

Olrhain athrawon o'u blwyddyn sefydlu i ddatblygiad proffesiynol cynnar

- 70 Yn yr arfer orau, mae AALLau yn cadw cronfa ddata gyfoes o bob athro yn ystod eu tair blynedd gyntaf yn addysgu. Mae'r AALLau hyn yn cyfathrebu'n effeithiol â'u hadrannau adnoddau dynol a chyda'u hysgolion. Maent yn anfon llythyrau atgoffa rheolaidd at ysgolion yn gofyn am wybodaeth gyfoes. Maent yn ffonio ysgolion yn rheolaidd i ofyn am y newyddion diweddaraf. Mae hyn yn eu helpu i olrhain athrawon sydd newydd gymhwyso a allai fod â chontractau rhan-amser neu dros dro. Mae hefyd yn eu helpu i olrhain athrawon sydd newydd gymhwyso na fyddant efallai'n dechrau addysgu ar ddechrau tymor ac na fyddent efallai'n cwblhau eu cwrs sefydlu ymhen blwyddyn ysgol. Mae hefyd yn helpu rhagweld niferoedd yr athrawon sydd ar ddwy flynedd gyntaf eu DPC fel y gall yr AALI ragweld ei anghenion cyllid. Mae cymorth gweinyddol effeithiol yn helpu AALLau i olrhain symudiadau athrawon.

- 71 Nid oes gan lawer o AALLau systemau effeithiol ar gyfer olrhain athrawon o'u blwyddyn ANG i ddwy flynedd gyntaf eu DPC. Maent yn ei chael yn anodd monitro symudiadau athrawon o un ysgol i'r llall, neu ar draws ffiniau AALI, oherwydd ni chânt wybodaeth brydlon ynghylch ble mae athrawon. Maent yn dibynnu ar ysgolion i anfon y cynllun hyfforddiant i mewn ar gyfer athrawon ym mlwyddyn gyntaf neu ail flwyddyn eu datblygiad proffesiynol cynnar i sbarduno eu dyraniad cyllid ar gyfer yr hyfforddiant hwnnw. Mewn nifer fach o achosion, hwn yw'r unig ddull sydd gan yr AALI o wybod a oes yna athro DPC yn yr ysgol. Adroddodd lleiafrif bach o AALLau nad yw rhai ysgolion yn gofyn am eu cyllid datblygiad proffesiynol cynnar gan yr AALI mewn da bryd.
- 72 Mae rhai athrawon yn gadael eu swyddi addysgu yn ystod eu tair blynedd gyntaf. Gallai hyn fod am amrywiaeth o resymau personol neu broffesiynol. Nid yw AALLau yn casglu gwybodaeth ynghylch pam mae'r athrawon hyn yn gadael. Byddai'r wybodaeth hon yn ddefnyddiol wrth wella hyfforddiant a chyfraddau cadw athrawon yn ystod eu tair blynedd gyntaf.

Sicrhau ansawdd a gweinyddu datblygiad proffesiynol cynnar

- 73 Mae gan bob AALI broses adolygu i wirio bod pob athro sydd newydd gymhwyso wedi bodloni safonau diwedd y cyfnod sefydlu. Yn yr achosion gorau, mae panel adolygu'n cyfarfod i ystyried portffolio datblygiad proffesiynol pob athro sydd newydd gymhwyso a'u hadroddiad terfynol. Mae'r panel hwn fel arfer yn cynnwys ymgynghorydd, swyddog awdurdod addysg lleol a phennaeth. Mewn rhai achosion, fodd bynnag, rôl yr AALI yw cytuno ar farnau'r ysgol yn unig. Mae'r AALLau hyn yn colli cyfle i asesu ansawdd y barnau y mae ysgolion yn eu llunio ynghylch athrawon sydd newydd gymhwyso ac i wella hyfforddiant a datblygiad athrawon newydd a thiwtoriaid sefydlu.
- 74 Mae rhai AALLau yn monitro ansawdd addysgu athrawon sydd newydd gymhwyso mewn ffordd systematig. Maent yn defnyddio amrywiaeth o ddulliau i wneud hyn. Yn yr arfer orau, caiff athrawon sydd newydd gymhwyso ymweliadau rheolaidd gan ymgynghorwyr cyswllt neu gwricwlwm sy'n arsylwi eu haddysgu. Mae athrawon sydd newydd gymhwyso yn elwa ar yr ymweliadau hyn, oherwydd gallant weithio gydag arbenigwyr yn eu maes cwricwlwm neu'u sector.
- 75 Yn yr arfer orau, mae AALLau yn adolygu ansawdd cynlluniau hyfforddiant ysgolion ar gyfer athrawon yn ystod blwyddyn gyntaf neu ail flwyddyn eu datblygiad proffesiynol cynnar. Maent yn rhoi adborth ac arweiniad adeiladol i athrawon ar eu cynlluniau. Mae nifer fach o AALLau yn ystyried bod derbyn y cynllun hyfforddiant datblygiad proffesiynol cynnar yn sbardun yn unig am gyllid. Nid oes gan yr AALLau hyn systemau digon da i wirio bod y cynllun hyfforddiant yn berthnasol ac o ansawdd da.
- 76 Ychydig iawn o fonitro a wna'r rhan fwyaf o AALLau o unrhyw welliant yn ansawdd yr athrawon o'u blwyddyn sefydlu hyd ddwy flynedd gyntaf eu datblygiad proffesiynol cynnar. Fodd bynnag, pan fydd ysgolion yn gofyn am eu cymorth, mae ymgynghorwyr AALI yn rhoi cymorth ychwanegol i athrawon yn ystod blynyddoedd eu datblygiad proffesiynol cynnar a allai fod yn cael anhawster.

- 77 Yn yr achosion gorau, mae athrawon mewn datblygiad proffesiynol cynnar yn gweithio gyda'u hymgynghorwyr AALI o'u blwyddyn sefydlu. Felly, mae'r athrawon DPC hyn yn fwy hyderus y gallant ofyn i ymgynghorwyr yr AALI sut i wella ansawdd eu haddysgu.

Atodiad

Y tîm arolygu

Lesley James AEM	Arolygydd arwain
Penny Lewis AEM	Aelod tîm
Mike Maguire AEM	Aelod tîm
Bev Jenkins AEM	Aelod tîm
Sarah Lewis AY	Aelod tîm