

## Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru (IWPRB): Cylch Gwaith ar gyfer y 3ydd Adroddiad

### Ymateb Cymdeithas Arweinwyr Ysgolion a Cholegau

#### Cyflwyniad

1. Mae Cymdeithas Arweinwyr Ysgolion a Cholegau (ASCL) yn cynrychioli dros 20,000 o arweinwyr systemau addysg, penaethiaid, arweinwyr, dirprwyon, is-arweinwyr, penaethiaid cynorthwyol, rheolwyr busnes ac uwch staff eraill ysgolion a cholegau annibynnol a ariennir gan y wladwriaeth ledled y DU. Aelodau ASCL sy'n gyfrifol am addysgu mwy na phedair miliwn o bobl ifanc mewn mwy na 90 y cant o'r cyfnodau uwchradd a thrydyddol, ac mewn cyfran gynyddol o'r cyfnod cynradd. Mae ASCL Cymru yn cynrychioli arweinwyr ysgolion mewn mwy na 90 y cant o'r ysgolion uwchradd yng Nghymru. Mae hyn yn rhoi'r gymdeithas mewn sefyllfa gref i ystyried y mater hwn o safbwynt arweinwyr ysgolion a cholegau o bob math.
2. Mae ASCL Cymru yn croesawu'r cyfle i wneud cyflwyniad ysgrifenedig mewn ymateb i alwad Corff Adolygu Cyflogau Annibynnol Cymru (IWPRB) am dystiolaeth ar ystyriaethau ar gyfer:

a) gweithredu o fis Medi 2021; ag

b) ystyriaeth tymor hwy.

#### 2il Adroddiad IWPRB

##### Amseriad yr adroddiad

3. Unwaith eto, rhaid inni leisio pryderon ynghylch amseriad cyhoeddi'r adroddiad ac ymateb Llywodraeth Cymru iddo. Er ein bod yn sylweddoli bod amgylchiadau esgusodol eleni oherwydd pandemig COVID-19, roedd hyn eisoes wedi oedi'r broses yn sylweddol oherwydd anallu Llywodraeth Cymru i gwrdd â'r terfynau amser neu fynychu cyfarfodydd y Fforwm Cyflog.
4. Nid yw'n dderbyniol i'r adroddiad gael ei ryddhau ar ôl i ysgolion gau ar gyfer yr haf. Mae angen i ysgolion wybod beth yw'r dyfarniad cyflog arfaethedig ac mae angen i hyn fod ymhell cyn cyfarfodydd terfynol Corff Llywodraethu'r flwyddyn academaidd.

##### Cynnwys yr adroddiad

5. Croesawodd ASCL Cymru yr argymhellion a wnaed gan y Sefydliad Materion Rhyngwladol cymru yn eu 2il Adroddiad<sup>1</sup>, ond roeddent yn siomedig nad oeddent yn mynd yn ddigon pell i fynd i'r afael â'r argyfwng cadw difrifol y mae'r proffesiwn yng Nghymru yn ei wynebu, nac i wneud unrhyw fewnffyrdd i atgyweirio erydu cyflogau ers 2010, yn enwedig i athrawon profiadol ac arweinwyr ysgolion.

<sup>1</sup> [IWPRB 2nd Report, 2020](#)

6. Yng ngoleuni'r materion recriwtio a'r methiant mynych i gyrraedd targedau AAD, croesawyd dyfarnu pump y cant i ANG ar PRG1, ond rydym yn parhau'n siomedig na chafodd hyn ei ymestyn i bob athro fel y galwyd amdano yn ein cyflwyniad undebau ar y cyd. Y canlyniad yw nad yw'r toriadau mewn termau real y mae athrawon ac arweinwyr profiadol wedi'u profi ers 2010 wedi cael sylw a'i fod bellach tua 13 y cant.

7. Roeddem yn falch o weld bod Llywodraeth Cymru wedi glynu wrth ymrwymiad blaenorol y Prif Weinidog na fyddai unrhyw anfantais rhwng athrawon ac arweinwyr yng Nghymru o'i gymharu gyda'r rhai yn Lloegr, drwy gyfateb y dyfarniad cyflog a roddwyd gan Ysgrifennydd Gwladol Llywodraeth San Steffan dros Addysg.

8. Rydym yn croesawu ailgyflwyno graddfeydd cyflog i'r Ddogfen, ond cawsom ein siomi o weld bod y rhai a ddefnyddir gan rai awdurdodau lleol wedi'u dewis yn hytrach na defnyddio'r graddfeydd cyflog ar y cyd gan undebau.

9. Pan gafwyd dyfarniad gwahaniaethol i'r PRG yn 2017, cymhwysodd yr awdurdodau lleol hyn gynnydd o ddau y cant i bwyntiau M1 ac M6 (lleiafswm ac uchafswm) a dim ond un y cant i bwyntiau M2 i M5.

10. Gweithredodd nifer sylweddol o awdurdodau lleol y cynnydd o ddau y cant ar draws yr PRG, a oedd yn unol â chanllawiau'r undebau ar y cyd, ac a adlewyrchwyd yn y graddfeydd cyflog a oedd wedi'u uwchraddio. Y graddfeydd cyflog hyn oedd y rhai a argymhellwyd gan yr CACA a'u derbyn gan yr Ysgrifennydd Gwladol dros Addysg yn Lloegr.

11. Y gwahaniaeth a grëwyd yn y graddfeydd cyflog hyn oedd un o'r rhesymau niferus a wthiodd ymgynghorwyr dros ailgyflwyno graddfeydd cyflog i'r Ddogfen er mwyn dileu'r anghydraddoldeb a grëwyd ganddo.

12. Mae cyflwyno'r graddfeydd cyflog o werth îs wedi dwysáu'r broblem. At hynny, mae hyn yn mynd yn groes i ymrwymiad blaenorol y Prif Weinidog i beidio anfanteisio athrawon ac arweinwyr yng Nghymru o'u cymharu â'r rhai yn Lloegr.

13. Mae'r tabl isod yn dangos bod cyfran fawr o athrawon ar y PRG yn wir yn dioddef anfantais o'u cymharu â'u cymheiriaid yn Lloegr<sup>1</sup>.

Point	Wales	England	Difference
M1	£ 27,018	£ 25,714	£ 1,304
M2	£ 27,018	£ 27,600	-£ 582
M3	£ 29,188	£ 29,664	-£ 476
M4	£ 31,436	£ 31,778	-£ 342
M5	£ 33,912	£ 34,100	-£ 188
M6	£ 37,320	£ 36,961	£ 359

14. Nid oeddem yn deall y rhesymeg y tu ôl i'r argymhelliad i ddileu pwynt o'r PRG, ond yr hyn sy'n fwy dryslyd byth yw'r ffaith bod chwe phwynt o hyd ar y graddfeydd cyflog yn y Ddogfen.

<sup>1</sup> [STPCD 2020](#)

15. Canlyniad y newid hwn yw y bydd athrawon a oedd ar M1 y llynedd ac sy'n symud i M2 eleni yn cael yr un cyflog ag ANG sy'n dechrau ar M1 yng Nghymru eleni, a £582 yn llai nag athro ar M2 yn Lloegr. Mae hyn hefyd yn golygu lleihau'r gwahaniaethau i'r pwyntiau eraill ar y PRG.

16. Mewn unrhyw flwyddyn byddai hon yn sefyllfa rwystredig i'r athrawon hynny ar M2 ac uwch, ond yn yr hyn sydd, heb os, wedi bod y flwyddyn fwyaf heriol y mae'r proffesiwn wedi'i gweld, rhaid i hyn fod yn hynod o alarus.

17. Ni fydd hyn yn helpu i recriwtio a chadw athrawon gyrfa gynnar sydd newydd ymuno â'r proffesiwn neu sydd eisoes yn eu swyddi.

## Trosolwg o'r Cyd-destun Cymreig

18. Ym mis Ionawr 2020, roedd 1,480 o ysgolion a gynhelir a 75 o ysgolion annibynnol yng Nghymru. Roedd 14 yn llai o ysgolion a gynhelir na 2019, gostyngiad a oedd yn bennaf oherwydd uno<sup>1</sup>.

19. Ym mis Tachwedd 2019 roedd 25,492 o athrawon cymwysedig mewn ysgolion a gynhelir gan awdurdodau lleol yng Nghymru. Mae hyn wedi gostwng o 25,802 ym mis Ionawr 2019<sup>2</sup>.

20. Roedd nifer yr athrawon wedi aros yn sefydlog i raddau helaeth, gydag uchafbwynt yn 2006, ar 28,461<sup>1</sup>. Fodd bynnag, maent wedi gostwng o flwyddyn i flwyddyn am y chwe blynedd diwethaf.

21. Mewn cymhariaeth, mae niferoedd disgyblion wedi codi'n gyson ers 2013/14<sup>1</sup>.

22. Mae'r cyntaf o dri adroddiad blynyddol, 'Y Farchnad Lafur Athrawon yng Nghymru'<sup>1</sup> i'w cynnal gan y Sefydliad Cenedlaethol er Ymchwil Addysgol (SCYA), yn tynnu sylw at rai pryderon gwirioneddol am gyflenwad athrawon yng Nghymru mewn recriwtio a chadw staff, y codwyd llawer ohonynt gan ASCL ac ymgynghorwyr eraill yn ein cyflwyniadau tystiolaeth ar gyfer y cylch gwaith 1af ac 2il gylch gwaith.

## Mater i'w argymhell

***Pa addasiadau y dylid eu gwneud i'r graddfeydd cyflog a lwfansau ar gyfer athrawon dosbarth, athrawon heb gymwysterau ac arweinwyr ysgolion, i sicrhau bod y proffesiwn addysgu yng Nghymru yn cael ei hyrwyddo a'i gwobrwyo i annog recriwtio a chadw ymarferwyr o ansawdd uchel.***

## Recriwtio

### Addysg Gychwynnol Athrawon

23. Collodd nifer yr athrawon dan hyfforddiant ysgolion uwchradd newydd y targed o 44 y cant yn 2018/19, sef y flwyddyn ddiweddaraf y mae ffigurau ar gael ar ei gyfer. Roedd nifer yr hyfforddeion mewn ysgolion cynradd 22 y cant yn is na'r targed am bedwaredd flwyddyn.

<sup>1</sup> [Statistical First Release. School Census Results. 2020. Welsh Government Statistics](#)

<sup>1</sup> Ibid

<sup>1</sup> [Schools' Census Results: as at January 2019. Welsh Government Statistics](#)

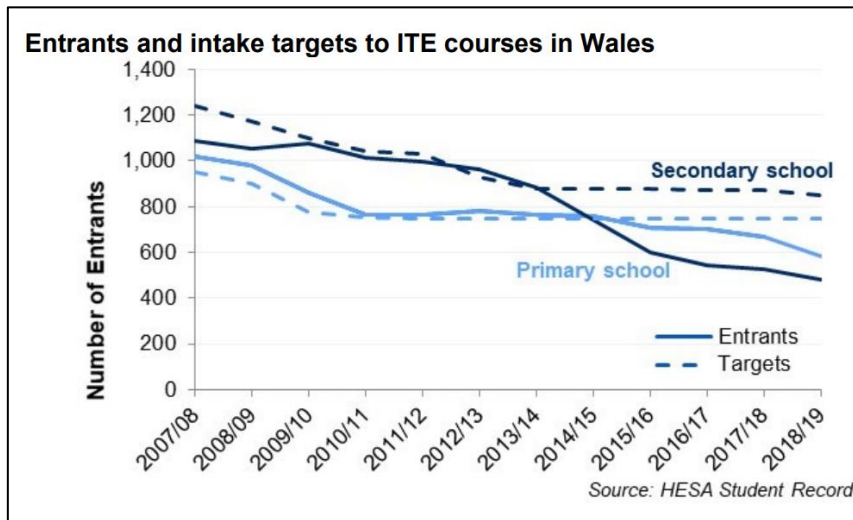
<sup>1</sup> Ibid

<sup>1</sup> Ibid

<sup>1</sup> [Teacher Labour Market in Wales Annual Report 2020](#)

<sup>1</sup> [Initial Teacher Education Wales, 2018/19](#)

24. Mae'r tabl isod<sup>1</sup> yn dangos, er bod targedau yn y ddau gam wedi aros fwy neu lai yr un fath ers 2012/13, y bu gostyngiad cyson yn y ddau ers 2015.



25. Mae'n bwysig nodi, gan fod y targedau wedi aros fwy neu lai yr un fath bob blwyddyn, nad oes dim wedi'i wneud i fynd i'r afael ag effaith gronol y niferoedd a gollwyd o flwyddyn i flwyddyn. Er enghraifft, nid yw'r niferoedd nas recriwtiwyd mewn blwyddyn wedi'u hychwanegu at y nesaf, felly mae'r nifer hwn yn cynyddu'n sylweddol flwyddyn ar ôl blwyddyn. Mae'r tabl isod yn dangos effaith hyn<sup>1</sup>.

	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	Total
ITE Targets	1630	1630	1621	1621	1601	8103
ITE Entrants	1500	1310	1245	1200	1065	6320
ITE Shortfall	130	320	376	421	536	1783

26. Bu gostyngiad hefyd yn nifer y myfyrwyr ADA sy'n gallu addysgu yn Gymraeg am y bumed flwyddyn yn olynol<sup>1</sup>.

27. Mae'r gostyngiadau hyn gan fyfyrwyr yn Lloegr (19 y cant) a Chymru (9 y cant). Roedd bron i 90 y cant o fyfyrwyr ADA a oedd yn dechrau cwrs yng Nghymru yn byw yng Nghymru ymlaen llaw.<sup>1</sup>

28. Gostyngodd nifer yr ymgeiswyr ADA o Gymru ar gyrsiau ysgolion uwchradd yng Nghymru 7 y cant (30 o fyfyrwyr) yn 2018/19 o'i gymharu â 2017/18; fodd bynnag, cynyddodd y nifer sy'n dechrau hyfforddi yn Lloegr 5 y cant (10 myfyriwr) dros yr un cyfnod.

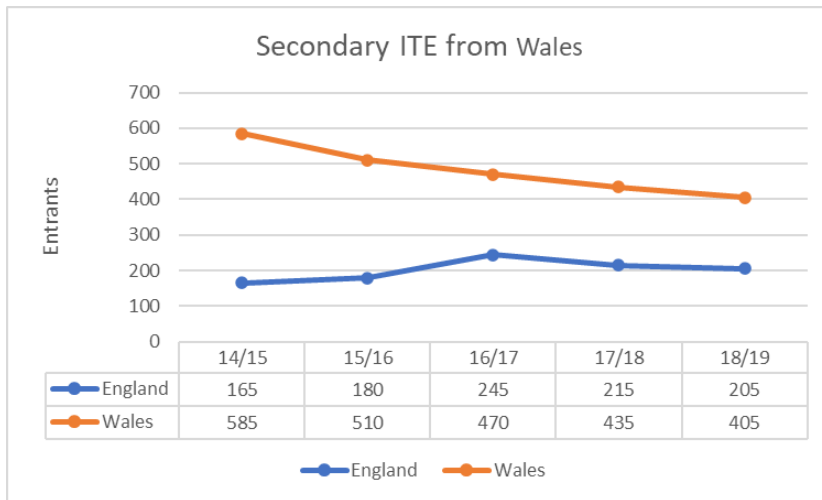
<sup>1</sup> Ibid

<sup>1</sup> Ibid pg 3

<sup>1</sup> Ibid pg 1

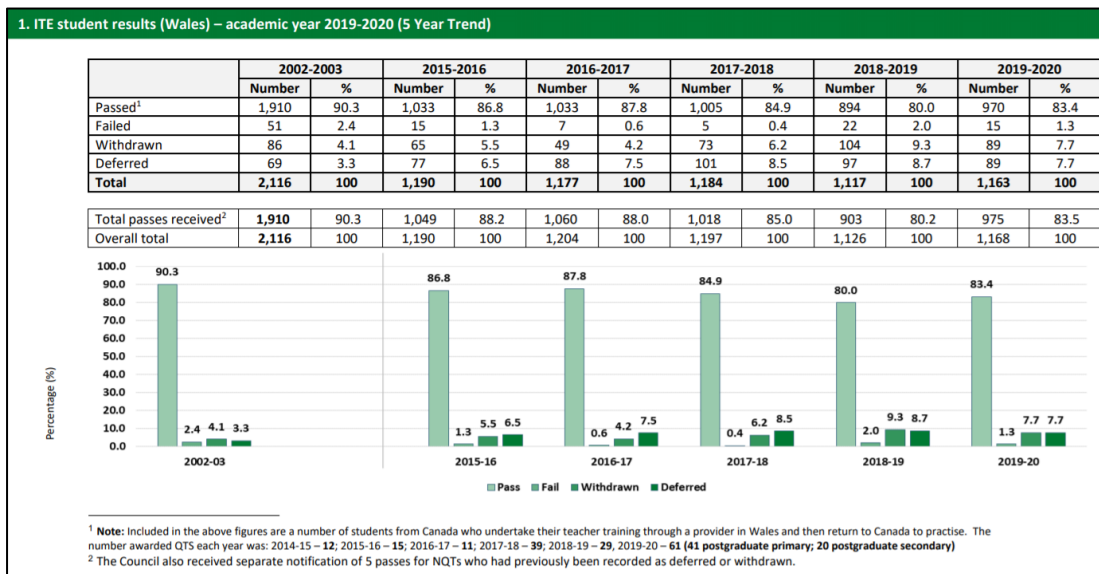
<sup>1</sup> Ibid pg 4

29. Fel y dangosir yn y tabl isod, bu gostyngiad cyson hefyd (31 y cant) yn nifer y ADA newydd o Gymru sy'n ymuno ar gyrsiau ysgolion uwchradd yng Nghymru dros y pum mlynedd diwethaf.



30. Fodd bynnag, dros yr un cyfnod, cynyddodd y nifer sy'n dechrau hyfforddi yn Lloegr (24 y cant).<sup>1</sup>

31. Dangosodd canlyniadau cychwynnol myfyrwyr Addysg Athrawon (ADA) gynnydd bach yn y gyfradd basio o 80 y cant yn 2018/19 i 84.3 y cant yn 2019/20, ond mae hyn yn dal i fod ymhell islaw'r 90.3 y cant o 2002/03 fel y dengys y tabl isod. Mae hefyd yn bwysig nodi'r gwahaniaeth yn y niferoedd dan sylw, gyda 1,910 yn pasio yn 2002/03 a dim ond 970 yn 2019/20.



32. O'r rhai a oedd yn

gymwys, dim ond 78.5 y cant oedd wedi'u cofrestru gyda Chyngor y Gweithlu Addysg (CGA) yn dilyn dyfarnu SAC (fel ag ar yr 8fed Hydref 2020).

<sup>1</sup> Ibid Pg 8

<sup>1</sup> ITE Student Results 2019/20, EWC

<sup>1</sup> ITE Student Results 2018/19, EWC

<sup>1</sup> [EWC Policy Briefing: Teacher recruitment and retention in Wales](#)

33. O'r rhai a hyfforddodd yn Lloegr, dim ond 149 oedd wedi'u cofrestru gyda CGA (ar yr 8fed Hydref 2020), i lawr o 291 yn 2019<sup>1</sup>.

34. Mae hyn i gyd yn rhoi darlun pryderus iawn ar gyfer recriwtio ADA, hyd yn oed yn fwy felly ar gyfer y cyfnod uwchradd.

#### Athrawon Newydd Gymhwyso (ANGau)

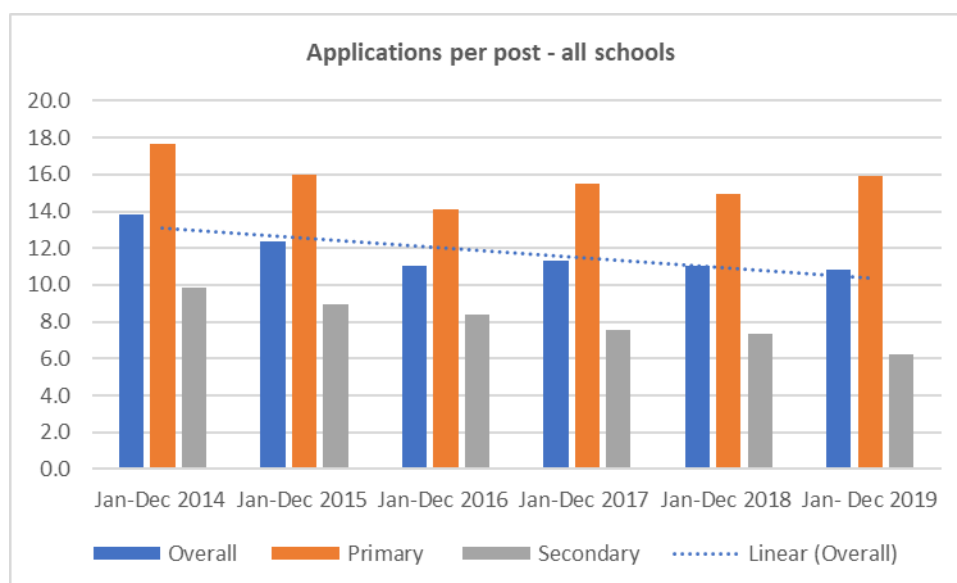
35. Yn ein tystiolaeth ar gyfer yr 2il adroddiad, gwnaethom dynnu sylw at y gostyngiad yn nifer yr ANG o 1,476 ym mis Mawrth 2002, i 1,165 ym mis Mawrth 2019, gan ddefnyddio'r data diweddaraf oedd ar gael ar y pryd. Nid yw hyn wedi'i ddiweddararu eto ar gyfer y cyfnod hyd at fis Mawrth 2020.

#### Swyddi gwag – pob ysgol

36. Ym mis Rhagfyr 2019, arhosodd nifer y ceisiadau a dderbyniwyd ar gyfer pob swydd a hysbysebwyd yr un fath ar ôl gostwng am y pum mlynedd blaenorol<sup>1</sup>.

37. Ar gyfer y cyfnod o flwyddyn a ddaeth i ben ym mis Rhagfyr 2019, gostyngodd nifer y ceisiadau fesul swydd ar gyfer ysgolion yn gyffredinol o 11.1 yn 2018 i 10.8, gyda chynnydd o un cais fesul swydd mewn ysgolion cynradd a gostyngiad o un cais fesul swydd mewn ysgolion uwchradd

38. Mae'r siart isod gan ddefnyddio'r data diweddaraf gan *StatsCymru*<sup>1</sup> yn dangos y duedd gyffredinol ar i lawr dros y cyfnod hwn.



39. Mae data *StatsCymru*<sup>1</sup> yn dangos darlun tebyg ar gyfer canrannau'r swyddi gwag a lenwyd dros yr un cyfnod.

<sup>1</sup> Ibid

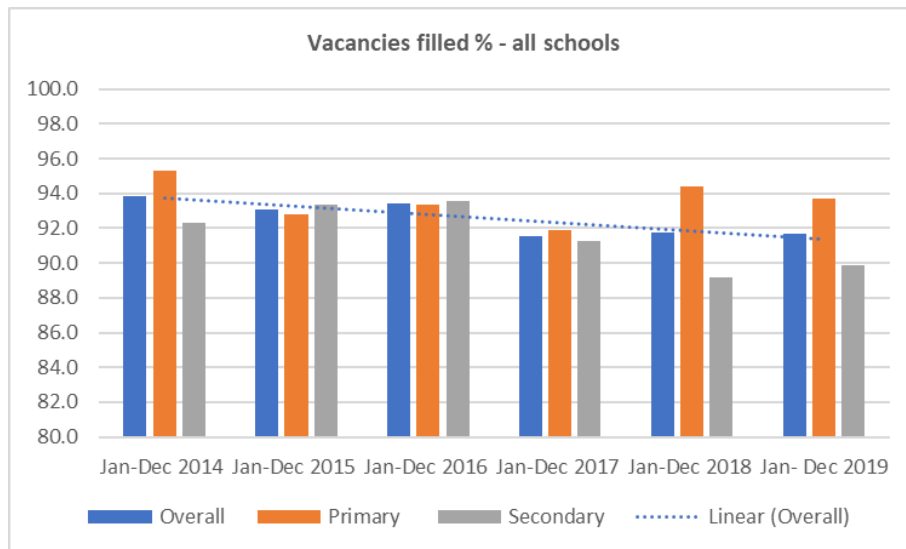
<sup>1</sup> [ASCL evidence to IWPRB 2<sup>nd</sup> Report](#)

<sup>1</sup> [Teacher Recruitment and Retention, StatsWales](#)

<sup>1</sup> Ibid

<sup>1</sup> [Teacher recruitment and retention, Stats Wales](#)

40. Unwaith eto, mae'r siart isod yn dangos y duedd gyffredinol ar i lawr.

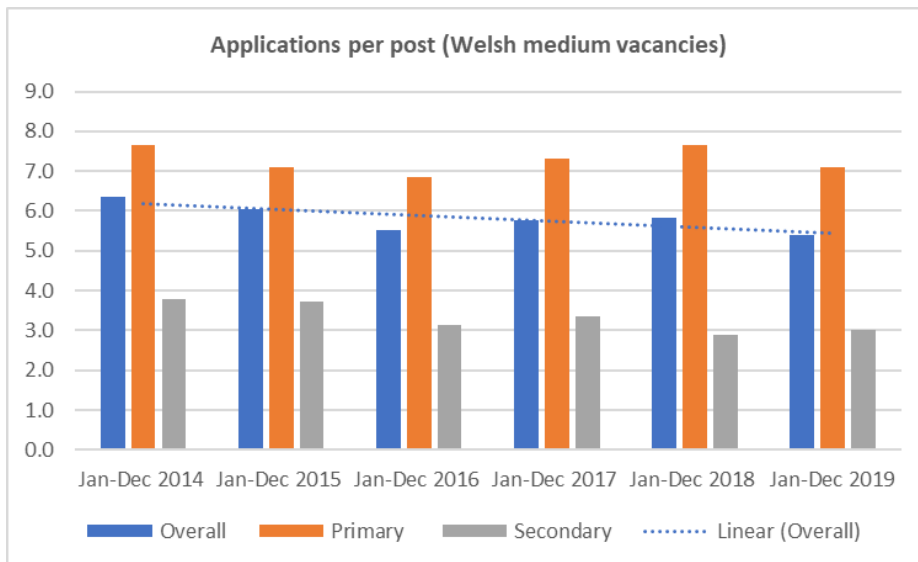


Swyddi gwag – ysgolion cyfrwnf Cymraeg

41. Mae'r sefyllfa mewn ysgolion cyfrwng Cymraeg yn llawer gwaeth ac yn parhau i ddirywio, gyda dim ond 5.4 cais am bob swydd yn cael eu hysbysebu yn y cyfnod o flwyddyn a ddaeth i ben ym mis Rhagfyr 2019, i lawr o 5.8 y swydd ym mis Rhagfyr 2018.

42. Roedd 7.1 cais am bob swydd yn y cynradd a dim ond 3 cais y swydd mewn ysgolion uwchradd<sup>1</sup>.

43. Unwaith eto, mae'r siart isod yn dangos y patrwm dros y cyfnod o chwe blynedd a ddaeth i ben ym mis Rhagfyr 2019, gyda tuedd glir ar i lawr yn gyffredinol.



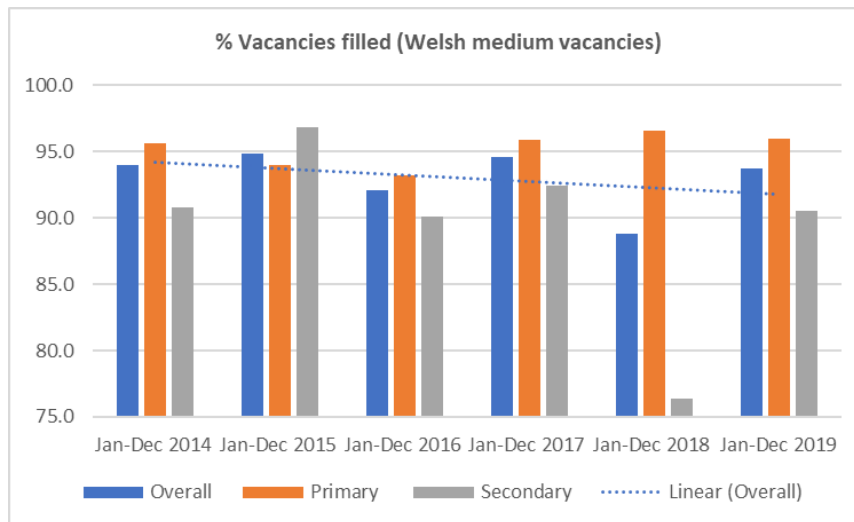
<sup>1</sup> Ibid, Welsh medium schools filter

<sup>1</sup> Ibid, Welsh medium schools filter

44. Roedd cyfran y swyddi gwag a lenwyd mewn ysgolion cyfrwng Cymraeg wedi cynyddu ym mis Rhagfyr 2019, mae hyn o ganlyniad i gynnydd mewn ysgolion uwchradd, gyda gostyngiad bach mewn ysgolion cynradd.

45. Ar gyfer y cyfnod o flwyddyn a ddaeth i ben ym mis Rhagfyr 2019<sup>1</sup>, llenwyd 93.7 y cant o swyddi gwag yn gyffredinol, sef 96 y cant yn y sector cynradd a 90.5 y cant mewn ysgolion uwchradd.

46. Mae'r siart isod yn dangos y duedd ar i lawr dros y cyfnod o chwe blynedd a ddaeth i ben ym mis Rhagfyr 2019, a'r gostyngiad sylweddol a welodd ysgolion uwchradd yn 2018.



47. Mae hyn i gyd yn dangos bod problem recriwtio ddifrifol i ysgolion cyfrwng Cymraeg, a bod hyn yn arbennig o wir am ysgolion uwchradd.

48. Caiff yr holl faterion hyn eu cadarnhau yn yr adroddiad 'Marchnad Lafur Athrawon yng Nghymru' sy'n tynnu sylw at ei ganfyddiadau allweddol fel a ganlyn:

- Cododd cymarebau disgybl-athro cynradd ac uwchradd yng Nghymru yn 2018/19
- Bu'r ceisiadau i educaiton cychwynnol athrawon (ITE) yn is na'u targed am dair blynedd yn olynol
- mae'n ymddangos bod ysgolion uwchradd yn gweld recriwtio yn fwyfwy heriol
- Mae ysgolion Cymraeg a dwyieithog yn wynebu mwy o her recriwtio athrawon nag ysgolion cyfrwng Saesneg
- Mae ysgolion mewn ardaloedd difreintiedig yn ei chael hi'n anos llenwi swyddi gwag

49. Mae'r adroddiad hefyd yn nodi bod recriwtio mewn ADA wedi trosi'n ostyngiad yn nifer yr ymgeiswyr fesul swydd wag ar draws pynciau<sup>1</sup>.

50. Tynnodd y Papur Briffio Polisi: Recriwtio a chadw athrawon yng Nghymru, sylw hefyd at y ffaith bod ysgolion gwledig yn ogystal yn wynebu heriau recriwtio penodol, gyda 9.5 o geisiadau fesul swydd mewn ysgolion cynradd, a dim ond 4.3 mewn ysgolion uwchradd yn 2018.

<sup>1</sup> Ibid, Welsh medium schools filter

<sup>1</sup> [Teacher Labour Market in Wales, NFER Annual Report 2020](#)

<sup>1</sup> Ibid pg 10

<sup>1</sup> Ibid, slide 9



## Arweinwyr ysgolion

51. Prin yw'r data newydd sydd ar gael i arweinwyr ysgolion, gyda'r mwyafrif ar gyfer swyddi Prifathrawon. Fel y nodwyd gennym yn ein tystiolaeth atodol ar gyfer yr ail gylch gwaith, mae'r data swyddi gwag ar gyfer 2018 yn codi pryderon, ac eto yn 2019, gyda dim ond dwy swydd pennaeth yn cael eu hysbysebu, ac fel y penodwyd y ddau, mae hyn yn rhoi cyfradd benodi o 100 y cant.

52. Mae'n amlwg nad yw hyn yn gynrychioliadol o'r sefyllfa, ac mae'n ddigon posibl y bydd y ffigurau ar gyfer 2019/20 yn cael eu hystumio gan effaith pandemig y coronafeirws.

## **Cadw**

### Athrawon Dosbarth

53. Mae cadw'n parhau i fod yn broblem ar draws y sector.

54. Yn 2014, enillodd 1,356 o fyfyrwyr SAC. Yn dilyn y wobwr, dim ond 1,012 a hyfforddwydd yng Nghymru, a gofrestrodd gyda CGA. O'r 1,012 hwnnw, dim ond 782 (58 y cant) o athrawon a gofrestrwyd gyda CGA ym mis Mawrth 2015 a oedd yn dal i fod wedi'u cofrestru ym mis Mawrth 2020. At hynny, roedd 87 yn gweithio fel athrawon cyflenwi a 65 i mewn/allan o wasanaeth<sup>1</sup>.

### Cyrchfannau'r Rhai sy'n Gadael

55. Mae data *StatsCymru*<sup>1</sup> ar gyrchfan athrawon sy'n gadael y proffesiwn yn dangos cynnydd arall yn y nifer sy'n gadael i weithio y tu allan i addysg.

56. Mae'r tabl isod yn dangos y dadansoddiad yn 2007 ac yna ar gyfer y ddwy flynedd ddiwethaf a adroddwyd<sup>1</sup>, hyd at fis Rhagfyr 2018 a mis Rhagfyr 2019.

57. Mae hefyd yn amlwg bod cynnydd yn y niferoedd sydd wedi gadael yn gyffredinol ers 2018.

Teachers Leaving	NT role in education	Outside education	Early Retirement	Other	Unknown	Total
<b>2007 Total</b>	<b>68</b>	<b>67</b>	<b>479</b>	<b>246</b>	<b>53</b>	<b>913</b>
<b>%</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>52</b>	<b>27</b>	<b>6</b>	<b>100</b>
<b>2018 Total</b>	<b>55</b>	<b>103</b>	<b>183</b>	<b>201</b>	<b>59</b>	<b>601</b>
<b>%</b>	<b>9</b>	<b>17</b>	<b>30</b>	<b>33</b>	<b>10</b>	<b>100</b>
<b>2019 Total</b>	<b>40</b>	<b>108</b>	<b>169</b>	<b>215</b>	<b>80</b>	<b>612</b>
<b>%</b>	<b>7</b>	<b>18</b>	<b>28</b>	<b>35</b>	<b>13</b>	<b>100</b>

### Arweinwyr Ysgol

58. Fel yr amlygwyd yn ein tystiolaeth flaenorol i'r 2il gylch gwaith, dim ond 6.4 y cant o athrawon a enillodd SAC yn 2008 oedd mewn rôl ddirchafedig yn 2019<sup>1</sup> (Pennaeth Blwyddyn/Adran neu Uwch Arweinyddiaeth).

59. Nid yw'r data ar gyfer y cyfnod yn dilyn hyn wedi'i gyhoeddi eto, ond nid ydym wedi gweld unrhyw dystiolaeth i gredu y bydd y sefyllfa wedi gwella.

<sup>1</sup> [EWC Policy Briefing: Teacher recruitment and retention in Wales](#)

<sup>1</sup> [Teacher retention: teachers who left the profession by subject and destination](#)

<sup>1</sup> Ibid

<sup>1</sup> Ibid p. 4

60. Ymhellach, yng ngoleuni'r dyfarniad pitw a dderbyniwyd gan uwch arweinwyr yn 2018, a'r ffaith na chafodd hyn ei unioni wedyn gan Lywodraeth Cymru yn 2019 neu 2020, mae'n debygol y gallai'r sefyllfa hon fod wedi gwaethygu.

### **Penaethiaid yn gyfrifol am fwy nag un ysgol**

61. Fel y nodwyd yn ein tystiolaeth ar gyfer yr 2il gylch gwaith, gan mai cymharol ychydig o'r rolau hyn sydd yng Nghymru, credwn fod hwn yn fater ymylol.

62. Mae dogfen ganllaw Llywodraeth Cymru 'Proses ffedereiddio ysgolion a gynhelir yng Nghymru' a gyhoeddwyd ym mis Mai 2014 yn cynnwys y cwestiwn a'r ateb hwn:

*'Sut y dylid talu penaethiaid ffederasiynau?'*

*Yn dilyn argymhelliad gan y Corff Adolygu Athrawon Ysgol (BACA), mae'r Adran Addysg yn Lloegr wrthi'n diweddarw'r ddogfen Cyflog a Thelerau Athrawon i adlewyrchu taliadau interim i benaethiaid sy'n cymryd cyfrifoldeb am fwy nag un ysgol.'*

63. Diweddarwyd yr DCTAY yn unol â hynny. Gan fod hyn wedi digwydd cyn datganoli tâl ac amodau i Gymru, mae'r wybodaeth hon yn dal i fod wedi'i chynnwys yn yr *STPC(W)D*.

64. Diweddarwyd y DCTAY yn unol â hynny. Gan fod hyn wedi digwydd cyn datganoli tâl ac amodau i Gymru, mae'r wybodaeth hon yn dal i fod wedi'i chynnwys yn yr *STPC(W)D*.

65. Credwn fod darpariaethau presennol y Ddogfen yn ddigonol mewn perthynas â hyn ac eto ni welwn unrhyw dystiolaeth i awgrymu bod angen newid. Fodd bynnag, teimlwn efallai y bydd angen mwy o ganllawiau ar gyflogwyr er mwyn eu cefnogi i weithredu'r darpariaethau.

### **Trefniadau Cyfrifoldeb Addysgu a Dysgu (CAD)**

66. Credwn ei bod yn bwysig cadw'r hyblygrwydd a gynigir gan y strwythur presennol ac ni allwn gefnogi unrhyw symudiad i raddfa sefydlog genedlaethol ar gyfer CADau

67. Ar y cyfan, ein barn ni yw bod y trefniadau CAD presennol yn gweithio'n effeithiol. Yn wir, nid ydym wedi gweld unrhyw dystiolaeth i awgrymu nad ydynt yn gweithio.

68. Maent yn caniatáu i gyflogwyr wobrwyo staff am gyfrifoldebau perthnasol ac yn rhoi iddynt yr opsiynau o adlewyrchu maint, cyd-destun ac unrhyw heriau penodol a wynebwr gan eu hysgol unigol.

69. Un enghraifft o hyn yw mewn ysgolion dwyieithog, lle mae'r CADau yn hanfodol i recriwtio staff â'r sgiliau priodol.

70. Un maes lle mae ein haelodau'n teimlo y gellid gwella'r trefniadau presennol fyddai iddynt fod yn llai cyfyngol er mwyn caniatáu ar gyfer cyfuno sawl cyfrifoldeb.

<sup>1</sup> [Federation process of maintained schools in Wales: Guidance for governing bodies and local authorities](#)

71. Rhai enghreifftiau o bethau y mae ein haelodau yn eu cael yn effeithiol:

- Llinellau atebolrwydd a chyfathrebu clir
- Hanfodol ar gyfer rolau arweinwyr canol mewn ysgolion uwchradd
- Gwella addysgu a dysgu
- Gyrru cyfrifoldeb mewn meysydd gan fod cydraddoldeb

72. Ein barn ni hefyd yw bod CAD3au yn werthfawr iawn yn y dysgu proffesiynol i athrawon llai profiadol a'u bod yn helpu i gymell a datblygu staff.

### **Athrawon digymhwyster**

73. Mae'n bwysig cofio bod athro heb gymwysterau yn cael ei gategoreiddio fel y cyfryw oherwydd nad yw'n dal SAC. Nid yw hyn yn golygu nad oes ganddynt gymwysterau proffesiynol na phrofiad addysgu. Efallai hefyd eu bod wedi cymhwyso dramor ond nad yw'r cymhwyster addysgu hwnnw'n cael ei gydnabod yn y DU.

74. Gall rhai athrawon heb gymwysterau fod â chymwysterau a phrofiad uchel mewn pynciau fel gwyddoniaeth a thechnoleg, a all fod yn ddefnyddiol iawn yng ngoleuni'r problemau sy'n recriwtio i bynciau STEM mewn ysgolion uwchradd.

75. Credwn fod y trefniadau a'r gydnabyddiaeth ariannol a geir yn y Ddogfen yn addas i'r diben ar hyn o bryd. Ni welwn unrhyw dystiolaeth i awgrymu bod angen newid.

76. Un pryder y gellid ei godi mewn perthynas â'r rhain yw y gallai athro heb gymwysterau sy'n aros ar yr amrediad cyflog heb gymwysterau am fwy na thair blynedd symud ymlaen i gyflog gwerth uwch na chyflog athro sydd newydd gymhwyso neuwedi cyrraedd hynny'n ddiweddar.

77. Fodd bynnag, mae hyn wedi digwydd erioed ac fel y nodwyd yn gynharach, nid ydym wedi gweld unrhyw dystiolaeth i awgrymu bod hyn yn broblem i ysgolion.

78. Credwn, lle cyflogir athrawon heb gymwysterau mewn ysgolion, y dylent fod yn gweithio tuag at ddod yn athrawon cymwysedig, gyda chefnogaeth lawn yr ysgol. Fodd bynnag, credwn hefyd na ddylid anwybyddu'r gwerth y gall athrawon heb gymwysterau ei gynnig.

### **Ymarferwyr Blaenllaw**

79. Mae'r *STPC(W)D* yn diffinio ymarferwyr blaenllaw fel *athrawon cymwysedig sy'n cael eu cyflogi mewn swyddi y mae'r corff perthnasol wedi penderfynu sydd â'r prif ddiben o foddelu ac arwain y gwaith o wella sgiliau addysgu*<sup>1</sup>

80. Mae'r ddarpariaeth hon yn caniatáu i ysgolion wobrwyo athrawon sy'n arbenigwyr mewn addysgu yn yr ystafell ddosbarth ond nad ydynt efallai'n dymuno ymgymryd â rôl arwain.

81. Fodd bynnag, mae'r ffaith mai dim ond 0.1 y cant o'r gweithlu addysgu<sup>1</sup> sy'n gyfrifol am y rolau hyn yn dangos nad yw'r ddarpariaeth hon yn cael ei defnyddio'n ddigonol, gydag ysgolion mewn dim ond naw awdurdod lleol yn cyflogi ymarferwyr blaenllaw.

82. Adborth gan ein haelodau yw y byddent yn defnyddio'r hyblygrwydd hwn yn fwy pe bai ganddynt ddigon o arian.

<sup>1</sup> STPC(W)D 2020 para 16.1

<sup>1</sup> [SWAC 2019 Teachers by pay range by local authority](#)

83. Credwn fod y trefniadau presennol yn y Ddogfen yn addas i'r diben a bod yr amrediad cyflog yn caniatáu i gyflogwyr benodi ar y cyflog mwyaf priodol ar gyfer maint a chyd-destun eu hysgol. Er mwyn eu galluogi i wneud hyn, byddai angen datrys mater parhaus ariannu ysgolion.

84. Gyda'r recriwtio, ac yn enwedig yr argyfwng cadw fel y maent, credwn fod angen i'r *STPCD (W)* ganiatáu cymaint o hyblygrwydd â phosibl i'r ysgol er mwyn galluogi cyflogwyr i fynd i'r afael ag unrhyw faterion recriwtio a chadw cyd-destunol y maent yn eu hwynebu. Efallai mai'r hyn sydd ei angen yw mwy o ganllawiau i gyflogwyr i'w galluogi i ddefnyddio'r darpariaethau hyn yn fwy.

### Tâl Cludadwy

85. Fel y nodwyd yn ein tystiolaeth flaenorol, rydym yn cefnogi ac yn croesawu ailgyflwyno cyflogau cludadwy i'r Ddogfen. Mae hyn wedi bod yn arfer cyffredin ar draws y rhan fwyaf o ardaloedd awdurdodau lleol beth bynnag ac mae wedi'i gynnwys yn eu polisiau cyflog.

86. Yn rhai o'r polisiau hyn, diffinnir hyn fel ymrwymiad gan y cyflogwr i'r egwyddor o hygludedd cyflog wrth wneud penodiadau newydd ac i osod dim cyfyngiadau ar ystodau cyflog wrth hysbysebu swyddi, ac eithrio isafswm y Prif Ystod Cyflog ac uchafswm yr Ystod Cyflog Uwch.

87. Bydd angen ystyried yr egwyddor o hygludedd cyflog pan benodir athrawon sy'n gwneud cais o awdurdodaethau eraill yn llwyddiannus i rolau mewn ysgolion yng Nghymru.

88. Er enghraifft, gall y rhai sy'n symud o'r sector academi yn Lloegr fod ar werthoedd uwch am yr un un pwynt ar y ddwy ystod cyflog, ac mewn rhai achosion, ar wahanol ystodau cyflog yn gyfan gwbl. Mae hyn hyd yn oed yn fwy tebygol erbyn hyn a gallai hefyd fod yn wir am athrawon yn symud ysgolion yng Nghymru, oherwydd mabwysiadu'r graddfeydd cyflog gwerth is ar gyfer y Prif Ystod Cyflog yn y Ddogfen, yn hytrach na'r rhai uwch, fel y cyfeiriwyd atynt yn gynharach yn ein tystiolaeth.

89. Mae rhai polisiau cyflog yn caniatáu hyn. Er enghraifft, mae polisi cyflog enghreifftiol De-ddwyrain Cymru yn ymrwymo i *'dalu'r athro ar y brif ystod cyflog neu'r ystod cyflog uwch ar bwynt graddfa sydd o leiaf, yn cynnal hawl cyflog blaenorol yr athro lle mae'r athro wedi'i dalu o'r blaen o dan delerau'r Ddogfen ynghyd ag unrhyw ddilyniant cyflog y byddent wedi'i gael pe baent wedi aros yn eu swydd flaenorol.'*

90. Mae angen datrys y trefniadau a weithredir er mwyn sicrhau dull gweithredu cyson, ac mae angen datrys y mater sy'n ymwneud â graddfeydd cyflog (a godwyd gennym ym mharagraffau naw a deg), er mwyn sicrhau nad yw athrawon sy'n symud rhwng ysgolion yng Nghymru yn cael eu cosbi.

91. Os yw ysgolion yng Nghymru am allu recriwtio a chadw'r staff gorau posibl, yna rhaid i'r egwyddorion cyflog cludadwy a ailgyflwynir i'r Ddogfen sicrhau eu bod yn gallu ac na ddylid eu cyflwyno gyda rhwystrau pellach.

<sup>1</sup> [ASCL evidence to IWPRB's 2nd remit](#)

## Rheolaeth Amser

92. Nodir amser gweithio athrawon yn yr *STPC(W)D*, gyda chanllawiau clir ar y gofynion ynghylch amser Paratoi ac Asesu Cynllunio (CPA). Mae hefyd yn ei gwneud yn glir y disgwylir y bydd angen oriau ychwanegol ar gyfer gwaith y tu allan i amser dan gyfarwyddyd:

*Yn ogystal â'r oriau y mae'n ofynnol i athro fod ar gael i weithio o dan baragraff 50.5 neu 50.6, rhaid i athro weithio unrhyw oriau ychwanegol rhesymol a allai fod yn angenrheidiol i alluogi cyflawni dyletswyddau proffesiynol yr athro yn effeithiol, gan gynnwys cynllunio a pharatoi cyrsiau a gwersi yn benodol; ac asesu, monitro, cofnodi ac adrodd ar anghenion dysgu, cynnydd a chyflawniadau disgyblion a neilltuwyd.<sup>1</sup>*

93. Fodd bynnag, nid mater i'r cyflogwr yw penderfynu na chyfarwyddo faint o oriau y mae angen i hyn fod, na phryd na ble y cyflawnir y gwaith ychwanegol hwn, felly mae'n ddigon posibl ei fod yn cael ei wneud gartref dros nos/penwythnosau/gwyliau fel y mae'r athro unigol yn barnu ei fod yn briodol ac yn angenrheidiol.
94. Yn ogystal, nid oes angen penodol i CPA gael ei gynnal yn yr ysgol, a lle mae'n bosibl i gyflogwyr hwyluso athrawon i gymryd eu hamser CPA oddi ar y safle, byddem yn eu hannog i wneud hynny.
95. Un maes y teimlwn sydd angen ei wella yw'r llwyth gwaith mewn perthynas ag uwch arweinwyr, yn enwedig Prifathrawon. Mae wedi bod yn amlwg ers dechrau'r pandemig coronafeirws bod ein Prifathrawon wedi bod yn gweithio'n ddi-baid ac na fyddant wedi gweld fawr ddim o ran cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith. Mae hyn ar ben yr hyn a oedd eisoes yn llwyth gwaith a oedd eisoes yn gorlifo.
96. Pan gyflwynir mentrau newydd i arweinwyr ysgolion eu gweithredu, credwn fod yn rhaid cynnal asesiadau o'r effaith ar lwyth gwaith er mwyn pennu'r effaith a gaiff y fenter newydd.
97. Yna, mae angen cymryd camau pellach i benderfynu pa fenter neu dasg arall fydd yn cael ei disodli gan yr un newydd, er mwyn darparu'r amser sy'n ofynnol gan arweinwyr, fel y nodwyd yn yr asesiad o'r effaith ar lwyth gwaith.

## **Deddf Anghenion Dysgu Ychwanegol a Thribiwnlys Addysg (Cymru) 2018 a lwfansau AAA cyfredol.**

98. Mae Deddf Anghenion Dysgu Ychwanegol a Thribiwnlys Addysg (Cymru) yn cynnwys y rôl Cydgysylltydd Anghenion Dysgu Ychwanegol (CgADY) newydd a ddaw i rym ym mis Ionawr 2021.
99. Mae'r Ddeddf yn ei gwneud yn ofynnol i bob ysgol a gynhelir, ac eithrio ysgolion arbennig, ddynodi person yn CgADY a bod yn rhaid i'r corff llywodraethu sicrhau bod y person a ddynodwyd i'r rôl hon naill ai'n athro ysgol neu'n Gydgyssylltydd Anghenion Addysgol arbennig (CYDLYNYDD AAA) *yn yr ysgol yn union cyn* i'r rheoliadau ddod i rym.<sup>1</sup>
100. Mae'r rolau CgADY newydd yn statudol a gall fod gofynion statudol sylweddol ynghlwm wrthynt, gan gynnwys cymwysterau a allai fod yn orfodol, tra bod rôl y Cydlynnydd AAA yn rôl anstatudol.
101. Gall hyn awgrymu efallai na fydd y trefniadau AAA presennol yn y Ddogfen yn gwbl addas ar gyfer y rôl newydd. Mae gan y lwfansau AAA ffocws penodol iawn, sydd ychydig yn gul hwyrach, sy'n cael ei adlewyrchu yn

yr ystod cyflog sydd ynghlwm wrthynt.

<sup>1</sup> STPC(W)D Paragraph 50.7

<sup>1</sup> [Research Briefing, Act Summary: Additional Learning Needs and Education Tribunal \(Wales\) Act 2018](#)

<sup>1</sup> [Draft Additional Learning Needs Code for Wales](#)

102. Mae Cod Anghenion Dysgu Ychwanegol Drafft Cymru yn nodi 'er bod yr holl athrawon a staff addysg yn addysgwyr plant a phobl ifanc ag ADY, y CgADY yw'r unigolyn sydd ar lefel strategol yn sicrhau bod anghenion pob dysgwr ag ADY yn y lleoliad addysg yn cael eu diwallu. Mae'r rôl yn un strategol o fewn y lleoliad addysg ac felly dylai, naill ai fod yn rhan o'r uwch dîm arwain neu fod â llinell gyfathrebu glir i'r uwch dîm arwain'

103. Fodd bynnag, mae memorandwm esboniadol<sup>1</sup> i'r ADY drafft yn nodi'r canlynol:

104. 'Nododd yr Asesiad Effaith Rheoleiddiol(AERh) ar gyfer Deddf 2018 fod rôl y Cydlynnydd AAA wedi'i rhoi ar waith mewn ffyrdd amrywiol mewn ysgolion, gydag amrywiad mewn dynodiad, o gynorthwydd addysgu lefel uwch (CALU) i ddirprwy benaethiaid yn cael eu dynodi'n GgADYau; er ein bod yn gwybod bod gan y mwyafrif helaeth gymhwyster athrawon. O ganlyniad, nid oedd yn bosibl pennu'r union gost cyflog genedlaethol. Mae hyn yn dal yn wir heddiw.

105. Felly, at ddibenion amcangyfrif y costau presennol ar gyfer CgADY mewn ysgol, defnyddiwyd y pwynt canol ar gyfer athrawon dosbarth. Ar gyfer 2020 i Awst 2021, y pwynt cyflog perthnasol yw £33,912 (£44,086 gan gynnwys ar-gostau).

106. Er nad yw'r Rheoliadau hyn yn llywio'n uniongyrchol y lwfansau a delir i CgADY neu Gydlynwyr AAA wrth symud ymlaen; ar hyn o bryd, mae gan rai Cydlynwyr AAA hawl i gael lwfans AAA ar gyfer ymgymryd â chyfrifoldebau AAA. Lle y bo'n briodol, mae rheoliadau ar gyflogau athrawon yn darparu ar gyfer lwfans blynyddol ychwanegol o rhwng £2,270 a £4,479 ar gyfer cyfrifoldebau AAA (o fewn meini prawf penodol). O dan y system ADY newydd bydd hyn yn berthnasol, er y bydd angen trafod unrhyw newidiadau i gyflogau athrawon, gan gynnwys lwfansau AAA, fel rhan o'r broses adolygu cyflogau athrawon blynyddol.

107. Byddai hyn yn awgrymu y bydd darpariaethau presennol y Ddogfen yn berthnasol i rolau'r Cydlynnydd ADY.

108. Yng ngoleuni hyn, teimlwn y gallai fod yn fwy buddiol cynnal adolygiad unwaith y bydd y rôl wedi'i sefydlu a bod mwy o ddata ar gael.

### **Cymhariaeth gyda phroffesiynau graddedig eraill yng Ngymru Tâl**

109. Er bod y Corff Adolygu Athrawon Ysgol (CAAY) yn argymhell cynnydd o 3.5 y cant i bob ystod cyflog yn 2018, gweithredodd Ysgrifennydd Gwladol San Steffan ddyfarniad îs o ddim ond 2 y cant i'r ystod cyflog uchaf ac 1.5 y cant i'r ystod cyflog arweinyddiaeth. <sup>1</sup>

110. Er bod y cyfrifoldeb am gyflogau ac amodau athrawon wedi'i ddatganoli i Lywodraeth Cymru ers hynny, nid oes dim wedi'i wneud i gywiro'r dyfarniadau is hyn. Ynghyd ag erydu cyflog ers 2010, mae hyn wedi arwain at athrawon ac arweinwyr profiadol yn wynebu toriadau mewn termau real o tua 12 y cant.

<sup>1</sup> [Explanatory Memorandum to the Draft Additional Learning Needs Coordinator \(Wales\) Regulations 2020](#)

<sup>1</sup> [STRB 28<sup>th</sup> report and government response, 2018](#)

<sup>1</sup> [A review of school teachers' pay in Wales compared with other graduate professions, IDR, December 2019](#)

111. Mae effaith hyn o'i gymharu â phroffesiynau graddedigion eraill i'w weld yn yr adroddiad Ymchwil Data Incwm diweddar a gyhoeddwyd ym mis Rhagfyr 2019<sup>1</sup>. Mae'r adroddiad yn rhestru data cyflog gros cyfartalog o'r Arolwg Blynyddol o Oriau ac Enillion (ABOE / ASHE) gan athrawon a naw\* o broffesiynau graddedig eraill nad ydynt yn addysgu (\*wyth yn 2019).

112. Yn 2007, roedd athrawon uwchradd yn 6/10 (cynradd 7/10), yn 2013 cododd hyn i 5/10 (cynradd 9/10), ond erbyn 2019 roedd hyn wedi gostwng i 7/10 (arhosodd y cynradd yn sefydlog am 9/10).<sup>1</sup>

113. Canfu adroddiad *OECD* yn 2019 *nad yw cyflogau statudol athrawon Lloegr a'r Alban – gyda 15 mlynedd o brofiad a'r cymhwyster mwyaf cyffredin – wedi gwella i "lefelau uchel y Dirwasgiad Mawr"*. Yn 2018, roedd cyflogau yn *Lloegr 10 y cant yn îs nag yn 2005. Yn yr Alban, y diffyg cyfatebol oedd 3 y cant.*<sup>1</sup>

114. Yn 2018, roedd athrawon yng Nghymru a Lloegr wedi'u cynnwys yn yr *STPCD*, felly mae'r cyfeiriadau at Loegr yn yr adroddiad hefyd yn berthnasol i Gymru.

115. Fel yr amlygwyd yn ein tystiolaeth flaenorol, mae'r cyfraddau cadw ar gyfer athrawon profiadol mewn argyfwng, gyda data CGA yn dangos mai dim ond 47.7 y cant o athrawon a gymhwysodd yn 2008 oedd yn dal i fod mewn swydd 10 mlynedd yn ddiweddarach, ac ar lefel uwchradd, dim ond 42.8 y cant oedd hynny<sup>1</sup>. Yn ogystal â hyn, cynyddodd cyfran yr athrawon oedd yn gadael i weithio y tu allan i addysg eto yn 2019, fel y nodir ym mharagraff 23.

116. Yn ei dro, bydd hyn yn cael effaith andwyol sylweddol ar y linell cyflenwi arweinyddiaeth, gydag athrawon llai profiadol yn y proffesiwn yn golygu llai ar gael i symud ymlaen i rolau arwain.

## **Ffactorau eraill**

117. Er bod cyflog yn ffactor pwysig iawn i athrawon ar bob lefel, mae ystyriaethau pwysig eraill wrth gymharu â phroffesiynau graddedigion eraill<sup>1</sup>. Enghraifft dda o hyn yw 'Gweithio Hyblyg', sy'n gallu cynnwys gweithio rhan-amser, rhannu swyddi, oriau fesul cam ac oriau cywasgedig. Mae'r rhan fwyaf o broffesiynau eraill yn cynnig cyfleoedd gwaith hyblyg sylweddol fel rhan o'u pecyn cyflogaeth.

118. Ymhell cyn pandemig y coronafeirws, ystyriwyd bod gweithio hyblyg yn opsiwn dymunol i'r rhan fwyaf o weithlu'r DU gyda 25 y cant yn gweithio'n rhan-amser a dwy ran o dair arall â rhyw fath o hyblygrwydd. Roedd ychwanegu'r rhai a oedd am gael rhyw fath o hyblygrwydd ond nad oedd ganddynt, yn cyfrif am 90 y cant o weithlu'r DU<sup>2</sup>.

119. Fodd bynnag, anaml y byddai gweithio hyblyg yn cael ei gynnig fel mater o drefn gan ysgolion ac efallai na fyddai ceisiadau bob amser wedi cael eu hystyried mor ffafriol ag mewn proffesiynau eraill, yn bennaf oherwydd y canfyddiad bod angen i athrawon fod yn yr ysgol i gyflawni eu rôl. Er bod hyn yn wir i raddau, dim ond i addysgu yn yr ystafell ddosbarth ac unrhyw ddyletswyddau goruchwylio amser egwyl y mae hyn yn berthnasol.



<sup>1</sup> [Ibid](#)

<sup>1</sup> OECD (2019), *Education at a Glance 2019: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris.

<sup>1</sup> [ASCL evidence to the IWPRB 2<sup>nd</sup> report](#)

<sup>1</sup> [Ibid slide 39](#)

<sup>1</sup> [Flexible Working Provision and Uptake, CIPD, 2012](#)

120. O ganlyniad i'r pandemig coronafeirws, ar draws y byd bu'n rhaid i broffesiynau addasu'n gyflym i weithio o bell, gan gynnwys ysgolion. Gall cyfarfodydd a gynhaliwyd yn flaenorol wyneb yn wyneb gael eu hwyluso'n hawdd ac yn effeithiol o bell a gellir eu cofnodi i ganiatáu i staff rhan-amser sy'n absennol gael mynediad atynt yn ystod eu horiau gwaith. Mae hyn hefyd yn golygu y gall staff eu mynychu o gartref yn hytrach na bod angen iddynt aros yn yr ysgol. Gellir cynnal amser CPA yn effeithiol oddi ar y safle hefyd. Gall rhannu swyddi ac amseroedd dechrau/gorffen fesul cam helpu ysgolion i gadw rhieni sy'n gweithio y gallai fod angen iddynt adael fel arall i ymgymryd â swydd arall gyda mwy o hyblygrwydd.
121. Yn Lloegr, mae'r Adran Addysg yn darparu adnoddau ar 'Weithio Hyblyg mewn Ysgolion', gan gynnwys astudiaethau achos ar Gyd-Brifathro, gan weithio fel un rhan-amser ar ôl newid gyrfa a gweithredu rhannu swyddi'n llwyddiannus.
122. Nodwn fod Llywodraeth Cymru wedi 'datgan ei huchelgais hirdymor i weld tua 30% o weithwyr Cymru yn gweithio gartref neu'n agos at y cartref, gan gynnwys ar ôl bygythiad lleihau Covid-19.'<sup>1</sup> Edrychwn ymlaen at weld sut y bydd hyn yn berthnasol i ysgolion a staff addysg, a byddem am fod yn rhan o drafodaethau ynghylch hyn. Rydym yn gobeithio gweld cyfleoedd gweithio mwy hyblyg yn cael eu hyrwyddo gan Lywodraeth Cymru i'w gweithredu mewn ysgolion.

## Tymor Hwyl

### Strwythur presennol ar gyfer cyflog, telerau ac amodau athrawon

123. Fel gyda nifer o'n hymatebion cynharach, rhaid i'n pwynt cyntaf mewn perthynas â hyn fod, pa dystiolaeth sydd i ddangos *nad yw'r strwythur presennol yn deg nac yn briodol i bob arweinydd ysgol ac athro yng Nghymru, gan gynnwys athrawon cyflenwi o fewn cwmpas yr STPCD?*
124. Gwnaethom ni, ynghyd ag ymgynghorwyr eraill, bwysu am nifer o welliannau i'r strwythur, gan gynnwys ailgyflwyno graddfeydd cyflog a dileu tâl sy'n gysylltiedig â pherfformiad (TPC) sydd bellach wedi'i weithredu. Teimlwn fod y rhain wedi gwella'r strwythur gyda'r bwriad o'i wneud yn decach ac yn fwy priodol.
125. Credwn fod y system yn briodol, ond gwelwn fod cyflogwyr yn amharod i ddefnyddio'r hyblygrwydd y mae'n ei gynnig. Fel y nodwyd, gellir datrys rhai o'r materion hyn gyda chanllawiau ychwanegol ac mae angen digon o arian ar eraill ar gyfer ysgolion.
126. Rhaid inni ailadrodd ein pwynt cynharach am y graddfeydd cyflog a fabwysiadwyd i'w hailgyflwyno i'r Ddogfen, sy'n golygu bod gwahaniaeth ar draws y prif ystod cyflog yn dibynnu ar ba awdurdod lleol y cyflogir athro ynddynt. Nid yw canlyniad hyn yn deg nac yn briodol i'r athrawon hynny.



127. Credwn yn gryf y dylai'r graddfeydd cyflog uwch fod wedi'u mabwysiadu a bod cyllid wedi'i ddarparu gan Lywodraeth Cymru i hwyluso'r broses gymhathu. Mae hyn yn rhywbeth y mae'n rhaid mynd i'r afael ag ef er mwyn sicrhau bod y strwythur yn deg ac yn briodol.
128. Fel yr ydym wedi codi o'r blaen hefyd, credwn fod angen adfer erydu cyflogau, yn enwedig ar gyfer athrawon profiadol ac arweinwyr ysgolion. Mae'r gwahaniaethau rhwng brig yr PRG a gwaelod y RGU, a rhwng brig yr RGU a gwaelod yr RGI wedi lleihau'n sylweddol dros amser. (Tystiolaeth ASCL i'n 2il gylch gwaith). Mae hyn yn ei gwneud yn llawer llai deniadol i athrawon fod eisiau symud ymlaen o'r RGU i rolau arwain.
129. Dylai athrawon cyflenwi o fewn cwmpas yr *STPC(W)D* fod yn ddarostyngedig i'r telerau ac amodau y mae'n eu cynnig. Gall fod problemau o ran cymhwysu'r codiad blynyddol, ond o ailgyflwyno'r graddfeydd cyflog ni ddylai hyn fod yn fod yn wir mwyach.

<sup>1</sup> [Flexible working: resources for teachers and leaders](#)

<sup>1</sup> [Press release, Welsh Government Aim for 30% of the Welsh workforce to work remotely, September 2020](#)

## **Y berthynas rhwng cyfrifoldebau, llwyth gwaith a thâl ac amodau**

130. Rydym eisoes wedi gwneud sylwadau ar ein pryderon ynghylch llwyth gwaith, ac yn enwedig ar gyfer arweinwyr ysgolion gan gynnwys Prifathrawon. (para 93).
131. Maes arall sy'n peri pryder yn ein barn ni, yw bod llwythi addysgu, oherwydd toriadau ariannol a materion recriwtio a chadw, yn drymach, maint dosbarthiadau a chymarebau disgybl-athro wedi cynyddu (CAD)<sup>1</sup> sy'n golygu bod llai o amser ar gael i'w ddyrannu i gyfrifoldebau ychwanegol, naill ai CADau neu amser arwain a rheoli.
132. Adborth gan ein haelodau yw pe bai ganddynt fwy o gyllid, byddent yn cyflogi mwy o athrawon ac yn rhoi mwy o amser iddynt am gyfrifoldebau.

## **Potensial am ymchwil pellach**

133. Ers datganoli tâl ac amodau i Lywodraeth Cymru, rydym wedi ei chael yn anodd ar adegau i gael gafael ar wybodaeth sy'n benodol i Gymru mewn perthynas â thâl ac amodau athrawon ac arweinwyr ysgolion, a phroffesiynau tebyg i raddedigion. Byddem yn croesawu ymchwil a nododd broffesiynau graddedigion gwirioneddol gymaradwy a'r tâl a'r amodau sydd ynghlwm wrthynt.
134. Byddem yn croesawu ymchwil i edrych ar recriwtio a chadw arweinwyr ysgolion, gan gynnwys Prifathrawon, i gynnwys pawb sy'n gadael y proffesiwn, a'r rhesymau dros iddynt adael. Byddem hefyd yn croesawu ymchwil a oedd yn edrych ar lwyth gwaith, cyfrifoldebau ac atebolrwydd Prifathrawon ac uwch arweinwyr.

## I gloi

135. I grynhoi, credwn fod angen cynnydd sylweddol i bob ystod cyflog er mwyn mynd i'r afael ag erydu cyflog ers 2010.
136. Rydym yn argymhell cadw'r strwythur CAD hyblyg sydd wedi'i gynnwys yn yr *STPC(W)D* ar hyn o bryd.
137. 120. Ni welwn unrhyw dystiolaeth ar gyfer newid y darpariaethau ar gyfer Athrawon heb gymwysterau nac Ymarferwyr Arweiniol.
138. Rydym wedi ychwanegu ein barn ar y materion i'w hystyried yn y tymor hwy ac edrychwn ymlaen at weithio gyda CACAC [IWPRB] a rhanddeiliaid eraill ar unrhyw newidiadau arfaethedig i'r meysydd hyn yn y dyfodol.
139. Hyderaf fod yr ymateb hwn o werth i'ch ymgynghoriad. Mae ASCL Cymru yn fodlon ymgynghori ymhellach ac i gynorthwyo mewn unrhyw ffordd y gall.

Louise Hatswell  
Arbenigwr Amodau Cyflogaeth: Tâl  
Cymdeithas Arweinwyr Ysgolion a Cholegau  
4ydd Ionawr 2021

<sup>1</sup> [Ibid., pg 6](#)