

Corff Adolygu Cyflog Annibynnol Cymru (CACAC): Anghreidiau ar gyfer yr 2ail Adroddiad

Ymateb Cymdeithas Arweinwyr Ysgolion a Cholegau (ASCL)

Cyflwyniad

1. Cynrychiola Cymdeithas Arweinwyr Ysgolion a Cholegau (ASCL) dros 19,000 o arweinwyr yn y drefn addysg, penaethiaid, prifathrawon, dirprwyon, is-brifathrawon, penaethiaid cynorthwyol, rheolwyr busnes a staff hŷn eraill mewn ysgolion y wladwriaeth, ysgolion annibynnol a cholegau drwy'r DG gyfan. Mae aelodau ASCL yn gyfrifol am addysg mwy na phedair miliwn o bobl ifanc mewn mwy na 90 y cant o'r cyfnodau uwchradd a thersaidd, ac mewn nifer cynyddol o'r cyfnod cynradd. Cynrychiola ASCL Cymru arweinwyr ysgol mewn mwy na 90 y cant o ysgolion uwchradd yng Nghymru. Gesyd hyn y gymdeithas mewn safle gref i ystyried y mater hwn o safbwynt arweinwyr ysgol a cholegau o bob math.
2. Mae ASCL Cymru'n croesawu'r cyfle i roi cyflwyniad ysgrifenedig mewn ymateb i alwad Corff Adolygu Cyflog Annibynnol Cymru (CACAC) am dystiolaeth ar ystyriaethau a) i fod yn weithredol o Fedi 2020 a b) ystyriaeth tymor hwy.

Mater i argymhell arno

Pa addasiadau ddylid eu gwneud i raddfeydd cyflog a lwfansau i athrawon dosbarth, athrawon heb gymhwyster ag arweinwyr ysgol, er sicrhau fod y proffesiwn addysgu yng Nghymru yn cael ei hybu a'i gwobrwyo er annog recriwtio a chadw ymarferwyr o safon uchel.

3. Croesawodd ASCL Cymru'r argymhellion wnaethpwyd gan CACAC yn eu Hadroddiad 1af¹. Mae'r cynnydd o bump y cant i ANG'au ar PRP1 yn cael ei groesawu o ystyried materion recriwtio a'r methiant parhaus i gyfarfod targedau TAD, ond arhoswn yn siomedig nag ymestynwyd hyn i'r holl athrawon fel y galwyd amdano'n y cyflwyniad undebau cysylltiedig. Ni wnaeth hyn ddim i gyfarfod y toriad termau real y mae athrawon ag arweinwyr wedi'u profi o 2010 ymlaen.
4. Roeddem yn falch o weld fod Llywodraeth Cymru wedi sefyll gydag ymrwymiad y Prif Weinidog blaenorol na fyddai unrhyw golled i athrawon ac arweinwyr yng Nghymru i'r rhai'n Lloegr drwy gyfatebu y codiad cyflog a roddwyd gan yr Ysgrifennydd y Wladwriaeth ar Addysg yn Llywodraeth Westminster.
5. Fodd bynnag, mae gennym bryderon am amseriad cyhoeddiad yr adroddiad ag ymateb Llywodraeth Cymru iddi. Ni all y linell amser yng Nghymru fod ar chwiw gwleidyddiaeth fewnol a negodiadau Westminster.
6. Nid yw'n dderbyniol i'r adroddiad gael ei rhyddhau pan mae ysgolion yn torri am yr haf. Dylai ysgolion gael gwybod beth yw'r codiadau cyflog argymhellir cyn cyfarfodydd olaf y Cyrff Llywodraethol yn y flwyddyn academaidd.

¹ <https://gov.wales/independent-welsh-pay-review-body-first-report-2019>

7. Dylai amserlen ar gyfer yr ail anghenraid fod wedi gweld adroddiad CACAC ag ymateb Llywodraeth Cymru wedi'i gyhoeddi'n Mawrth. Yn dilyn cyfnod ymgynghori o bedair wythnos roedd CACAC (C) wedyn i fod i'w gyhoeddi'n Ebrill.
8. Yn ein hymateb² i'r ymgynghoriad ar yr adroddiad 1af ag ymateb y Llywodraeth iddo, bu inni bwysleisio ei bod yn hollbwysig fod amserlen Cyflog a Thelerau Athrawon a gytunwyd yn y Fforwm Gyflog yn cael ei gadw ato. Eto, ni chyhoeddwyd yr 2il anghenraid i CAAC tan ddiwedd Chwefror 2020 yn hytrach na Medi 2019.
9. Gedy hyn ond ychydig o amser i ymgynghorywr ddarparu'u tystiolaeth ag i'r CACAC ei adolygu a chwblhau'u hadroddiad. O ystyried yr eitemau a gynhwysir yn yr anghenraid, nis adlewyrchir bwysigrwydd nag ystod y rhain yn y cyfyngiadau amser a bu iddynt gael eu effeithio'n ddrwg gan y gohiriad.
10. Mae'n hynod o bwysig yn ogystal, fod gwybodaeth cyllido perthnasol i gyflogau'n cael ei gyhoeddi ar yr un amser a'r codiadau cyflog.
11. Ein safiad, er amser maith, yw y dylai'r holl godiadau cyflog gael eu talu'n llawn gan y Llywodraeth, a, chan fod cyfrifoldeb am dâl a thelerau bellach wedi'i ddatganoli, gorffwys hyn yn awr ar Lywodraeth Cymru.
12. Cydnabyddwn fod y newidiadau diweddar i amseru'r broses yn angenrheidiol oherwydd y sefyllfa a grewyd gan y pandemig Covid-19, ac roeddem mewn cytundeb ar yr argymhellion amdanynt. Fodd bynnag, rhaid inni nodi nad yw hyn ddim yn dileu'r sesiynau tystiolaeth llafar oedd yn rhan bwysig o'r broses i bob ymgynghorydd.
13. Mae'r gohiriadau i'r holl broses yn gosod athrawon ac arweinwyr yng Nghymru o dan anfantais i'r rhai'n Lloegr. Cyn belled ag yr ydym ni'n ymwybodol, mae'r broses STRB yn parhau mewn cytgord â'r linell amser diwygiedig yn dilyn yr Etholiad Cyffredinol a disgwyliwn i'w hadroddiad gael ei chyhoeddi ym Mai.

Trosolwg o'r cyd-destun Cymreig

14. Yn Ionawr 2019, yr oedd 1,494 ysgol y wladwriaeth a 75 ysgol annibynnol yng Nghymru. Roedd 27 yn llai o ysgolion y wladwriaeth nag yn 2018 - lleihâd oedd oherwydd, yn bennaf, ysgolion yn cau'n gyfangwbl neu'n cyfuno.³
15. Yn 2018, roedd 26,129 o athrawon cymwys, sydd wedi gostwng i 25,802 yn 2019. Dyma'r nifer isaf ers 2000. Arhosodd niferoedd athrawon yn sefydlog, i raddau helaeth, gydag uchafrif yn 2006 o 28,461. Fodd bynnag, maent wedi lleihau flwyddyn wrth flwyddyn am y bum mlynedd diwethaf ag, yn awr, mae 2,700 yn llai nag yn 2000.⁴
16. Mewn cymhariaeth, bu i niferoedd disgyblion gynyddu'n gyson ers 2013/14.⁵

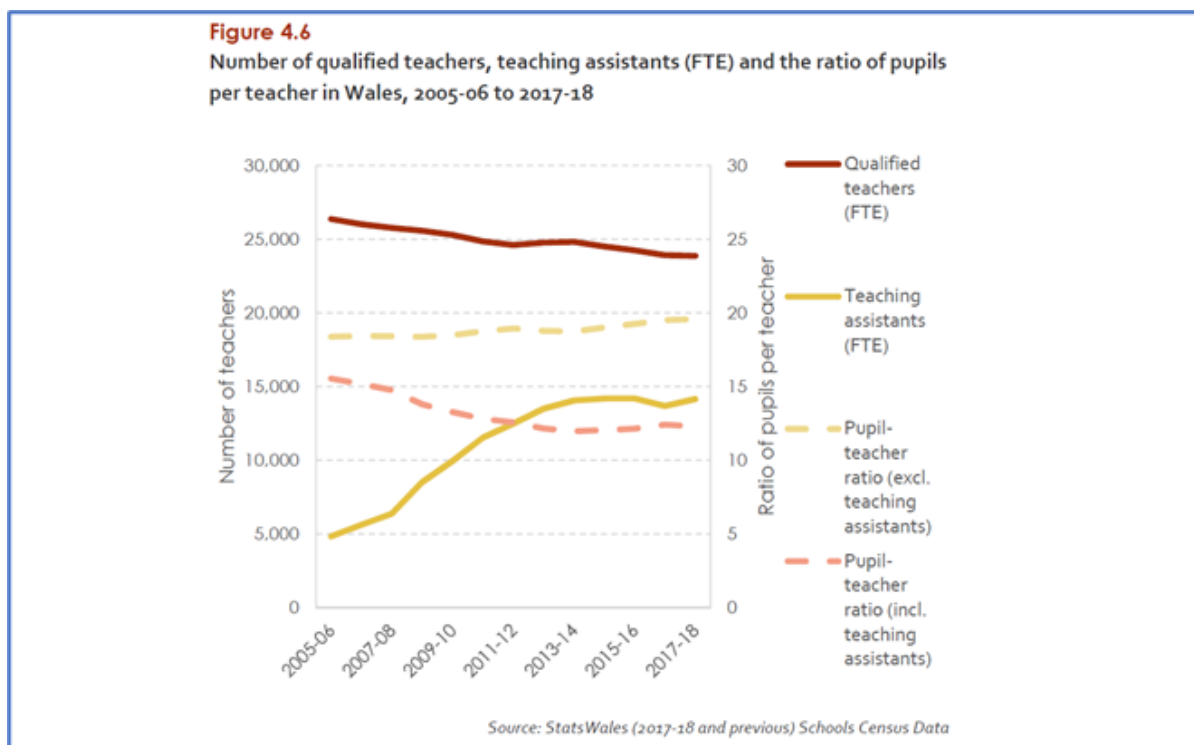
² <https://www.ascl.org.uk/Help-and-Advice/My-employment,-pay,-conditions-and-pension/Pay-and-conditions/ASCL-response-to-the-IWPRB-1st-Report>

³ Statistical First Release, School Census Results, 2019, Welsh Government Statistics

⁴ Ibid

⁵ Ibid

17. Mae adroddiad, *The Public Sector in Wales*⁶, a gyhoeddwyd ym Mehefin 2019, yn tracio'r lleihâd yn niferoedd athrawon cymwys gan ddangos y cynnydd mewn cymhareb disgybl i athro (CDA) fel canlyniad. Cymerir y siart isod o'r adroddiad.



18. Dengys yr adroddiad, serch fod gostyngiad wedi bod mewn niferoedd disgyblion uwchradd yn y blynyddoedd diwethaf, y bu cynnydd yn y cynradd, a phan y bydd y cohort o'r disgyblion hyn yn trosglwyddo i addysg uwchradd, bydd angen i faint y gweithlu uwchradd gynyddu er mwyn cyfarfod y galw.⁷

19. Ni fu i Gymru fabwysiadu'r model academi a ffafrir yn Lloegr sydd, o ganlyniad, yn golygu fod Dogfen CACAC yn ogystal â Dogfen *School Teachers' Pay and Conditions Document (STPCD) Wales* wedi parhau'n ddogfenau critigol i holl ysgolion yng Nghymru. Serch fod gan academiau'n Lloegr y rhyddid i beidio a mwbwysiadu'r STPCD, dengys profiad fod y mwyafrif wedi dewis gwneud hynny.

Ystodau Cyflog

Cefndir

20. Yn dilyn cyhoeddi y Papur Gwyrdd yn 1998 '*Teachers – meeting the challenge of change*'⁸ dechreuodd yr adolygu strwythur cyflogau i athrawon a gododd fel canlyniad yn 2000. Yr amcan oedd cynorthwyo recriwtio athrawon a'u cadw drwy gynnig cyflogau uwch yn gyflymach a mynediad at raddfa gyflog uwch.

21. Cyflwynwyd y raddfa gyflog uchaf (GCU) a'r Safonau Trothwy ym Medi 2000 a'u gweithredu'm Medi 2002. Ar yr un pryd, lleihawyd y brif raddfa gyflog (PRG) o 9 pwynt i 6, gan ddechrau ar yr hyn oedd yn M2 ar yr hen raddfa. Roedd gan yr hen bwynt 9 a'r pwynt 6 newydd yr union yr un gwerth ariannol ar bwynt y cyfuniad.

⁶ https://www.cardiff.ac.uk/data/assets/pdf_file/0019/1517041/public_sector_june_final2.pdf

⁷ Ibid Pg 35

⁸ <http://www.educationengland.org.uk/documents/gp1998/teachers-change.html>

22. Ar y raddfa bum pwynt gwreiddiol, roedd y cyntaf (U1) yn fras, tua £2,000 yn fwy na phwynt uchaf PRG (M6) oedd yn cynrychioli 8.35 y cant gyda'r uchaf (U5) yn fras, tua £6,500 yn fwy, a gynrychiolai 25.3 y cant.

23. Golyga'r erydiad mewn cyflog athrawon dros amser, drwy gapiadau tâl y sector gyhoeddus a chodiadau cyflog gwahaniedig fod yna, yn awr, ond gwahaniaeth o £1,683 rhwng uchafbwynt y brif raddfa gyflog ag isafbwynt y raddfa gyflog uwch. Cynrychiola hyn 4.7 y cant ag ychydig dros £4,500 o wahaniaeth rhwng uchafbwynt y brif raddfa gyflog ag uchafbwynt y raddfa gyflog uwch, yn cynrychioli ond 12.6 y cant – llai na hanner y gwanhianiad gwreiddiol.

24. Mynegodd yr adroddiad, '*Teachers Before the Threshold*' (Marsden, D, 2000)⁹, fod y Papur Gwyrdd yn pwysleisio'r dadleuon positif ar gyfer gwella gwobrau a chymhelliant, ond fod nifer o ymatebion athrawon yn debygol o fod yn cael eu cyflyru gan yr hyn a gredent oedd yn fwriadau gwir.

25. Yr oedd '*general scepticism about the professed goal of raising pupil achievements, and a strong suspicion that there is a hidden agenda of minimising the cost of uprating teachers' salaries, and of getting more work out of them*'.

26. Yn ogystal, roedd crêd y byddai cyfyngiadau ariannol yn gosod 'cwota' fel bod nifer o athrawon haeddiannol ddim yn llwyddo i ennill y Trothwy.

27. Ym mlwyddyn gyntaf y newidiadau, symudodd 180,000 o athrawon o ben uchaf y brif raddfa gyflog i bwynt cyntaf ar y raddfa gyflog uwch newydd¹⁰. Dengys hyn faint o athrawon oedd wedi aros ar ben uchaf y brif raddfa gyflog. Dangosodd hefyd fod Penaethiaid wedi defnyddio'r posibilrwydd newydd o ddatblygiad fel mesur o gadw athrawon.

Y Sefyllfa Gyfredol

28. Dengys adroddiad ymchwil gan y DfE o Dachwedd 2018¹¹ fod athrawon eisiau mwy o hafaedd cyflog ar griteria a phroses symud o'r brif raddfa gyflog i'r uwch raddfa gyflog. Hefyd, maent eisiau gweld cysondeb rhwng ysgolion, a thu fewn i ysgolion, yn y modd y mae datblygiad o'r brif raddfa gyflog i'r uwch raddfa gyflog yn digwydd.

29. Yn yr adroddiad¹², mynegodd penaethiaid yr angen am godiad cyflog cyfansawdd ar draws y sector - teimlent fod hyn yn bwysicach na materion y fframwaith yn wir. Cytunai'r mwyafrif o athrawon gan fynegi nad oeddent yn meddwl fod y fframwaith gyflog yn broblem, ond nad oeddent yn cael eu talu'n ddigonol am yr oriau yr oeddent yn eu cyflawni.

30. Gallai'r amserau ar gyfer datblygu o isafbwyntiau ag uchafbwyntiau y graddfeydd cyflog gael eu penderfynu, a'u cyflymu, gan gyflogwyr er gwobrwyo perfformiad arbennig neu i gynorthwyo recriwio a chadw.

31. Ein barn ni yw y byddai'n fwy addas i ddarparu ychaneg o eglurder am yr ardal yma'n hytrach na'i ddileu. Mae arweinwyr ysgol angen mwy o hyblygrwydd fel

⁹ http://eprints.lse.ac.uk/3641/1/teachers_before_the_threshold.pdf

¹⁰ 'An examination of teachers' pay' Incomes Data Services, August 2008

¹¹ [Teachers', leaders' and governors' views on the pay framework, DfE, November 2018](#)

¹² Ibid

y gallent recriwtio a chadw staff, ac nid llai. Gwerthfawrogant athrawon ac maent eisiau'r gallu i roi iddynt y cyfleon i ddatblygu, i adlewyrchu'u sgiliau ac maent eisiau denu athrawon o safon.

32. Taflwyd yr hen drefn allan gyda chryn gyfiawnhad, ac nid oes tystiolaeth sy'n cefnogi dychwelyd ati. Byddai cyllido'r sector yn ddigonol yn datrys unrhyw faterion o gamweddau sydd yn y system gyfredol.

33. Yn yr adroddiad terfynol, cyn datganoli cyflog a thelerau i Lywodraeth Cymru, bu i'r STRB argymhell codiad cyflog o 3.5 y cant i'r holl raddfeydd cyflog a lwfansau i athrawon ag arweinwyr. Y rhesymeg y tu ôl i hyn ganddynt oedd i ymateb i dueddiadau gwanhau mewn cadw athrawon¹³. Anwybyddodd yr Ysgrifennydd Gwladol yr argymhelliad yma, gan ddewis, yn hytrach, agwedd gwahaniaethol a olygodd y canlyniad fod athrawon profiadol ac arweinwyr ysgol yn derbyn codiadau cyflog o 2 y cant a 1.5 y cant, yn ôl eu trefn, yn unig.

34. Ni newidiwyd hyn yn adroddiad 1af CACAC, ond, yn hytrach, argymhellwyd codiad cyflog gwahaniaethol pellach – un a dderbyniwyd gan y Gweinidog Cymreig.

35. Nid yw yr un o'r gweithredoedd hyn wedi gwneud unrhywbeth i ateb y tueddiadau gwanhau mewn cadw athrawon, ac, o'r ffigyrau yr ydym yn tynnu sylw atynt yn ddiweddarach yn ein tystiolaeth, gwelir yn glir fod hyn, yn awr, yn fwy angenrheidiol nag erioed, gyda'r sefyllfa gadw yng Nghymru'n waeth o lawer nag yn Lloegr.

36. Mae angen gweithredu ar frys ac, mae angen cynnydd sylweddol yn yr holl raddfeydd cyflog a lwfansau os yr ydym i atal y llif cyflym o athrawon sy'n gadael y proffesiwn.

Ail gyflwyniad graddfeydd cyflog cenedlaethol

37. Nid ydym yn deall pam y cynhwyswyd hyn yn yr angenrhaid yma gan y Gweinidog pan ystyriwyd ef yn yr angenrhaid 1af a bod argymhelliad clir gan y corff adolygu tâl yn berthynol iddo.¹⁴ Isod, gosodwn ein rhesymau tros gefnogi hyn unwaith eto.

38. O'r adeg y dilewyd y pwyntiau cyflog sefydlog ar yr holl raddfeydd cyflog o'r STPCD yn 2013, bu inni weld y mwyafrif mawr o gyflogwyr yn dewis adlewyrchu'r hen bwyntiau cyflog sefydlog.

39. Fodd bynnag, mae ffragmanteiddio'n y system oherwydd fod rhai awdurdodau lleol yn cymhwyso'r codiadau cyflog ychwanegol mewn ffyrdd gwahanol i rai eraill. Buasai cynnwys pwyntiau cyflog sefydlog yn y STPCD yn datrys y mater hwn wrth symud ymlaen.

40. Ymhellach, ein barn ni yw y dylid ei gwneud yn hollol glir fod yn rhaid i'r codiad cyflog blynyddol gael ei gymhwyso i'r holl bwyntiau tu mewn i'r holl raddfeydd cyflog a lwfansau. Rhaid yw i hyn fod yn elfen gorfodol o STPCD (W).

¹³ STRB 28th Report

¹⁴ IWPRB 1st report, Recommendation 7

41. Credwn y byddai'r system gyflog, ar y cyfan, yn well gyda gyda phwyntiau cyflog sefydlog wedi'u hail gynnwys i'r STPCD (W) fel y mynegir uchod, ond, mae'n rhaid i hyn fod yn gymwys i'r holl raddfeydd cyflog, ddim y Brif a'r Uwch Raddfeydd cyflog yn unig.

42. Mae ASCL, mewn partneriaeth gyda NAHT, NEU, UCAC a Voice, wedi parhau i gynhyrchu a chyhoeddi dogfen arweiniad sy'n cynnwys y graddfeydd uwchraddedig blynyddol, a'r graddfeydd hyn yw'r rhai y buasem yn digwyl eu gweld yn cael eu mabwysiadu i'r Ddogfen wrth symud ymlaen.

43. Er mwyn i addysgu aros yn gystadleuol ag i gynorthwyo ateb y creisis recriwtio a chadw, mae'n hollbwysig y gwneir yn ganolog addasiadau i raddfeydd cyflog fel bod yr holl staff yn eureceive them.

44. Er sicrhau triniaeth gyfiawn i holl staff, dylid darparu cyllid i gymhathu'r holl atharawon ag arweinwyr sydd, ar hyn o bryd, ar bwyntiau tâl o werth îs na'r isafswm a gynghorir, fel y cyhoeddwyd gan undebau ar y cyd ag yr ydym yn galw iddo gael ei gynnwys yn y Ddogfen.

Datblygiad Tâl yn ôl Perfformiad

45. Credwn, yn gadarn, nad oes lle i'r elfen 'costau byw' o'r system gyflog fod gyda linc i berfformiad, ac felly, anogwn gyflogwyr a'n haelodau i'w gadw arwahân o godiadau datblygiad cyflog. Dylid gwneud hyn yn glir yn STPCD (W).

46. Ymhellach, nid oes tystiolaeth, ar hyn o bryd, fod tâl yn ôl perfformiad yn cael effaith gadarnhaol ar allbynau disgyblion, ac mae tystiolaeth sy'n tyfu ei fod, o bosibl, yn cael effaith negyddol ar gadw¹⁵ a llwyth gwaith, gyda'r mwyafrif (66 y cant) o athrawon a gwblhaodd arolwg ar gyfer adroddiad DfE¹⁶ yn teimlo fod polisi cyflog presennol eu hysgol wedi ychwanegu at eu llwyth gwaith.

47. Awgryma ymchwil diweddar nad yw tâl yn ôl perfformiad yn gweithio mewn ysgolion yn yr un modd ag y gwna mewn busnes¹⁷. Mae lincio cyflog i berfformiad, all fod yn anodd i'w fesur yn effeithiol ac yn gywir mewn trefniant sy'n atebol yn gynyddol a thestunol, gan, yn wir, ddiraddio gallu athrawon.

48. Dengys ymchwil, yn ogystal, tra y mae mwyafrif tystiolaeth yn berthnol i dâl yn ôl yr awr, gwelir corff o lenyddiaeth, sy'n tyfu, sydd yn pwysleisio gwacter tâl rhwng y ddeuryw mewn sytemau cyflog lle y seilir cyflog ar berfformiad, ac mae'r gwacter tâl rhwng y ddeuryw mewn tâl yn ôl perfformiad yn fwy nag yw mewn tâl sylfaenol.¹⁸

49. Mae tystiolaeth hefyd fod merched yn llai tebygol na dynion i gael eu cyflogi mewn swyddi lle y seilir y cyflog ar berfformiad, ac, yn amodol ar dderbyn cyflog yn ôl perfformiad, fod merched yn derbyn siar îs o'i gymharu â gwrywon, yn enwedig, ymysg y cyflogai sy'n derbyn y cyflogau uchaf.²⁶

50. Ni wan hyn ddim i ateb yr anghydbwysedd cynrychiolaeth o arweinwyr hyn benywaidd yn y sector, yn enwedig yn y cyfnod uwchradd. Allan o'r holl weithlu

¹⁵ 'Factors affecting teacher retention: qualitative investigation', DfE/Cooper Gibson Research, March 2018

¹⁶ 'Evaluation of Teachers' Pay Reform', DfE, October 2017

¹⁷ 'Better Schools for all?' Nuffield Foundation, June 2019

¹⁸ Understanding the Gender Pay Gap in the UK Public Sector, August 2019

addysgu, mae 74 y cant yn fenywaidd. Ar gyfer rolau arweinyddiaeth hŷn, yn gyffredinol, dim ond 64 y cant sy'n fenywaidd ag, yn yr uwchradd, mae'n llai na'r hanner ar 48 y cant yn unig¹⁹.

51. Ymhellach, mae'r holl fiwrocratiaeth sy'n ymwneud â lincio perfformiad i gyflog yn effeithio'n negyddol ar lwyth gwaith ar gyfer yr arweinwyr ysgol sy'n gweithredu'r system, ag i'r staff sy'n cael eu gwerthuso.

52. Safbwynt presennol ASCL yn Lloegr yw fod yr holl gyflogwyr, ddim yn unig yr academaïau, yn cael yr hawl lawn i ddewis i barhau neu beidio gyda system tâl yn ôl perfformiad neu ddatblygu trefn gwerthuso gadarn a gwahanol sydd ddim gyda chyswllt i gyflog. Bu inni alw i'r STRB i dynnu'r linc rhwng tâl a pherfformiad allan o'r CACAC a dyna'r hyn yr ydym ei eisiau i bawb.

53. Felly, ein safbwynt ni yw fod yr elfen tâl yn ôl perfformiad o'r system gyflog angen cael ei thynnu allan o STPCD (W) ar y cyfle cyntaf.

Pay Policies

54. Mae'r amrywiadau presennol o mewn polisiau cyflog yn caniatáu i gyflogwyr osod lefelau tâl tu fewn i gyfyngiadau gosodedig ac felly'n ateb unrhyw faterion recriwtio neu gadw y gallent eu hwynebu, mewn cyd-destun.

55. Mae hyn yn bwysig i rolau arweinyddiaeth hŷn o ddau berspectif. Yn gyntaf, i Benaethiaid recriwtio a chadw staff yn eu hysgolion eu hunain. Yn ail, i gyflogwyr, mewn cydweithrediad ag arweiniad STPCD (W). Gall Byrddau Ymddiriedolaeth / Llywodraethol ymestyn graddfa cyflog y Pennaeth i sicrhau eu bod oll yn gallu recriwtio, neu gadw, arweinwyr o safon uchel i'r ysgolion.

56. Mae'r arweiniad yn STPCD (W) ar sut i wneud hyn yn glir ac yn gadarn, gan sicrhau y dilynir proses iawn pan deimla cyflogwyr ei bod yn angenrheidiol talu cyflog sy'n uwch na grŵp arferol i Bennaeth yn yr ysgol.

57. Credwn y buasai o fudd i gynnwys yn ogystal, rolau eraill megis Prif Benaethiaid yn y Ddogfen, a bu inni wneud argymhellion tebyg i'r STRB i'w cynnwys yn y STPCD yn Lloegr.

Hygludedd Tâl

58. Serch yr angen cyfreithiol ar ysgolion wrth recriwtio, i gydfynd gyda chyflog presennol yr athro ar naill ai y brif raddfa gyflog, yr un uwch neu'r raddfa i'r anghymwys gael ei diddymu o'r STPCD o Fedi 2013, mae'n rhywbeth y mae ysgolion yng Ngymru wedi ceisio'i gadw.

59. Yn gyffredinol, arhosodd yn ymarfer cyffredin a buasem, felly, yn hoffi ei weld yn cael ei ail gyflwyno'n STPCD (W).

Taliadau Cyfrifoldeb Dysgu ac Addysgu (CAD'au)

¹⁹ StatsWales, 2018/19

60. Ein barn ni yw fod y strwythur gyfredol ar gyfer CAD'au yn gweithio'n effeithiol ac nad oes unrhyw angen i'w newid.

61. Credwn ei bod yn bwysig cadw'r amrywiadau a gynigir gan y strwythur bresennol ac ni allwn gefnogi unrhyw symudiad at raddfa osodedig genedlaethol ar gyfer CAD'au.

62. Mae ysgolion yn wahanol iawn – buasai maint y gyllideb a chyd-destun ysgolion yn gwneud graddfa osodedig CAD yn anodd iawn i'w gweithredu.

63. Gallai fod risg fod ysgolion heriol a bregus yn wynebu materion recriwtio enbyd, er enghraifft, pe hysbysebid dwy rôl gyda'r CAD yr un fath, buasai ymgeisywr yn ffafrio ysgol sy'n perfformio'n uchel neu ysgol sydd mewn ardal mwy llewyrchus.

64. Buasai hyn yn bryder neilltuol i ysgolion dwyieithog, sy'n ysgolion llai ag sydd, yn barod, yn wynebu mwy o drafferthion recriwtio nag ysgolion cyfrwng Saesneg.²⁰ Gellir gweld y dystiolaeth o hyn yn ddiweddarach yn ein tystiolaeth ar recriwtio.

65. Yn ogystal, buasai yna risgiau o anghyfartaleddau'n gysylltiedig â maint y rôl, ac felly, gallai Pennaeth Adran mewn ysgol uwchradd fechan dderbyn tâl ar yr un gwerth CAD â Phennaeth Adran mewn ysgol uwchradd fawr lle y buasai disgwyl iddynt fod yn reolwyr llinell i nifer sylweddol fwy o staff.

66. Ein barn ni yw fod CAD'au 3 hefyd yn werthfawr iawn mewn addysgu proffesiynol ar gyfer athrawon llai profiadol a'u bod yn gymorth i ysbrydoli a datblygu staff.

67. I grynhoi, ni theimlwn y buasai symudiad i raddfa genedlaethol osodedig ar gyfer CAD'au yn fuddiol i'r proffesiwn. Gwrthwynebwn, yn gryf, unrhyw gynllun iddynt gael eu gosod gan unrhyw rai heblaw'r cyflogwr, gan ganiatau iddynt i gymryd i ystyriaeth gymhlethdodau pob rôl a chyd-destun o'u hysgol unigol.

68. Fodd bynnag, os y buasai hyn yn mynd ymlaen, ni ddylai unrhyw athro ddiweddef unrhyw leihâd ariannol fel canlyniad o unrhyw broses gydlynu a dylai unrhyw newidiadau gael eu cyllido'n llawn gan Lywodraeth Cymru.

Recriwtio

Addysg Athro Dechreuol

69. Bu i rif yr athrawon sy'n hyfforddi ar gyfer yr uwchradd fethu'r targed o dros draean (40 y cant) yn 2017/18, y flwyddyn ddiweddaraf y mae ffigyrau ar gael.²¹

70. Nid yw hyn oherwydd lleihâd mewn myfyrwyr yn dod o un genedl neilltuol yn unig. Tros y cyfnod o bedair mlynedd oedd yn dod i ben yn 2017/18, gostyngodd y myfyrwyr yng Nghymru 25 y cant ac, yn Lloegr, 54 y cant.²²

²⁰ [Is there a teacher recruitment and retention crisis in Wales? EWC, May 2017](#)

²¹ <https://gov.wales/sites/default/files/statistics-and-research/2019-05/initial-teacher-education-september-2017-to-august-2018-992.pdf>

²² Ibid Pg 4

71. Bu gostyngiad hefyd (37 y cant) yn nifer y mewnlion AAD o Gymru ar gyrsiau addysg uwchradd yng Nghymru. Fodd bynnag, tros yr un cyfnod o bedair mlynedd, cynyddodd y nifer oedd yn dechrau hyfforddi'n Lloegr (34 y cant).²³

72. Arhosodd y nifer o hyfforddolion ar gyfer ysgolion cynradd fymryn yn îs na'r targed am y drydedd flwyddyn.²⁴

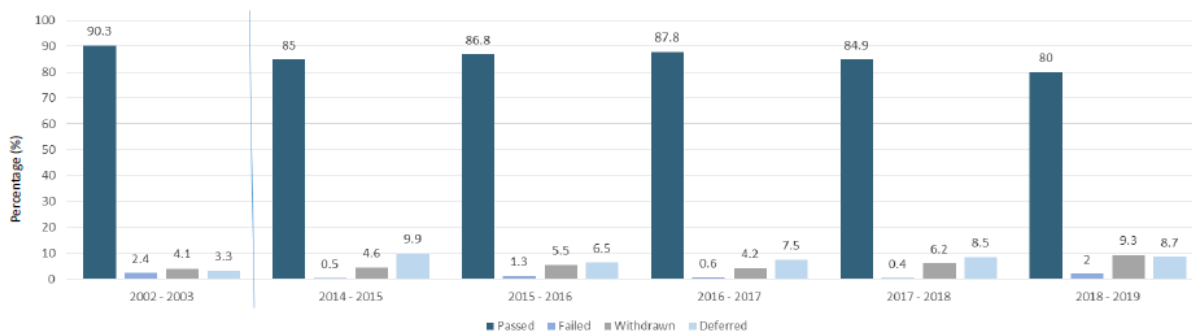
73. Dangosodd canlyniadau myfyrwyr Addysg Athrawon Dechreuol (AAD) ar gyfer 2018/19 fod y raddfa llwyddiant wedi gostwng eto i lawr at 80 y cant a chynyddodd y nifer o fyfyrwyr a dynnodd allan i 9.3 y cant. Dengys y tabl²⁵ isod y gostyngiad cyson mewn graddfa llwyddiant tros y dair mlynedd ddiwethaf.

ITE STUDENT RESULTS



1. ITE student results (Wales) – academic year 2018-2019 (5 Year Trend)

	2002-2003		2014-2015		2015-2016		2016-2017		2017-2018		2018-2019	
	Number	%	Number	%	Number	%	Number	%	Number	%	Number	%
Passed	1,910	90.3	1,177	85.0	1,033	86.8	1,033	87.8	1,005	84.9	894	80.0
Failed	51	2.4	7	0.5	15	1.3	7	0.6	5	0.4	22	2.0
Withdrawn	86	4.1	64	4.6	65	5.5	49	4.2	73	6.2	104	9.3
Deferred	69	3.3	137	9.9	77	6.5	88	7.5	101	8.5	97	8.7
Total	2,116	100	1,385	100	1,190	100	1,177	100	1,184	100	1,117	100



Note: Included in the above figures are a small number of students from Canada who undertake their teacher training through a provider in Wales and then return to Canada to practise. The number awarded QTS each year was: 2014-15 – 12; 2015-16 – 15; 2016-17 – 11; 2017-18 – 39; 2018-19 – 29.

1

74. O'r rhifau oedd yn aflwyddiannus neu dynnodd allan, roedd tros 50 y cant yr un yn y categori oed 'dan 25'.

75. Paentia'r cyfan uchod ddarlun pryderus iawn ar gyfer recriwtio AAD i'r cyfnod uwchradd. Gyda'r methiant parhaus i gyrraedd targed recriwtio, gostyngiad parhaus yn y raddfa llwyddiant a chynnydd yn y nifer sy'n tynnu allan o'r cwrs, wedi'i gwpledu gyda gostyngiad sylweddol mewn graddfeydd cadw, y manylir arnynt yn ddiweddarach yn ein tystiolaeth, mae'n glir fod storm berffaith yn cael ei chreu ar gyfer cyflenwi athrawon.

Athrawon Newydd Gymhwyso (ANG'au)

²³ Ibid Pg 8

²⁴ Ibid Pg 1

²⁵ [ITE Student Results 2018/19, EWC](#)

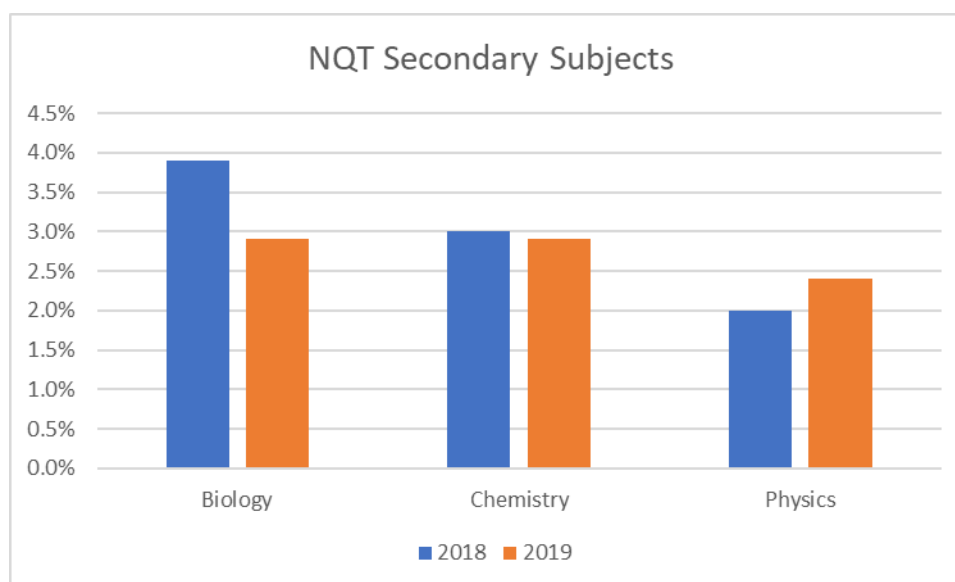
76. Yn 2019, roedd 3.3 y cant o'r holl athrawon yn ANG'au. Parhaodd y nifer o ANG'au i ostwng fel yr arddangosir yn y tabl isod.²⁶

	March 2002	March 2015	March 2016	March 2017	March 2018	March 2019
Number of NQT's	1,476	1,268	1,228	1,149	1,207	1,165

77. Parha y cydbwysedd rhywedd ANG'au yn debyg yn fras, sy'n adlewyrchu'r gweithlu addysgu'n gyfan, gyda o gwmpas 70 y cant yn fenywaidd. Fodd bynnag, bu cynnydd bychan (2.7 y cant) yng nghymhareb gwrywod tros y cyfnod o bum mlynedd hyd at 2019.²⁷

78. Dim ond 24.3 y cant o ANG'au yn 2019 oedd yn gallu addysgu trwy gyfrwng y GYMraeg, sydd, serch ei fod yn gynnydd bychan o 22.6 y cant yn 2018, yn parhau'n llai na'r 30 y cant yn 2017²⁸. Bydd hyn yn cyfrannu at yr anhawsterau recriwtio a brofwyd gan ysgolion dwyieithog.

79. Mae'r ANG'au sy'n cymhwyso mewn rhai pynciau STEM mewn ysgolion uwchradd yn parhau'n isel iawn, a bu i ddau allan o'r tri phwnc Gwyddonol ostwng o'r llynedd. Bioleg ar 2.9 y cant (3.9 y cant yn 2018), Cemeg ar 2.9 y cant (3.0 y cant yn 2018) a Ffiseg ar 2.4 y cant (2.0 y cant).



80. Bydd hyn, yn ogystal, yn cyfrannu at heriau recriwtio o gwmpas pynciau STEM.

Gwagleoedd – holl ysgolion

81. Am y cyfnod pum mlynedd hyd at Ragfyr 2018, mae'r nifer o geisiadau a dderbyniwyd ar gyfer pob swydd a hysbysebwyd wedi parhau i leihau. Dyma'r achos am wagleoedd yn gyfangwbl – ar gyfer y cynradd a'r uwchradd yn unigol.

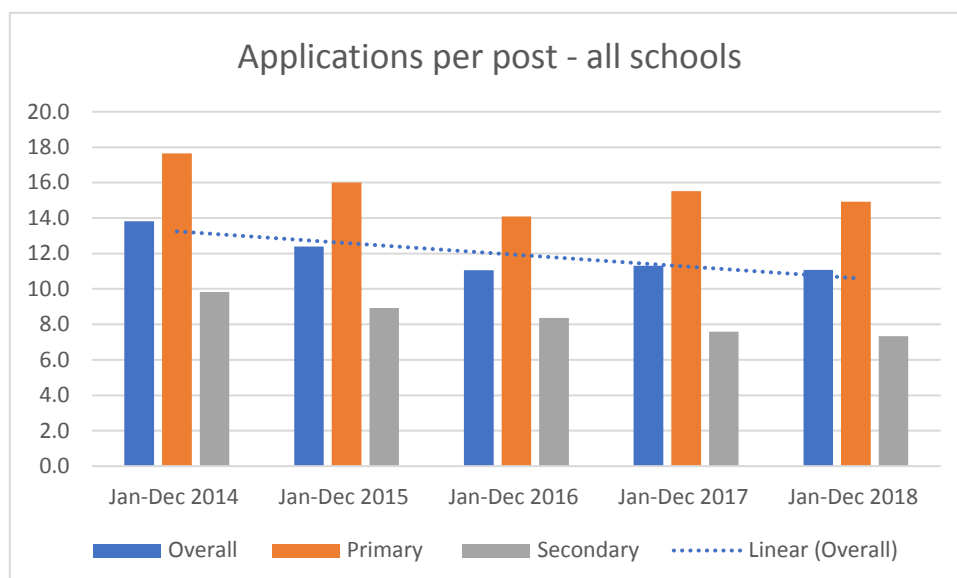
82. Am y cyfnod o un flwyddyn yn diweddu'n Rhagfyr 2018, gwelwyd 11.1 o geisiadau y swydd ar gyfer ysgolion yn gyffredinol, yn cael eu gwneud i fyny o 14.9 y swydd gynradd a dim ond 7.3 y swydd uwchradd.

²⁶ [NQT Data Analysis, 2019 EWC](#)

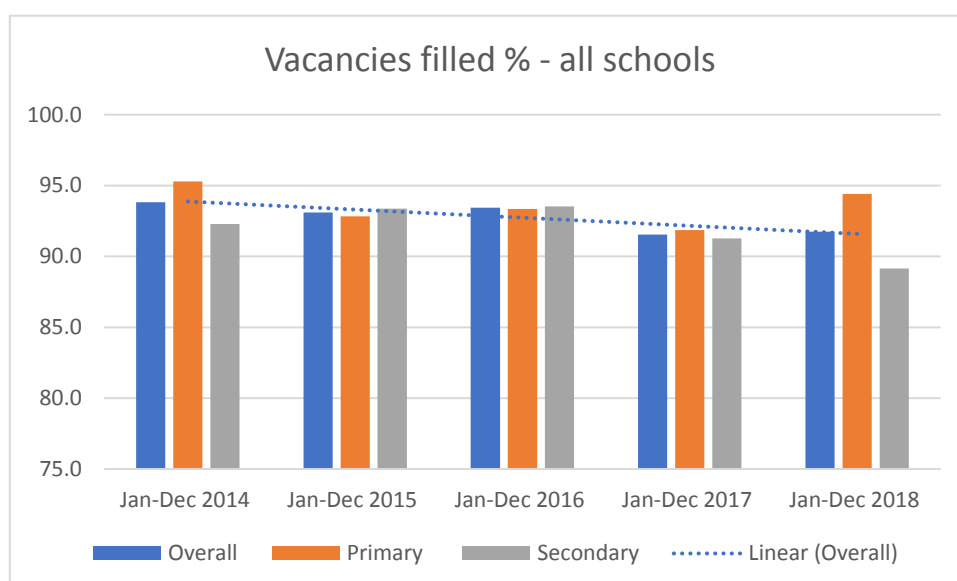
²⁷ Ibid p. 1

²⁸ Ibid p. 5

83. Dengys y siart isod, sy'n defnyddio data allan o StatsWales²⁹, y tueddiad tuag at i lawr yn gyffredinol tros y cyfnod hwn.



84. Mae data StatsWales³⁰ yn dangos darlun tebyg am y canrannau o wagleoedd a lenwyd tros yr un cyfnod, gydag eithriad yn y cyfnod cynradd a welodd gynnydd o 91.9 y cant yn y flwyddyn hyd at Rhagfyr 2017 i 94.4 y cant yn y flwyddyn hyd at Rhagfyr 2018. Eto, dengys y siart isod y tueddiad cyffredinol tuag at i lawr.



Gwagleoedd – ysgolion cyfrwng Cymraeg

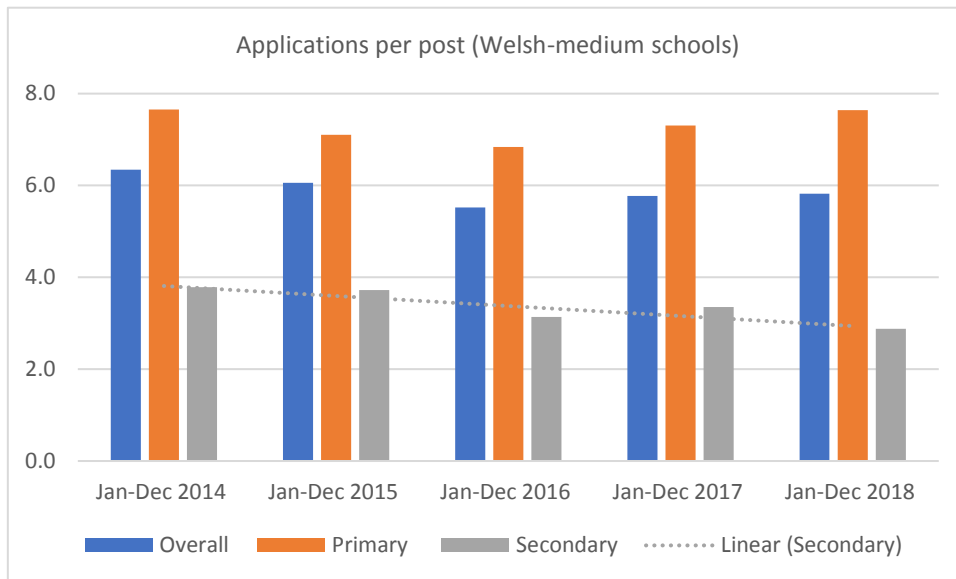
85. Mae'r sefyllfa mewn ysgolion cyfrwng Cymraeg yn waeth o lawer, gydag ond 5.8 cais y swydd a hysbysebwyd yn unig yn y cyfnod blwyddyn yn dod i ben yn Rhagfyr 2018. Gwneir hyn i fyny allan o 7.6 cais y swydd yn y cynradd a 2.9 cais y dswydd yn unig yn yr uwchradd³¹.

86. Eto, dengys y siart isod y patrwm tros y cyfnod pum mlynedd sy'n gorffen yn Rhagfyr 2018, gyda thueddiad clir at i lawr yn yr uwchradd.

²⁹ [Teacher Recruitment and Retention, StatsWales \(posts advertised & applications received\)](#)

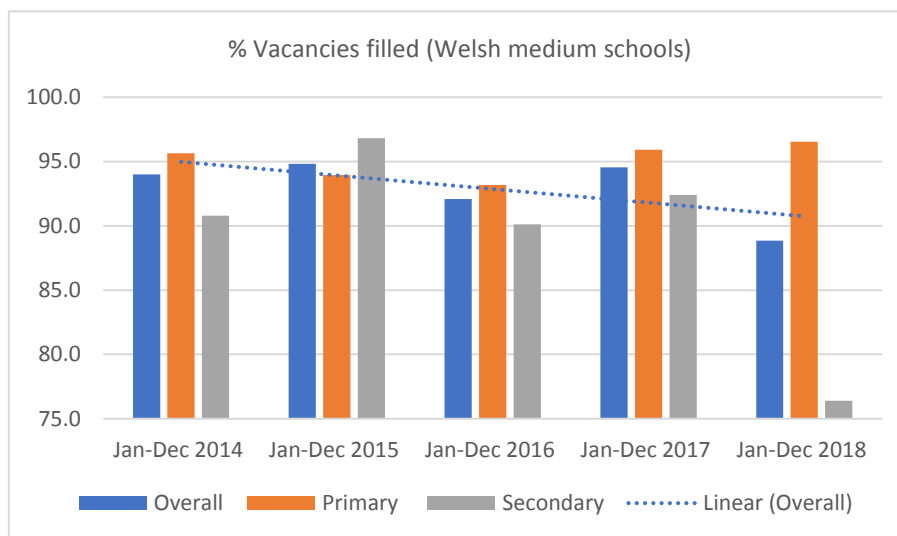
³⁰ [Teacher Recruitment and Retention, StatsWales \(posts advertised & appointments made\)](#)

³¹ Ibid, Welsh medium schools filter



87. Yn ogystal, mae'r cyfartaledd o wagleoedd a lenwyd mewn ysgolion cyfrwng Cymraeg yn sylweddol iŵs³². Am y cyfnod o flwyddyn sy'n gorffen yn Rhagfyr 2018, llenwyd 88.8 y cant o wagleoedd i gyd, yn cynrychioli 96.5 y cant yn y sector cynradd ac ond 76.4 y cant yn unig yn yr uwchradd.

88. Dengys y siart isod y tueddiad at i lawr tros y cyfnod o bum mlynedd a orffenodd yn Rhagfyr 2018, a'r gostyngiad sylweddol i ysgolion uwchradd ym mlwyddyn olaf y cyfnod hwnnw.



89. Dengys hyn i gyd fod yna fater recriwtio difrifol mewn ysgolion cyfrwng Cymraeg, yn enwedig mewn ysgolion uwchradd.

Cadw

Atrawon Dosbarth

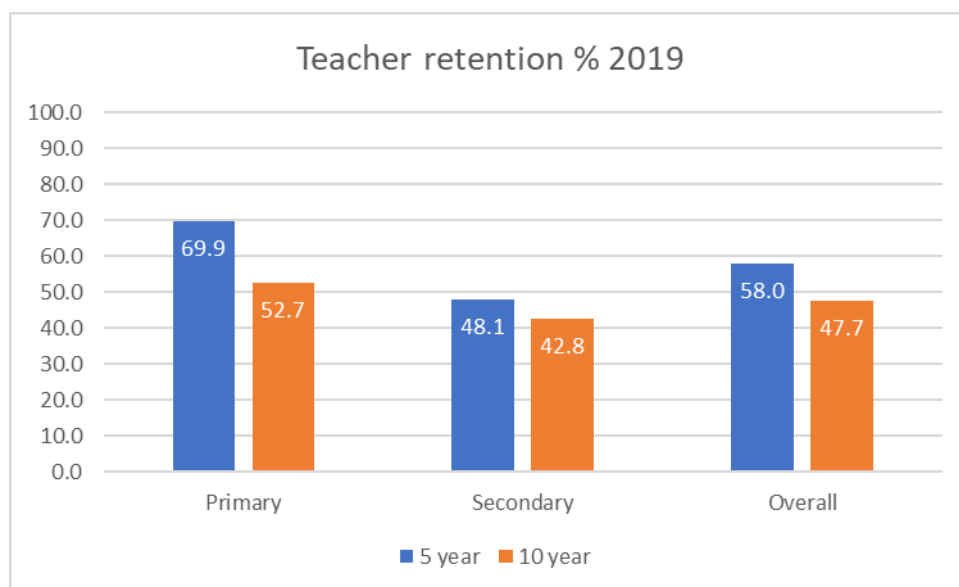
³² Ibid, Welsh medium schools filter

90. Parha cadw i fod yn broblem ar draws y sector. Dengys y dadansoddiad tracio pum mlynedd a gyhoeddwyd yn ddiweddar gan y Cyngor Gweithlu mewn Addysg (CGA)³³ fod, allan o 1,424 myfyriwr a dderbyniodd SAC yn 2013, dim ond 826 (58 y cant) a gofrestrwyd fel athrawon yn 2019. Pan dorrir hyn i lawr fesul cymal, mae'r canlyniadau'n gwneud darllen llawer mwy pryderus, gyda 69.9 y cant yn y cynradd, ond llai na'r hanner ar 48.1 y cant yn unig yn yr uwchradd.

91. O'r 826 o athrawon, roedd 32.6 y cant yn alluog i addysgu drwy gyfrwng y Gymraeg.

92. Nid yw'n syndod fod canlyniadau'r tracio tros ddeng mlynedd³⁴ yn dangos darlun gwaeth, hyd yn oed. O'r 1,863 myfyriwr enillodd SAC yn 2008, dim ond 889 a gofrestrwyd fel athrawon yn 2019 (47.7 y cant). Eto, o dorri'r canlyniadau i lawr fesul cymal, gwelir fod cadw mewn ysgolion uwchradd yn llawer gwaeth. Yn y cynradd, cadwyd 52.7 y cant ond 42.7 y cant yn unig yn yr uwchradd.

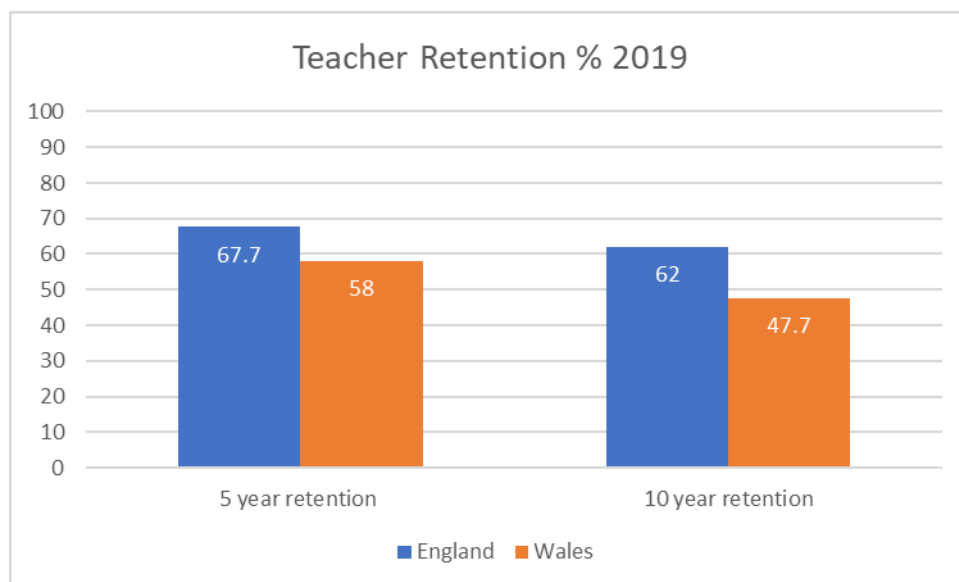
93. O'r 889 o athrawon, there had been a decline in the number that were able to teach through the medium of Welsh, from 32.6 per cent to 30.6 per cent.



94. Wrth gymharu ffigyrau cadw ar gyfer athrawon yng Nghymru gyda'r rhai ar gyfer athrawon yn Lloegr, daw'n glir fod y creisis cadw yng Nghymru yn llawer gwaeth nag yw'n Lloegr. Dengys y siart isody ffigyrau cadw ar gyfer 5 a 10 mlynedd i'r ddwy genedl.

³³ [Retention Tracking Analysis, 2019, EWC](#)

³⁴ Ibid p. 3



95. Nododd adroddiad 28 gan STRB, a gynhwysai Cymru: *There is strong evidence that the teacher supply situation has continued to decline over the last year. Pay is clearly not the only cause of these trends in recruitment and retention, and the high demands on teachers due to workload and accountability are significant factors, particularly in relation to retention. However, the pay and allowance framework is central to making teaching an attractive and rewarding career and signalling to graduates the value that is placed on the profession.*³⁵

96. Mae'r tueddiadau hyn yn parhau i fynd i lawr o amser yr adroddiad, yn enwedig, mewn perthynas â chadw, gan fod hyd yn oed yn fwy felly yng Nghymru.

Destinatons of Leavers

97. Dengys data StatsWales³⁶ ar gyrchfannau athrawon sy'n gadael y proffesiwn gynnydd eto yn y nifer sy'n gadael i weithio mewn gwaith heblaw addysg. Mewn ysgolion uwchradd, am y cyfnod o flwyddyn yn gorffen yn Rhagfyr 2018, roedd bron i hanner ohonynt (45 y cant) yn athrawon pynciol STEM.

98. Gall y rolau hyn dderbyn cyflogau uwch wrth weithio y tu allan i addysg.

99. Dengys y tabl isod y toriad yn 2007 ac yna, am y ddwy flynedd olaf yr adroddwyd amdanynt³⁷ (2017 a 2018).

Teachers Leaving	NT role in education	Outside education	Early Retirement	Other	Unknown	Total
2007 Total	68	67	479	246	53	913
%	7	7	52	27	6	100
2017 Total	53	111	203	252	79	698
%	8	16	29	36	11	100
2018 Total	55	103	183	201	59	601
%	9	17	30	33	10	100

Arweinwyr Ysgol

³⁵ Ibid, para 4.20

³⁶ [Teacher retention: teachers who left the profession by subject and destination](#)

³⁷ Ibid

100. O'r 889 o athrawon a enillodd SAC yn 2008 ac yn parhau mewn swydd yn 2019, dim ond 57 ohonynt oedd mewn rôl dyrchafiad yn 2019³⁸ (Pennaeth Blwyddyn / Adran neu Arweinyddiaeth Hŷn). Cynrychiola hyn ond 6.4 y cant ac mae'n cadarnhau'r materion a brofir gan ysgolion wrth fethu gweld athrawon eisiau datblygu i rolau uwch, yn enwedig, rolau arweinyddiaeth hŷn.

101. Tynwyd sylw at hyn yn adroddiad 28 gan STRB, a fynegodd: *On our school visits, few of the classroom teachers we speak to aspire to become senior leaders, and few of the deputy or assistant heads we speak to wish to become head teachers. Many are put off by the responsibility and accountability that comes with such roles. To support an effective career pathway for school leaders, the level of pay on offer must be sufficient that people stepping up to such leadership positions feel that they are being fairly remunerated for the additional responsibilities and pressures they are taking on. We see evidence of emerging problems in recruiting and retaining school leaders, which indicates that this may not be the case*³⁹. Roedd rhai o'r ysgolion y bu iddynt ymweld â hwy yng Nghymru.

102. Yng ngholeuni'r codiad cyflog bychan iawn a dderbyniwyd gan arweinwyr hŷn yn 2018, a'r ffaith na wnaethpwyd dim i wella hynny gan Lywodraeth Cymru'n 2019, ni all y sefyllfa ond fod wedi gwaethygu.

Materion i'w hystyried tros y tymor hir

Cyfrifiad a Dosraniad Tâl Arweinyddiaeth

103. Fel ag y nodwyd ynghynt yn ein tystiolaeth, credwn fod STPCD (W) yn caniatáu cyfrifo addas a dosraniad teg o Dâl Arweinyddiaeth. Mae'r amrywiadau y mae'n ei gynnig yn caniatáu i gyflogwyr i ateb unrhyw fater cyd-destunol y gallent ddod ar eu traws.

104. Buasem yn gwrthwynebu'n gryf unrhyw gynlluniau i dâl Penaethiaid gael ei osod gan unrhywun heblaw eu cyflogwr, gan ganiatáu iddynt ystyried cymhlethdodau'r rôl a chyd-destun eu hysgol unigol.

Penaethiaid yn atebol am fwy nag un ysgol

105. Ychydig iawn o rolau o'r natur hwn sydd mewn ysgolion yng Nghymru. Mae yna drefniadau'n STPCD (W) yn barod sy'n cynnwys darpariaeth ar gyfer y rolau hyn.

106. Rydym yn gefnogol i'r trefniadau cyfredol yn y Ddogfen ac felly, teimlwn nad yw hwn yn fater o bwys mawr. Ni welwn unrhyw dystiolaeth real o'r angen i hyn gael ystyriaeth bellach.

Cyfrifiad, dosraniad a chymhwyster yr holl lwfansau

107. Cyfeirir yn gadarn at gyfrifo, dosrannu a chymhwyster yr holl lwfansau yn STPCD (W). Nid yw ein haelodau'n adrodd am unrhyw drafferth mewn perthynas â'r rhai hyn.

³⁸ Ibid p. 4

³⁹ STRB 28th report, 4.17

108. Eto, rydym yn cefnogi'r trefniadau cyfredol yn y Ddogfen heb weld unrhyw dystiolaeth am newid.

Ystodau cyflog athrawon ac athrawon heb gymhwyster a symudiadau rhwng ystodau

109. Credwn, pe byddai graddfeydd cyflog yn cael eu hail gyflwyno i'r STPCD (W), fod yr ystodau cyflog cyfredol a'r trefniadau ar gyfer symud rhyngddynt yn addas.

110. Bu inni ddarparu gwybodaeth fanwl am hyn yn gynharach yn ein tystiolaeth (paragraff 25-33).

111. Yn ychwanegol at hyn, yng ngholeuni'r argymhellion gan yr Ysgrifennydd Gwladol tros Addysg yn Westminster i godi cyflogau dechreuol i athrawon i £30,000 erbyn 2022, buasem yn hoffi gweld sut y mae'r Gweinidog Cymreig yn cynllunio i weithredu, er sicrhau fod yr ymroddiad 'dim anfantais' yn cael ei gadw.

112. Yn ein tystiolaeth ar hyn i STRB, bu inni ei gwneud yn glir mai ein safbwynt yw y dylid cymhwyso'n gyson i'r holl ystodau cyflog a lwfansau, unrhyw godiadau mewn tâl i gyflogau dechrau/gyrfa cynnar.

113. Mae angen codiadau cyflog sylweddol i'r holl ystodau cyflog a lwfansau er mwyn dad-wneud yr erydiad yn y tâl o 2010.

114. Mynegodd ein tystiolaeth i'r STRB ein bod yn credu mai'r unig ffordd i sicrhau fod cynyddu cyflogau dechreuol yn ateb materion recriwtio heb achosi unrhyw anfantais i'r strwythur cyflog a graddfeydd cadw athrawon, yw i'r holl bwyntiau tâl ac ystodau i'w codi i gydfynd ag unrhyw godiadau tâl i gyflogau dechreuol, fel bod y gwahaniaethau canrannol yn parhau'r un maint ag y maent yn awr.

115. Buasai cynyddu'r holl bwyntiau tâl ac ystodau yn y ffordd hyn yn mynd beth o'r ffordd at ddychwelyd cyflogau athrawon profiadol a thâl arweinwyr ysgol i'r man y dylai fod yn dilyn blynyddoedd o eryrdiad oherwydd y cap cyflogau'n y sector gyhoeddus gyda'r codiadau mewn tâl blynyddol yn îs na graddfa chwyddiant. Fel ag y bu inni fynegi sawl tro, bu i athrawon sydd ar yr Ystod Tâl Uwch a'r Ystodau Tâl Arweinyddiaeth gael eu taro'n galed iawn gan hyn oherwydd codiadau cyflog gwahaniaethol tros y blynyddoedd diwethaf.

116. Ymhellach, buasai codi'r holl ystodau tâl yn cynorthwyo trwsio peth o'r difrod a wnaethpwyd i forâl yr athrawon hynny sydd ar yr Ystod Tâl Uwch a'r Ystodau Tâl Arweinyddiaeth gan fod o gymorth iddynt deimlo fod eu rôl yn cael ei gwerthfawrogi. Fodd bynnag, ni fuasai'n ad-dalu y cyflog mewn termau real y maent wedi'i golli yn y cyfnod o 2010.

Ystod Tâl Ymarferwr Arweiniol

117. Serch na thueddwyd i ddefnyddio'r Ystod Tâl Ymarferwr Arweiniol yng Nghymru, credwn y buasai o fudd iddi barhau'n STPCD (W).

118. Mae nifer sylweddol o ysgolion yn Lloegr yn defnyddio'r ystod tâl yma a'i chanfod yn effeithiol i gynorthwyo gyda materion recriwtio a chadw sy'n benodol i'w cyd-destun.

119. Os y gweithredir y cynlluniau i gyflwyno CAD'au sefydlog, yr ydym eisoes wedi mynegi'n gwrthwynebiad iddynt, hwyrach y bydd angen i ysgolion ddefnyddio'r

Ystod Tâl Ymarferwr Arweiniol i'w defnyddio'n lle rhai o'r amrywiaethau y maent y neu colli fel canlyniad i'r strwythur CAD sefydlog.

120. Gyda'r recriwtio, ac, yn enwedig y creisis cadw fel ag y maent, credwnfod angen i STPCD (W) ganiatau i ysgolion gael cymaint o amrywiaethau â phosibl i'w galluogi i ymateb i unrhyw faterion cyd-destunol mewn recriwtio a chadw y maent y neu hwynebu.

I derfynu

121. I grynhoi, credwn bod angen codiad cyflog sylweddol i'r holl ystodau cyflog fel ag i ateb yr erydiad tâl er 2010.

122. Argymhellwn ail osodiad o'r pwyntiau tâl ymgynghorol i'r STPCD (W), gan sicrhau dim anfantais i unrhyw athro neu arweinydd yn y broses o ddod a hwy at ei gilydd. Dylai'r rhai hyn fod yn elfen mandadol.

123. Argymhellwn gadw'r strwythur CAD hyblyg a gynhwysir, ar hyn o bryd, yn y STPCD (W).

124. Yn olaf, argymhellwn fod yr elfen o dâl yn ôl perfformiad yn y system gyflog yn cael ei thynnu allan o STPCD (W) ar y cyfle cyntaf posibl.

125. Bu inni ychwanegu'n safbwyntiau ar faterion i'w hystyried tros y tymor hwy ac edrychwn ymlaen i gydweithio gyda CACAC a rhanddeiliaid eraill ar unrhyw newidiadau a argymhellir i'r ardaloedd hyn yn y dyfodol.

126. Gobeithiaf fod yr ymateb hwn o werth i'ch ymgynghoriad. Bydd ASCL Cymru'n fodlon i gael ymgynghoriad pellach ac i gynorthwyo mewn unrhyw ffordd y gall.

Louise Hatswell
Arbenigwraig Tâl a Thelerau
Cymdeithas Arweinwyr Ysgolion a Cholegau / Association of School and College
Leaders
27ain Ebrill 2020