
Arweinyddiaeth a gwella ysgolion cynradd

Medi 2016



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

- ▲ ysgolion a lleoliadau meithrin a gynhelir gan, neu sy'n cael eu hariannu gan awdurdodau lleol (ALLau)
- ▲ ysgolion cynradd
- ▲ ysgolion uwchradd
- ▲ ysgolion pob oed
- ▲ ysgolion arbennig
- ▲ unedau cyfeirio disgyblion
- ▲ ysgolion annibynnol
- ▲ addysg bellach
- ▲ colegau arbenigol annibynnol
- ▲ dysgu oedolion yn y gymuned
- ▲ gwasanaethau addysg awdurdodau lleol ar gyfer plant a phobl ifanc
- ▲ addysg a hyfforddiant athrawon
- ▲ Cymraeg i oedolion
- ▲ dysgu yn y gwaith
- ▲ dysgu yn y sector cyfiawnder

Mae Estyn hefyd:

- ▲ yn rhoi cyngor ar ansawdd a safonau mewn addysg a hyfforddiant yng Nghymru i Gynulliad Cenedlaethol Cymru ac eraill
- ▲ 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 hon/cyhoeddiad hwn at:

Yr Adran Gyhoeddiadau

Estyn

Llys Angor

Heol Keen

Caerdydd

CF24 5JW neu drwy anfon e-bost at cyhoeddiadau@estyn.llyw.cymru

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

www.estyn.llyw.cymru

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

© **Hawlfraint y Goron 2016:** Gellir aildddefnyddio'r adroddiad hwn yn ddi-dâl mewn unrhyw fformat neu gyfrwng ar yr amod y caiff ei aildddefnyddio'n gywir ac na chaiff ei ddefnyddio mewn cyd-destun camarweiniol. Rhaid cydnabod y deunydd fel hawlfraint y Goron a rhaid nodi teitl yr adroddiad penodol.

Rhagair	1
Cyflwyniad	2
Rhan 1: Sylwebaeth ar deithiau gwella ysgolion cynradd	3
Model ar gyfer gwella ysgolion cynradd	8
Rhan 2: Astudiaethau achos o sut mae ysgolion cynradd yn gwella	13
Yr ysgolion	13
Adran 1: Dechrau'r daith	17
Ysgol Gynradd Gatholig Sant Alban, Caerdydd	17
Ysgol Gynradd Deighton, Blaenau Gwent	21
Ysgol Gynradd Gymunedol Clawdd Wat, Wrecsam	29
Ysgol Gynradd Craig yr Hesg, Glyncoch, Rhondda Cynon Taf	34
Ysgol Gynradd Gymunedol Y Friog, Gwynedd	40
Ysgol Gynradd Gymunedol Tonnau, Castell-nedd Port Talbot	43
Adran 2: Gwneud cynnydd	47
Ysgol Gynradd Deri View, Sir Fynwy	47
Ysgol Gynradd Gymraeg Rhos Afan, Castell-nedd Port Talbot	51
Ysgol Tafarnspite, Sir Benfro	54
Ysgol Templeton, Sir Benfro	54
Adran 3: Adeiladu momentwm	61
Ysgol Gynradd Wirfoddol a Gynorthwyir yr Eglwys yng Nghymru Pentref Penarlâg, Sir y Fflint	61
Ysgol Gynradd Parkland, Abertawe	67
Ysgol Gynradd Ystrad Mynach, Caerffili	72
Ysgol Gynradd High Cross, Casnewydd	78
Ysgol Gynradd Dolau, Rhondda Cynon Taf	83
Adran 4: Cynnal safonau uchel	88
Ysgol Gynradd Glasllwch, Casnewydd	88
Ysgol Glan Gele, Conwy	93
Ysgol Gynradd Brynaman, Sir Gâr	97
Atodiad: Sail y dystiolaeth	103
Cyfeiriadau	104

Rhagair

Mae'n bleser gennyf gael y cyfle i gyflwyno'r adroddiad pwysig hwn. Mae cyhoeddi'r adroddiad yn cyd-fynd ag amser cyffrous ar gyfer addysg yng Nghymru, gyda diwygio'r cwricwlwm, mwy o ffocws ar ddysgu proffesiynol, a threfniadau arolygu newydd, i gyd ar y gorwel. Nod Estyn yw bod wrth wraidd y datblygiadau hyn, ac mae'n ymrwymo'n llawn i gynorthwyo'r daith gwella addysg yng Nghymru.

Mae'r adroddiad hwn yn defnyddio canfyddiadau arolygiadau craidd a gweithgarwch dilynol ers dechrau'r cylch presennol yn 2010. Mae'n cynnwys cyfraniadau gwerthfawr gan ysgolion cynradd gwahanol ledled Cymru. Rwy'n ddiolchgar i'r ysgolion hyn am helpu Estyn i lunio'r adroddiad a'r cynadleddau cysylltiedig, ac rwy'n gobeithio y bydd y gwaith hwn yn gatalydd ar gyfer cryfhau'r agwedd hunanwella ar ein system addysg.

Gall pob ysgol wella. Fel arfer, arweinyddiaeth yw'r ffactor mwyaf arwyddocaol mewn dylanwadu ar gyflymder, ansawdd a chynaliadwyedd gwelliant yr ysgol. Er enghraifft, efallai y bydd angen arddull arweinyddiaeth wahanol ar ysgol sydd yn y categori mesurau arbennig o gymharu ag ysgol sydd eisoes â systemau gwella cryf ar waith. Ar bob cam o ddatblygiad ysgol, mae arweinwyr yn chwarae rhan dyngedfennol mewn datblygu medrau proffesiynol eu staff a'u cynorthwyo ar hyd taith wella'r ysgol.

Gall arolygu fod yn ffactor allweddol mewn gwella ysgolion. Mae'r astudiaethau achos yn yr adroddiad yn darparu tystiolaeth glir o hyn. Mae arolygu yn helpu ysgolion i feincnodi lle maent ar eu taith ddatblygiadol drwy nodi cryfderau i adeiladu arnynt ac argymhellion ar gyfer gwella. Mae hyn yn arbennig o ddefnyddiol i ysgolion lle nad yw prosesau hunanarfarnu mor gywir neu effeithiol ag y gallent fod.

Mae'n bwysig cydnabod y bydd gan bob ysgol ei thaith wella unigryw ei hun, a fydd wedi'i dylanwadu gan ei chyd-destun a'i heriau ei hun. Fodd bynnag, gall pob ysgol ddysgu o brofiadau ysgolion eraill ac addasu syniadau, arfer a phrosesau i fodloni ei hanghenion penodol. Mae model y daith wella a gynhwysir yn yr adroddiad hwn yn nodi nodweddion cyffredin ysgolion ar gamau datblygu gwahanol. Rwy'n gobeithio y bydd y model a'r astudiaethau achos yn helpu ysgolion i fyfyrion ar eu sefyllfa bresennol ac awgrymu camau nesaf posibl.

Meilyr Rowlands

Prif Arolygydd Ei Mawrhydi

Cyflwyniad

Mae Rhan Un yr adroddiad hwn yn amlinellu nodweddion cyffredinol y gwahanol gamau ar daith wella ysgolion cynradd, ac yn amlygu pwysigrwydd arweinyddiaeth effeithiol a datblygu arweinyddiaeth ar y daith honno. Mae'r crynodeb hwn yn defnyddio tystiolaeth uniongyrchol o arolygiadau ac o ymweld ag ysgolion yr astudiaethau achos a ddisgrifir yn Rhan Dau. Caiff canfyddiadau'r astudiaethau achos eu crynhoi mewn model taith wella. Mae'r model yn amlinellu nodweddion arweinyddiaeth a datblygu arweinyddiaeth sydd i'w gweld yn gyffredin mewn ysgolion ar wahanol gamau o'u taith wella.

Mae'r cyhoeddiad hwn yn adeiladu ar ganfyddiadau adroddiad cynharach: [Arfer orau o ran datblygu arweinyddiaeth mewn ysgolion, \(Estyn, 2015\)](#). Mae'r adroddiad cyfredol hwn yn canolbwyntio ar gyfres o astudiaethau achos sy'n dangos sut mae arweinyddiaeth a datblygu gallu arweinyddiaeth mewn ysgolion cynradd yn sylfaenol o ran gwella perfformiad ysgolion. Mae'r astudiaethau achos yn archwilio teithiau gwella 18 o ysgolion cynradd sy'n cynrychioli'r ystod amrywiol o heriau y mae ysgolion yn eu hwynebu heddiw, gan gynnwys ffurfio ffederasiynau. Mae gan yr holl ysgolion fannau cychwyn gwahanol, gan gynnwys ysgolion a roddwyd mewn categori statudol ar ôl arolygiad, yn ogystal ag ysgolion sy'n cynnal lefelau uchel o berfformiad dros amser.

Mae'r astudiaethau achos wedi'u grwpiau er mwyn dangos pedwar cam y daith wella:

- 1 Dechrau'r daith
- 2 Gwneud cynnydd
- 3 Adeiladu momentwm
- 4 Cynnal safonau uchel

Ysgrifennwyd yr astudiaethau achos ar y cyd rhwng arolygwyr ac arweinwyr ysgolion. Er mwyn adrodd hanes cyflawn, cynhwyswyd llawer o fanylion i esbonio'r cyd-destun a'r prosesau'n llawn.

Rhan 1: Sylwebaeth ar deithiau gwella ysgolion cynradd

- 1 Mae cwmpas i bob ysgol wella ac mae angen i rai gwella yn fwy nag eraill. Mae arweinwyr da yn cydnabod yr angen i addasu eu harddulliau arweinyddiaeth a mabwysiadu strategaethau gwahanol yn unol â sefyllfa'r ysgol ar ei thaith wella. Er bod strategaethau gwahanol ar gyfer camau gwahanol, mae rhai tasgau cyffredin hefyd y mae angen i bob ysgol fynd i'r afael â nhw ar bob cam o'u datblygiad.
- Diffinio **gweledigaeth a chyfeiriad strategol** yr ysgol yn glir; mae'r weledigaeth hon yn esblygu wrth i'r ysgol wella
 - Sefydlu a chynnal diwylliant lle **gwella safonau a lles** i bob disgybl yw'r brif flaenoriaeth
 - Sicrhau mai **gwella addysgu** yw'r broses allweddol sy'n cyfrannu at wella safonau
 - Cyflwyno **cwricwlwm** sy'n **bodloni anghenion pob disgybl** yn llawn
 - Cynnal ffocws cyson ar wella medrau **llythrennedd a rhifedd** disgyblion, gan gynnwys uwch fedrau meddwl ac ymresymu
 - Gwneud yn siŵr fod **datblygiad proffesiynol parhaus** staff yn gwella ansawdd y ddarpariaeth a deilliannau i ddisgyblion
 - Gwneud yr holl staff, yn enwedig y rhai sydd mewn rolau rheoli, yn **atebol** am eu meysydd gwaith
 - Gwneud yn siŵr fod deilliannau **hunanarfarnu** yn deillio o **dystiolaeth uniongyrchol** ac **wedi'u cysylltu agos â blaenoriaethau gwella'r ysgol**
 - Rhoi dadansoddiadau clir, dealladwy a gonest i **lywodraethwyr** o ba mor dda y mae'r ysgol yn perfformio, a'u hannog i herio tanberfformiad

Dechrau'r daith

- 2 Ym mron pob ysgol lle mae safonau addysgu a dysgu yn anfoddhaol:
- Mae arweinyddiaeth strategol yn wan, mae prosesau gwella ysgol yn aneffeithiol a chaiff adnoddau eu rheoli'n wael
 - Yn aml, nid yw trefniadau i reoli perfformiad staff wedi'u datblygu'n ddigonol ac nid ydynt yn arwain at arfer broffesiynol well neu ddeilliannau gwell i ddisgyblion
 - Nid yw athrawon yn ymwybodol o'r angen i wella eu harfer eu hunain oherwydd maent yn gweithio ar eu pennau eu hunain
 - Nid yw arweinwyr yn nodi agweddau ar arfer broffesiynol y mae angen eu gwella, trwy weithgarwch hunanarfarnu uniongyrchol fel arsylwi gwersi
 - Nid yw athrawon yn cael digon o gyfleoedd datblygiad proffesiynol i fodloni eu hanghenion neu wella ansawdd eu gwaith
- 3 Er mwyn gwella o fan cychwyn isel, mae angen arweinyddiaeth uniongyrchol ar ysgolion, fel arfer, i bennu disgwyliadau yn ymwneud ag ansawdd y gwaith beunyddiol, yn enwedig ansawdd yr addysgu a dysgu. Yn yr ysgolion y mae angen iddynt wella fwyaf, y pennaeth yw prif ysgogwr sefydlu sylfaen ar gyfer gwella, fel arfer. Mewn llawer o achosion, gwna ysgolion yn yr amgylchiadau hyn newidiadau i'w harweinyddiaeth. Fodd bynnag, nid yw newid yr uwch arweinyddiaeth yn cynrychioli dewis gorau neu'r unig ddewis i wella ysgolion anfoddhaol bob tro.

4 Lle mae ysgolion wedi llwyddo i wella o fannau cychwyn isel, mae'r arweinwyr yn aml yn dangos y nodweddion canlynol:

- gweledigaeth glir ar gyfer gwella sy'n canolbwyntio ar fynd i'r afael â blaenoriaethau allweddol yr ysgol ar y pryd
- medrau, gwybodaeth a phrofiad proffesiynol sydd wedi'u datblygu'n dda i nodi meysydd y mae angen eu gwella
- y gallu i sefydlu'n gyflym fod yr ysgol yn lle ar gyfer addysgu a dysgu, a bod athrawon yno i wella deilliannau i ddisgyblion
- ymrwymiad cryf i gynorthwyo eraill i wella mewn diwylliant o atebolrwydd
- y penderfynoldeb i fynd i'r afael â phroblemau staffio anodd
- disgwyliadau uchel ohonyn nhw'u hunain ac eraill, a'r gallu i fodelu safonau proffesiynol uchel
- dealltwriaeth gadarn o addysgeg addysgol effeithiol ac ymchwil addysgol
- pwerau penderfynu da a'r gallu i flaenoriaethu nodau gwella
- yr awch i roi strwythurau a systemau newydd ar waith sy'n cynorthwyo gwelliant cyflym, y maent yn aml yn eu cyfarwyddo'n bersonol
- y gallu i arfarnu data disgyblion a pherfformiad proffesiynol athrawon
- dealltwriaeth o sut olwg sydd ar addysgu effeithiol
- ffocws ar wella addysgu a dysgu a chodi safonau
- y medrau cyfathrebu i sicrhau bod rhieni a chymuned ehangach yr ysgol yn ymgysylltu â'r ysgol ac yn cynorthwyo'r plant i wneud cynnydd

5 Rhaid i arweinydd yr ysgol, p'un a yw'n newydd i'r swydd neu beidio, ddeall yr angen i fuddsoddi mewn datblygu staff er mwyn iddynt wella ansawdd eu gwaith a chodi safonau i ddisgyblion.

Gwneud cynnydd

6 Wrth i ysgolion ddechrau gwella, mae athrawon yn dechrau dwyn staff i gyfrif yn fwy am ansawdd eu gwaith a'r safonau y mae eu disgyblion yn eu cyflawni. Yn aml, mae penaethiaid yn cyflawni hyn drwy:

- gytuno ar gydweledigaeth ac ymdeimlad o bwrpas gyda'r staff, sy'n ymwneud â chodi safonau a disgwyliadau priodol
- pennu rolau a chyfrifoldebau clir mewn strwythur staff sy'n bodloni anghenion yr ysgol, gan gynnwys ystod o swyddi arweinyddiaeth penodol
- sicrhau bod gwella ansawdd yr addysgu yn sylfaenol i sicrhau gwelliant a datblygu dulliau a disgwyliadau ysgol-gyfan cytûn yn ymwneud ag arfer yn yr ystafell ddosbarth
- datblygu prosesau hunanarfarnu sy'n canolbwyntio ar ansawdd addysgu a dysgu
- defnyddio data perfformiad disgyblion i nodi cryfderau a meysydd i'w gwella ar lefel ysgol gyfan, carfanau, grwpiau ac unigolion
- sefydlu systemau rheoli perfformiad sy'n cysylltu â pherfformiad disgyblion a blaenoriaethau ysgol-gyfan cytûn
- sefydlu rhwydweithiau o arfer broffesiynol yn yr ysgol a'r tu hwnt iddi
- dangos enghreifftiau o arfer dda yn yr ysgol a'u dathlu
- herio tanberfformiad yn drylwyr

7 Yn y camau cynnar hyn o wella, mae'r pennaeth yn arwain y rhan fwyaf o fentrau gwella, fel arfer, ac yn pennu'r agenda ar gyfer newid. Fodd bynnag, wrth i wella'r

ysgol gyflymu, ceir pwyslais ar ddatblygu gallu arweinyddiaeth drwy'r ysgol gyfan, yn aml, a pharodrwydd cynyddol i ddirprwyo cyfrifoldebau. Mae hyn yn ddatblygiad mewn llawer o ysgolion ar ôl sefydlu strwythur staffio priodol. Yn ystod y cam hwn, mae arweinwyr effeithiol yn aml:

- yn cynnwys staff mewn adolygu gweledigaeth strategol a chyfeiriad yr ysgol
- yn dyrannu rolau arweinyddiaeth penodol i staff eraill sydd mewn swyddi â chyfrifoldeb
- yn sicrhau bod arweinwyr yn gwybod beth a ddisgwylir ganddynt
- yn buddsoddi mewn datblygu arweinwyr, er enghraifft drwy hyfforddi a mentora yn yr ysgol neu gyrsiau allanol, er mwyn iddynt ddatblygu eu medrau eu hunain a chynyddu gallu'r ysgol i wella
- yn sicrhau bod arweinwyr ym mhob swydd yn cyfrannu at wella ansawdd gwaith yr ysgol
- yn hyfforddi arweinwyr ar bob lefel i weithredu, monitro ac adolygu systemau datblygu'r ysgol yn effeithiol
- yn cynnal deialog broffesiynol ag arweinwyr ar bob lefel ac yn monitro gwaith yr arweinwyr hyn yn ofalus
- yn darparu llwyfan i staff ddatblygu a dangos eu medrau arweinyddiaeth, er enghraifft drwy arwain cyfarfodydd staff
- yn cynnwys uwch arweinwyr eraill mewn gweithgarwch hunanarfarnu a chynllunio gwelliant ysgol
- yn nodi aelodau staff eraill sydd â medrau arweinyddiaeth neu botensial o ran arweinyddiaeth
- yn dechrau sefydlu diwylliant arweinyddiaeth dyheadol drwy amgylchedd lle mae staff ar bob lefel yn dangos dymuniad i arwain ar ryw lefel
- yn datblygu cymunedau dysgu proffesiynol, yn yr ysgol neu'r tu hwnt iddi, i gyflymu gwelliant a chynnwys yr holl staff mewn prosesau gwella

Adeiladu momentwm

- 8 Wrth i'r momentwm ar gyfer gwella ysgol gynyddu, mae penaethiaid yn dechrau mabwysiadu arddull arweinyddiaeth fwy cydweithredol, ynghyd â dull uniongyrchol. Maent yn galluogi uwch arweinwyr ac arweinwyr canol i ddod yn fwy dylanwadol o ran sicrhau gwelliannau. Mae arweinwyr yn nodi ac yn datblygu aelodau staff eraill sydd â photensial o ran arweinyddiaeth, gan gynnwys y rhai sydd ar gamau cymharol gynnar yn eu gyrfaedd.
- 9 Ym mron pob un o ysgolion yr astudiaethau achos, cafodd staff a ddaeth yn arweinwyr hyfforddiant a datblygiad i gyflawni eu rolau, ac wedi cael lefelau uchel o foddhad proffesiynol o'u gwaith. Roeddent yn mwynhau arwain. Wrth i uwch arweinwyr ac arweinwyr canol ddod yn fwy profiadol a hyderus, caiff eu rolau effaith fwy cadarnhaol ar wella ysgol. Mae'r arweinwyr hyn yn parhau'n atebol iawn i arweinydd uchaf yr ysgol bob amser, ond wrth i daith wella'r ysgol esblygu:
 - mae pob arweinydd yn cyfrannu at weledigaeth yr ysgol ar gyfer gwella
 - mae sylfaen arweinyddiaeth gref sy'n sicrhau cyfeiriad strategol cyffredin a chysondeb ar draws pob agwedd ar waith yr ysgol

- mae arweinwyr ar bob lefel yn sicrhau bod yr ysgol yn rhedeg yn rhwydd bob dydd ac y caiff systemau cytûn eu dilyn, hyd yn oed yn absenoldeb y pennaeth
- mae arweinwr ar bob lefel yn delio'n effeithiol â materion yn ymwneud ag ymddygiad neu drafodaethau â rhieni; er enghraifft, mae uwch arweinwyr, fel y pennaeth, yn hyderus y gall arweinwyr eraill ddelio â'r cyfryw sefyllfaoedd
- mae'r holl arweinwyr yn deall ac yn cyflawni eu rolau'n dda o ran gwella safonau addysgu, dysgu a lles
- mae gan arweinwyr ar bob lefel y medrau i arfarnu effaith eu camau gweithredu ar arfer broffesiynol, safonau a gwella'r ysgol
- mae arweinwyr ar bob lefel yn cyfrannu at waith hunanarfarnu, cynllunio gwelliant, a rheoli perfformiad a datblygiad proffesiynol parhaus staff
- mae prosesau hunanarfarnu trylwyr a chynhwysfawr yn tanategu'r holl waith gwella
- caiff staff ar gamau cynnar eu gyrfaoedd gyfleoedd i arwain neu weithio'n agos ag arweinwyr eraill
- mae diwylliant o gynllunio olyniaeth; mae dyrchafu uwch arweinwyr neu arweinwyr canol yn creu cyfleoedd i aelodau staff eraill symud ymlaen yn eu gyrfaoedd ac, yn aml, er nid bob tro, daw dyrchafiadau o'r tu mewn i'r ysgol, oherwydd y mae uwch arweinwyr wedi datblygu unigolion sydd â'r medrau i lenwi uwch rolau
- gwna arweinwyr ddefnydd effeithiol o'r Safonau Arweinyddiaeth Cenedlaethol i osod targedau perfformiad ac i lywio datblygiad proffesiynol
- mae arweinwyr yn defnyddio cyfleoedd dysgu proffesiynol lefel uchel i ddatblygu staff ar bob cam yn eu gyrfa
- daw arweinwyr ar bob lefel yn hyderus wrth ddefnyddio amrywiaeth o ddulliau arweinyddiaeth
- mae gan arweinwyr ar bob lefel yr ymreolaeth i wneud penderfyniadau er lles disgyblion, er enghraifft yn ymwneud â cheisio partneriaethau ag ysgolion eraill, trefnu hyfforddiant i staff neu gaffael adnoddau
- mae arweinwyr yn creu ethos tîm cydgyfngol
- mae arweinwyr yn dechrau arloesi, er enghraifft trwy gynorthwyo athrawon i fyfyrion ar eu harfer broffesiynol drwy ffilmio gwersi ac arfarnu cynnydd disgyblion
- mae diwylliant o fyfyrion gan uwch arweinwyr ac arweinwyr canol, ynghyd ag ymgysylltiad yr holl staff, yn sicrhau cylch gwelliant sy'n cael effaith gadarnhaol ar arfer broffesiynol a deilliannau i ddisgyblion
- mae gan gyrff llywodraethol ddealltwriaeth glir o waith yr ysgol ac maent yn perfformio'n effeithiol fel cyfeillion beirniadol

Cynnal safonau uchel

- 10 Mae llawer o'r ysgolion a nodir yn yr adroddiad hwn sy'n cynnal safonau uchel wedi elwa ar gysondeb mewn arweinyddiaeth. Nid yw hynny'n awgrymu bod cyfnodau maith o brifathrawiaeth yn sicrhau llwyddiant nac yn ofynnol ar ei gyfer, sy'n dibynnu ar weledigaeth, awch a medrau penaethiaid unigol neu arweinwyr eraill. Mae'r ysgolion yn yr adroddiad hwn yn datblygu dawn arweinyddiaeth ddefn sydd â hanes cryf o gyflawni gwelliannau mewn sawl agwedd ar eu gwaith. Mae'r nodwedd hon yn arbennig o ddefnyddiol i ymarferwyr ar ddechrau eu gyrfaoedd, oherwydd maent yn elwa ar weithio mewn amgylcheddau cadarnhaol a blaengar ac ochr yn ochr â delfrydau ymddwyn effeithiol.

- 11 Mae ysgolion sy'n cynnal safonau uchel o addysgu, dysgu a lles dros gyfnodau maith yn dangos yr holl nodweddion a nodwyd yn y camau uchod. Yn ogystal, mae arweinwyr yn ymdrechu i sicrhau bod gan yr ysgolion hyn y nodweddion canlynol:
- mae gweledigaeth sy'n esblygu, sydd â ffocws ar godi safonau ar sail barn yr holl randdeiliaid, sy'n ddyheadol, yn heriol ac yn gyraeddadwy
 - mae gan y pennaeth rinweddau arweinyddiaeth hynod effeithiol ac mae'n defnyddio ystod eang o arddulliau arweinyddiaeth y mae'n eu haddasu i fynd i'r afael ag amgylchiadau gwahanol
 - mae arweinwyr yn dra ymrwymedig i ddatblygiad proffesiynol parhaus yr holl staff ar gyfer pob cam yn eu gyrfa
 - mae arweinwyr yn cadw safonau ar flaenau eu meddyliau bob amser, ac mae diwylliant lle mae'r holl staff yn cyfrannu'n gyson at wella deilliannau i ddisgyblion
 - mae gan uwch arweinwyr hanes profedig o gymryd camau i sicrhau gwelliannau
 - mae holl brosesau gwella'r ysgol, gan gynnwys hunanarfarnu, cynllunio gwelliant, rheoli perfformiad a datblygiad proffesiynol parhaus, wedi'u hymblethu ac yn effeithio ar ei gilydd yn arbennig o dda
 - mae arweinwyr yn hyderus ac yn ysbrydoli hyder mewn eraill, gan gynorthwyo staff i arloesi a gwella dysgu disgyblion
 - mae arweinwyr yn cynnal gweithdrefnau effeithiol ar gyfer herio tanberfformiad
 - mae arweinwyr yn dylanwadu ar waith ysgolion eraill ac yn ei arwain, er enghraifft drwy roi technegau arloesol ar waith neu drwy ddarparu cymorth i'w helpu i wella
- 12 Yn aml, mae arweinwyr mewn ysgolion sy'n llwyddiannus yn gyson yn dangos eu hymrwymiad i wella'r system addysg yng Nghymru trwy gymryd rhan mewn cymorth rhwng ysgolion. Mae'r trefniadau hyn yn aml o fudd i'r ysgol sy'n darparu'r cymorth, yn ogystal â'r ysgol sy'n ei dderbyn, er enghraifft drwy ddarparu mwy o gyfleoedd i ddarparu arweinwyr ddatblygu eu medrau mewn amgylchedd gwahanol. Mae gallu mewn ysgolion yng Nghymru ar gyfer gwaith cymorth rhwng ysgolion, ond mae angen i'r gwaith hwn gael ei gynllunio'n ofalus er mwyn sicrhau nad yw'r ysgolion sy'n darparu'r cymorth ychwanegol yn cael eu gorymestyn.

Ysgolion bach

- 13 Mae'r rhan fwyaf o'r ysgolion sydd wedi'u cynnwys yn yr adroddiad hwn yn ysgolion maint canolig neu fawr. Dim ond ychydig ohonynt sy'n fach. Mae'n bwysig cydnabod yr anawsterau y mae ysgolion bach yn eu hwynebu o ran datblygu sylfaen arweinyddiaeth eang. Yn yr ysgolion hyn, y pennaeth sy'n gyfrifol am bob agwedd ar arweinyddiaeth, fel arfer. Mae ychydig o ysgolion ein hastudiaethau achos wedi mabwysiadu dulliau arloesol o ehangu'r sylfaen arweinyddiaeth yn yr amgylchiadau hyn. Er enghraifft, defnyddiodd Ysgol Friog, yng Ngwynedd, arbenigedd llywodraethwyr i gynorthwyo'r ysgol i roi ei chynllun gweithredu ôl-arolygiad ar waith.
- 14 Mewn ysgolion bach, lle mae gan arweinwyr amser rheoli cyfyngedig, mae penaethiaid effeithiol yn blaenoriaethu'n ofalus sut byddant yn defnyddio'r amser hwn i wella addysgu a safonau. Mae hyn yn golygu, er nad yw eu systemau mor soffistigedig a hollgynhwysfawr â'r rhai mewn ysgolion mwy, gallant fod yn effeithiol o ran codi safonau.

Model ar gyfer gwella ysgolion cynradd

Nodweddion cyffredin gwelliant ar bob cam

Arweinwyr

- Diffinio **gweledigaeth a chyfeiriad strategol** yr ysgol yn glir; mae'r weledigaeth hon yn esblygu wrth i'r ysgol wella
- Sefydlu **gwerthoedd ac ymddygiad proffesiynol** ymhllith y staff i ategu gwelliant parhaus a gwaith tîm effeithiol
- Sefydlu a chynnal diwylliant lle **gwella safonau a lles** i bob disgybl yw'r brif flaenoriaeth
- Sicrhau mai **gwella addysgu** yw'r broses allweddol sy'n cyfrannu at wella safonau
- Cyflwyno **cwricwlwm** sy'n **bodloni anghenion pob disgybl** yn llawn
- Cynnal ffocws cyson ar wella medrau **llythrennedd (Cymraeg/Saesneg) a rhifedd** disgyblion, gan gynnwys uwch fedrau meddwl ac ymresymu
- Gwneud yn siŵr fod **datblygiad proffesiynol parhaus** staff yn gwella ansawdd y ddarpariaeth a deilliannau i ddisgyblion
- Gwneud yr holl staff, yn enwedig y rhai sydd mewn rolau rheoli, yn **atebol** am eu meysydd gwaith
- Gwneud yn siŵr fod deilliannau **hunarfarnu** yn deillio o **dystiolaeth uniongyrchol** ac **wedi'u cysylltu agos â blaenoriaethau gwella'r ysgol**
- Rhoi dadansoddiadau clir, dealladwy a gonest i **lywodraethwyr** o ba mor dda y mae'r ysgol yn perfformio, a'u hannog i herio tanberfformiad

	Dechrau'r daith	Gwneud cynnydd	Adeiladu momentwm	Cynnal safonau uchel
Gweledigaeth strategol	<p>Pennu gweledigaeth ar gyfer addysg a lles disgyblion ar sail sicrhau safonau uchel i bawb.</p> <p>Pennu set o werthoedd ac ymdeimlad o bwrpas craidd.</p>	<p>Mae'r holl staff a chymuned yr ysgol yn deall gweledigaeth a nodau'r ysgol. Mae arweinwyr yn adolygu'r weledigaeth a'r cyfeiriad strategol er mwyn sicrhau eu bod yn ategu gwelliant pellach.</p> <p>Parhau i ymgorffori'r gwerthoedd cytûn a gweithio ar y cyd i gyflawni diben craidd yr ysgol.</p>	<p>Mae'r holl staff a chymuned yr ysgol yn datblygu gweledigaeth yr ysgol ar gyfer gwelliant parhaus ac yn gwybod beth yw eu rolau o ran cyflawni'r weledigaeth. Maent yn adolygu'r weledigaeth a'r cyfeiriad strategol er mwyn sicrhau eu bod yn ategu gwelliant pellach.</p> <p>Mae'r gwerthoedd a'r diben craidd wedi eu hen sefydlu a chânt eu hadlewyrchu ym mywyd beunyddiol yr ysgol.</p>	<p>Mae'r ysgol yn parhau â'r weledigaeth a'r cyfeiriad strategol er mwyn sicrhau ei bod yn cynnal safonau uchel ac yn ategu gwelliant pellach. Yn aml, mae'r weledigaeth yn ddylanwadol ar draws y sector.</p> <p>Mae gwaith yr holl staff yn adlewyrchu gwerthoedd grymus yn gyson, ynghyd â chyd-deimlad o bwrpas cyffredin i gyflawni'r gorau i'w dysgwyr.</p>

Arweinyddiaeth a gwella ysgolion cynradd

<p>Dulliau arweinyddiaeth</p>	<p>Defnyddio dull cyfarwyddiadol neu uniongyrchol i fynd i'r afael â diffygion a nodwyd mewn addysgu a safonau.</p>	<p>Parhau i ddefnyddio dull cyfarwyddiadol. Dechrau datblygu dull mwy cydweithredol o wella'r ysgol drwy ledw cyfrifoldebau arweinyddiaeth a gwella gwaith tîm.</p>	<p>Mae dull cydweithredol, agored a chynhwysol wedi'i sefydlu'n gadarn, ar sail disgwyliad uchel, ac mae lefel uchel o gysondeb yn y rhan fwyaf o agweddau ar waith yr ysgol.</p>	<p>Mae arweinwyr ar bob lefel yn defnyddio amrywiaeth o arddulliau i gynnal safonau uchel ar draws pob agwedd ar waith yr ysgol.</p>
<p>Meithrin y gallu i arwain</p>	<p>Sefydlu strwythur rheoli clir.</p>	<p>Dosbarthu cyfleoedd arweinyddiaeth a sicrhau bod staff yn y rolau hyn yn deall yn benodol beth maent yn atebol amdano a bod ganddynt y medrau i gyflawni'r dyletswyddau hyn.</p>	<p>Mae arweinyddiaeth ddosranedig wedi'i hen sefydlu ac mae'n llwyddo i godi safonau addysgu a dysgu yn gyson. Mae'r holl arweinwyr yn deall eu cyfrifoldebau'n glir mewn perthynas â safonau disgyblion.</p>	<p>Mae arweinyddiaeth ddosranedig wedi'i hen sefydlu ac mae'n dra llwyddiannus o ran codi safonau addysgu a dysgu. Yn aml, mae arweinwyr yn helpu i wella systemau y tu hwnt i'w hysgolion eu hunain.</p>
<p>Gwella safonau dysgu a lles, gan gynnwys datblygu agweddau cadarnhaol tuag at ddysgu</p>	<p>Mae ffocws ar wella hanfodion ymddygiad a phresenoldeb.</p> <p>Meithrin disgwyliadau clir yn ymwneud â chynnydd a chyrhaeddiad disgyblion mewn gwersi a thros amser.</p> <p>Dechrau datblygu medrau annibynnol a 'dysgu i ddysgu' disgyblion.</p> <p>Meithrin agweddau o wytnwch a dyfalbarhad ymhlith disgyblion.</p>	<p>Mae systemau i reoli ymddygiad a phresenoldeb yn gyson ac yn llwyddiannus, ac wedi'u seilio ar ddisgwyliadau clir i bawb sy'n cael eu deall yn dda.</p> <p>Cynnal disgwyliadau penodol mewn perthynas â chynnydd a chyrhaeddiad disgyblion. Symud tuag at ddiwylliant o herio mewn perthynas â disgwyliadau.</p> <p>Parhau i ddatblygu disgyblion fel dysgwyr gwydn a phenderfynol.</p>	<p>Mae safonau ymddygiad a phresenoldeb yn dda, o leiaf. Cânt eu cryfhau trwy addysgu a phrofiadau dysgu o ansawdd uchel drwy'r ysgol gyfan.</p> <p>Ceir disgwyliadau uchel cyson yn ymwneud â chynnydd a chyrhaeddiad disgyblion.</p>	<p>Fel arfer, mae safonau ymddygiad a phresenoldeb yn rhagorol oherwydd ansawdd y ddarpariaeth a'r diwylliant yn yr ysgol.</p> <p>Mae diwylliant o ddisgwyliadau a pherfformiad uchel yn treiddio pob agwedd ar waith yr ysgol ac yn dylanwadu ar waith darparwyr eraill.</p>

Arweinyddiaeth a gwella ysgolion cynradd

<p>Gwella addysgu ac asesu</p>	<p>Sefydlu systemau i ddadansoddi a defnyddio gwybodaeth am berfformiad.</p> <p>Sicrhau bod yr holl staff yn gwybod sut beth yw addysgu da.</p> <p>Sefydlu systemau i asesu ac olrhain cynnydd disgyblion yn gywir ar lefel unigolion, grwpiau a'r ysgol gyfan.</p>	<p>Ymgorffori'r systemau dadansoddi perfformiad a'u datblygu ymhellach. Cynnwys staff yn y broses hon.</p> <p>Sicrhau bod yr holl staff yn defnyddio ystod dda o ddulliau a strategaethau addysgu mewn gwersi, fel arfer.</p> <p>Parhau i asesu ac olrhain cynnydd disgyblion yn gywir ar lefel unigolion, grwpiau a'r ysgol gyfan.</p>	<p>Mae trefniadau i ddadansoddi a defnyddio gwybodaeth am berfformiad yn effeithiol. Mae'r holl staff mewn swyddi arweinyddiaeth yn cael eu cynnwys ac yn gwneud cyfraniadau gwerthfawr i'r gwaith hwn.</p> <p>Mae gan yr holl athrawon ddealltwriaeth gadarn o'r hyn sy'n gyfystyr ag addysgu da neu ragorol, ac mae'r rhan fwyaf o wersi yn dda neu'n well.</p> <p>Mae trefniadau asesu ac olrhain yn ategu addysgu a dysgu effeithiol yn gyson ac yn llywio cynlluniau'r dyfodol.</p>	<p>Mae trefniadau i ddadansoddi a defnyddio gwybodaeth am berfformiad mewn perthynas â bron pob agwedd ar ei gwaith yn effeithiol ac yn ddibynadwy yn gyson. Mae agweddau ar y gwaith hwn wedi'u datganoli'n llwyr i uwch arweinwyr.</p> <p>Mae ansawdd yr addysgu yn dda yn gyson ac yn aml yn rhagorol. O ganlyniad, mae bron pob disgybl yn gwneud cynnydd arbennig o dda ac yn cyflawni safonau uchel iawn.</p> <p>Mae trefniadau asesu ac olrhain yn hynod effeithiol ac yn cael effaith nodedig ar godi safonau.</p>
<p>Datblygu'r cwricwlwm i fodloni anghenion pob disgybl, gan gynnwys gwella eu medrau sylfaenol</p>	<p>Sicrhau bod y cwricwlwm a darpariaeth ar gyfer medrau yn bodloni'r holl ofynion.</p> <p>Gwella medrau llythrennedd, rhifedd a TGCh disgyblion.</p>	<p>Sicrhau bod y cwricwlwm yn bodloni'r holl ofynion ac yn gweddu i anghenion yr holl ddisgyblion, gan eu galluogi i wneud cynnydd cadarn.</p> <p>Cynnal y ffocws ar wella medrau llythrennedd, rhifedd, TGCh a dysgu annibynnol disgyblion.</p>	<p>Sicrhau bod y cwricwlwm a darpariaeth ar gyfer medrau yn ategu lefelau uchel o ymgysylltiad mewn dysgu ac yn helpu'r holl ddisgyblion i wneud cynnydd da.</p> <p>Mae gan yr holl staff ddealltwriaeth gref o sut i ddatblygu medrau llythrennedd, rhifedd, TGCh a dysgu annibynnol disgyblion hyd at lefel uchel.</p>	<p>Sicrhau bod y cwricwlwm a darpariaeth ar gyfer medrau yn hynod ddiddorol ac yn cynorthwyo pob disgybl i wneud cynnydd uchel yn gyson. Gallai agweddau ar y ddarpariaeth hon haeddu cael eu dyblygu mewn ysgolion eraill, ac mae'r ysgol yn rhannu ei harfer dda yn effeithiol.</p> <p>Mae'r holl staff yn hynod lwyddiannus o ran datblygu medrau llythrennedd, rhifedd, TGCh a dysgu annibynnol disgyblion.</p>

Arweinyddiaeth a gwella ysgolion cynradd

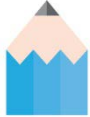
<p>Hunanarfarnu a chynllunio gwelliant</p>	<p>Cyflwyno diwylliant o hunanarfarnu ar sail dadansoddi tystiolaeth uniongyrchol.</p> <p>Meithrin cysylltiadau rhwng prosesau hunanarfarnu a chynlluniau gwella ysgol. Cynorthwyo i gyflawni blaenoriaethau gwella drwy bennu trefniadau rheoli perfformiad effeithiol i staff a datblygiad proffesiynol parhaus sy'n bodloni anghenion gwella penodol.</p>	<p>Datblygu medrau hunanarfarnu arweinwyr ymhellach, ynghyd â'u gallu i graffu a gwella addysgu a dysgu.</p> <p>Meithrin cysylltiadau pellach rhwng prosesau hunanarfarnu a chynlluniau gwella ysgol.</p> <p>Cynorthwyo i gyflawni blaenoriaethau gwella drwy reoli perfformiad staff yn effeithiol a thrwy ddatblygiad proffesiynol parhaus.</p> <p>Dechrau arfarnu effeithiolrwydd systemau gwella ysgol ar wella ansawdd.</p>	<p>Mae diwylliant o hunanarfarnu wedi'i sefydlu, yn cael ei ddeall yn dda ac yn effeithiol o ran codi safonau. Mae'n defnyddio safbwyntiau'r holl randdeiliaid perthnasol.</p> <p>Ceir cydweddiad cyson dda rhwng canfyddiadau gwaith hunanarfarnu a blaenoriaethau gwella'r ysgol. Mae DPP o ansawdd uchel a threfniadau rheoli perfformiad effeithiol yn cynorthwyo'r ysgol i wneud cynnydd cryf o ran bodloni'r holl flaenoriaethau gwella.</p>	<p>Mae gwaith hunanarfarnu'n hynod effeithiol ac yn ategu gwelliant parhaus ym mhob agwedd ar waith yr ysgol.</p> <p>Mae cysylltiadau rhwng gwaith hunanarfarnu, blaenoriaethau gwella'r ysgol, DPP o ansawdd uchel a threfniadau rheoli perfformiad effeithiol yn cynorthwyo'r ysgol i gynnal safonau uchel iawn o addysgu, dysgu a lles.</p>
---	--	--	--	--

Arweinyddiaeth a gwella ysgolion cynradd

<p>Dysgu proffesiynol</p>	<p>Sefydlu trefniadau DPP i:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ddarparu cymorth penodol i staff i wella ansawdd eu haddysgu • darparu cymorth penodol i alluogi staff i gynorthwyo'r ysgol i gyrraedd nodau gwella • defnyddio DPP i bennu a chynnal disgwyliadau uchel yn ymwneud â darpariaeth a deilliannau i ddisgyblion <p>Dechrau datblygu cyfleoedd i staff gyfrannu at weithgorau i ganolbwyntio ar agweddau penodol ar wella'r ysgol.</p>	<p>Parhau i ehangu cyfleoedd datblygu i staff gymryd rhan mewn dysgu proffesiynol i wella eu harfer eu hunain, codi safonau i ddisgyblion, datblygu eu rhagolygon gyrfa a chynyddu gallu arweinyddiaeth yn yr ysgol.</p> <p>Mae gweithgorau'n dechrau cyfrannu'n llwyddiannus at wella'r ysgol. Mae'r grwpiau hyn yn darparu cyfleoedd newydd i ddatblygu gallu arweinyddiaeth. Maent yn dechrau ymgysylltu â phartneriaid allanol i ddatblygu arfer dda.</p>	<p>Mae trefniadau DPP yn effeithiol o ran gwella ansawdd arweinyddiaeth a darpariaeth. Maent yn ategu deilliannau gwell i ddisgyblion yn gyson.</p> <p>Mae llawer o staff yn holi ac yn myfrio er mwyn gwella addysgu a dysgu, ac yn rhannu deilliannau ar draws yr ysgol. Mae athrawon yn rhwydweithio â chydweithwyr mewn ysgolion eraill yn gyson er mwyn codi safonau addysgu, dysgu a lles.</p>	<p>Mae trefniadau ar gyfer DPP yr holl staff yn hynod effeithiol ac yn ategu diwylliant o welliant parhaus yn yr ysgol.</p> <p>Mae'r holl staff yn cymryd rhan mewn dysgu proffesiynol effeithiol rheolaidd yn unigol neu fel rhan o weithgor. Maent yn cymryd rhan mewn gweithgarwch ymchwil, hyfforddi neu fentora i wella eu harfer broffesiynol eu hunain neu bobl eraill.</p>
<p>Defnyddio llais y disgybl</p>	<p>Sefydlu trefniadau i ystyried barn disgyblion a gweithredu arni.</p>	<p>Datblygu trefniadau ymhellach i ystyried barn disgyblion a gweithredu arni.</p>	<p>Mae llais y disgybl yn ddylanwadol ac yn rhan sefydledig o brosesau gwella'r ysgol.</p>	<p>Mae llais y disgybl yn cael effaith reolaidd a chadarnhaol ar godi safonau darpariaeth, dysgu a lles.</p>
<p>Cynnwys teuluoedd a'r gymuned</p>	<p>Canolbwyntio ar sefydlu neu adfer enw da'r ysgol ymhlith rhieni a'r gymuned leol.</p>	<p>Achub ar bob cyfle i ddatblygu partneriaethau â rhieni a'r gymuned leol sy'n ategu gwelliannau i ddarpariaeth a deilliannau i ddisgyblion.</p>	<p>Mae partneriaethau â rhieni a'r gymuned leol o fudd i'r ddwy ochr ac yn ategu deilliannau da cyson i'r rhan fwyaf o ddisgyblion.</p>	<p>Mae partneriaethau â rhieni a'r gymuned leol o fudd i'r ddwy ochr ac yn hynod lwyddiannus o ran sicrhau'r deilliannau gorau posibl i ddisgyblion.</p>

Rhan 2: Astudiaethau achos o sut mae ysgolion cynradd yn gwella

Yr ysgolion



[Ysgol Gynradd Gatholig Sant Alban, Caerdydd](#)

Mae Ysgol Sant Alban yn ysgol Gatholig o faint canolig sydd â chyfran uchel iawn o ddisgyblion sy'n gymwys i gael prydau ysgol am ddim. Mae poblogaeth yr ysgol yn cynnwys disgyblion o sawl ethnigrwydd gwahanol. Mae'r ysgol wedi wynebu llawer o heriau dros yr ychydig flynyddoedd diwethaf. Mae'n un o'r ychydig iawn o ysgolion yng Nghymru lle y disodlwyd ei chorff llywodraethol gan fwrdd gweithredol dros dro. Canfu arolygiad Estyn yn 2011 fod angen mesurau arbennig ar yr ysgol. Cynorthwyodd llawer o arweinwyr a strategaethau arweinyddiaeth gwahanol i dynnu'r ysgol o'r categori hwn erbyn 2013. Mae **'Pwysigrwydd arweinyddiaeth gref o ran codi safonau a dyheadau'** yn adrodd hanes yr ysgol o 2011 hyd heddiw.



[Ysgol Gynradd Deighton, Tredegar, Blaenau Gwent](#)

Mae Ysgol Deighton yn ysgol gynradd o faint canolig sydd â chyfran uchel iawn o ddisgyblion sy'n gymwys i gael prydau ysgol am ddim. Rhoddodd arolygiad Estyn yr ysgol yn y categori gwelliant sylweddol yn 2011. Barnodd arolygiad pellach gan Estyn yn 2015 fod perfformiad presennol a rhagolygon gwella'r ysgol yn dda. Gwnaeth yr ysgol y cynnydd hwn trwy **'Creu diwylliant dyheadol i godi safonau'**.



[Ysgol Gynradd Gymunedol Clawdd Wat, Wrecsam](#)

Ysgol gynradd fawr yn Wrecsam yw Ysgol Clawdd Wat, sydd â chyfran isel iawn o ddisgyblion sy'n gymwys i gael prydau ysgol am ddim. Nododd arolygiad Estyn fod angen gwelliant sylweddol ar yr ysgol. Canolbwyntiodd arweinyddiaeth yr ysgol ar wella safonau addysgu a dysgu, yn enwedig i ddisgyblion mwy abl, a thynnwyd yr ysgol o'r categori gweithgarwch dilynol yn 2012. Mae'r ysgol yn parhau i berfformio'n dda. Darllenwch am y daith wella yn **'Hybu cynnydd disgyblion drwy arweinyddiaeth effeithiol'**.



[Ysgol Gynradd Craig yr Hesg, Glyncoch, Rhondda Cynon Taf](#)

Ysgol gynradd o faint canolig yw Ysgol Craig yr Hesg. Yn 2011, barnodd arolygwyr Estyn fod angen gwelliant sylweddol ar yr ysgol. Mae'r astudiaeth achos yn esbonio sut gwnaeth yr ysgol gynnydd i ddod allan o'r categori hwn erbyn 2012. Mae **'Ffedereiddio ysgolion yn effeithiol'** yn ymwneud â threfniadau arloesol i ddatblygu arweinwyr, gwella addysgu a chodi safonau i ddisgyblion dan arweinyddiaeth pennaeth gweithredol.



[Ysgol Gynradd
Gymunedol Y Friog,
Gwynedd](#)

Mae Ysgol y Friog yn ysgol fach iawn. Yn dilyn arolygiad Estyn yn 2013, roedd angen gwelliant sylweddol ar yr ysgol. Tynnodd Estyn yr ysgol o'r categori hwn yn 2014 oherwydd ei chynnydd da. Mae astudiaeth achos yr ysgol yn esbonio sut roedd **'Ymestyn gallu arweinyddiaeth yr ysgol gan ddefnyddio llywodraethwyr'** yn gyfrwng i gyflawni gwelliannau.



[Ysgol Gynradd
Gymunedol Tonnau,
Castell-nedd Port
Talbot](#)

Ysgol gynradd o faint canolig yw Ysgol Tonnau. Rhoddodd arolygiad Estyn yn 2012 yr ysgol yn y categori gwelliant sylweddol. Ymatebodd yr ysgol yn gyflym i ganfyddiadau'r arolygiad, a chafodd ei thynnu o'r categori hwn yn 2013. Yn **'Y daith i fod yn ysgol fwy eangfrydig drwy greu diwylliant o welliant a disgwyliadau uwch'**, mae'r ysgol yn nodi'r rhesymau dros y cynnydd hwn.



[Ysgol Gynradd Deri
View, Y Fenni, Sir
Fynwy](#)

Mae Ysgol Gynradd Deri View yn ysgol fawr â chyfran uchel o ddisgyblion sy'n gymwys i gael prydau ysgol am ddim. Yn dilyn arolygiad Estyn yn Ionawr 2013, roedd angen i'r ysgol gael ei monitro gan Estyn. Adeg yr arolygiad, roedd gan yr ysgol ddiffyg sylweddol yn ei chyllideb, sef dros £170,000. Gwellodd yr ysgol yn gyflym a chafodd ei thynnu o'r categori gweithgarwch dilynol ym Mawrth 2014. Darllenwch fwy yn **'Gwella arweinyddiaeth a chodi safonau mewn sefyllfa â diffyg cyllidebol'**.



[Ysgol Gynradd
Gymraeg Rhosafan,
Castell-nedd Port
Talbot](#)

Mae Rhos Afan yn ysgol fawr cyfrwng Cymraeg. Yn 2013, barnodd arolygwyr Estyn fod angen i'r ysgol gael ei monitro ymhellach gan Estyn. Pan ddychwelodd arolygwyr ychydig dros flwyddyn yn ddiweddarach, gwnaethant ganfod bod yr ysgol wedi gwneud cynnydd da, yn gyffredinol, o ran mynd i'r afael ag argymhellion yr arolygiad, a'i thynnu o unrhyw weithgarwch dilynol pellach. Ffactor allweddol yng ngwelliant yr ysgol oedd dull arweinwyr o ran **'Cynnwys rhieni mewn codi safonau'**.



[Ysgol Tafarnspite ac
Ysgol Templeton, Sir
Benfro](#)

Ffedereiddiad anffurfiol yw hwn rhwng dwy ysgol yn Sir Benfro. Mae'r astudiaeth achos yn esbonio sut mae arweinwyr o Ysgol Tafarnspite wedi cynorthwyo Ysgol Templeton i wella a gwrthdroi tuedd o niferoedd disgyblion yn disgyn. Darllenwch fwy yn **'Sut gwnaeth rhannu arweinyddiaeth effeithiol wella safonau a gwrthdroi tuedd o nifer disgyblion yn disgyn'**.



[Ysgol Gynradd
Gymorthedig
Wirfoddol yr Eglwys
yng Nghymru Pentref
Penarlâg, Sir y Fflint](#)

Ffurfiwyd Ysgol Gynradd Gymorthedig Wirfoddol yr Eglwys yng Nghymru Pentref Penarlâg ar ôl uno'r hen ysgolion babanod ac iau, ac mae'n ysgol fawr. Cyn yr uno, cafodd yr ysgol fabanod arolygiad llwyddiannus, ond roedd angen gwelliant sylweddol ar yr ysgol iau. Barnodd arolygiad Estyn yn 2015 fod perfformiad presennol yr ysgol, a oedd newydd ei huno, yn dda â rhagolygon gwella rhagorol. Darllenwch fwy yn '**Arweinyddiaeth a llywodraethu hynod effeithiol drwy uno**'.



[Ysgol Gynradd
Parkland, Abertawe](#)

Ysgol fawr iawn yn Abertawe yw Ysgol Parkland, a gafodd farnau da ar gyfer perfformiad presennol a rhagolygon gwella yn ei harolygiad diweddaraf gan Estyn yn 2013. Darllenwch sut mae arweinwyr wedi creu diwylliant sy'n sicrhau perfformiad da yn gyson ac yn ymdrechu am ragoriaeth yn '**Rôl datblygu staff mewn codi safonau a dyheadau**'.



[Ysgol Gynradd
Ystrad Mynach,
Caerffili](#)

Crëwyd yr ysgol gynradd fawr hon o ganlyniad i uno'r hen ysgolion babanod ac iau. Cafodd yr ysgol arolygiad Estyn yn 2008 a oedd yn peri pryder. Fodd bynnag, barnodd arolygiad diweddar yr ysgol gan Estyn yn 2015 fod perfformiad presennol yn dda a bod y rhagolygon gwella yn rhagorol. Mae'r astudiaeth achos '**Sicrhau gwelliant ysgol drwy arweinyddiaeth ragorol**' yn adrodd yr hanes hyd yn hyn.



[Ysgol Gynradd High
Cross, Casnewydd](#)

Ysgol gynradd o faint canolig yng Nghasnewydd yw Ysgol High Cross. Yn 2007, barnodd arolygwyr Estyn fod yr ysgol yn dda, ar y cyfan. Barnodd arolygiad pellach gan Estyn yn 2013 fod perfformiad presennol yr ysgol a'i rhagolygon gwella yn rhagorol. Mae astudiaeth achos yr ysgol, sef '**Creu diwylliant dysgu newydd**' yn nodi sut y symudodd yr ysgol o dda i ragorol.



[Ysgol Gynradd
Dolau, Llanharan,
Rhondda Cynon Taf](#)

Mae Ysgol Gynradd Dolau yn ysgol fawr sydd â 468 o ddisgyblion. Mae'n darparu addysg drwy gyfrwng y Gymraeg a'r Saesneg. Mae Estyn wedi arolygu'r ysgol ddwywaith yn ystod y cylch presennol, yn 2012 ac yn ddiweddarach yn 2015. Ar y ddau achlysur, cafodd yr ysgol farnau da, ar y cyfan. Darllenwch sut mae '**Arweinyddiaeth haenog a chynllunio olyniaeth**' yn galluogi'r ysgol i gynnal perfformiad da.



[Ysgol Gynradd
Glasllwch,
Casnewydd](#)

Ysgol gynradd o faint canolig yng Nghasnewydd yw Ysgol Glasllwch. Mae gan yr ysgol gyfran isel iawn o ddisgyblion sy'n gymwys i gael prydau ysgol am ddim. Yn 2008, barnodd arolygwyr Estyn fod yn ysgol yn 'dda gyda nodweddion rhagorol' ym mhob agwedd ar ei gwaith. Yn 2014, cafodd yr ysgol farnau rhagorol ar gyfer perfformiad presennol a rhagolygon gwella. Darllenwch fwy yn **'Grymuso arweinwyr i gynnal safonau rhagorol'**.



[Ysgol Glan Gele,
Abergele, Conwy](#)

Ysgol o faint canolig ar gyfer disgyblion y Cyfnod Sylfaen yn unig yw Ysgol Glan Gele. Yn 2009, cafodd yr ysgol saith barn gradd un mewn adroddiad arolygu rhagorol gan Estyn. Barnodd arolygiad nesaf yr ysgol gan Estyn yn 2015 fod perfformiad presennol a'r rhagolygon gwella yn rhagorol. Mae'r astudiaeth achos **'Cynnal safonau uchel a chynorthwyo gwelliant mewn ysgolion eraill'** yn nodi sut mae arweinwyr wedi sicrhau llwyddiant parhaus.



[Ysgol Gynradd
Brynaman,
Brynaman, Sir Gâr](#)

Ysgol cyfrwng Cymraeg yn Sir Gâr yw Ysgol Gynradd Brynaman. Yn 2009, cafodd yr ysgol saith barn gradd 1 mewn adroddiad arolygu rhagorol gan Estyn. Barnodd arolygiad nesaf yr ysgol gan Estyn yn 2015 fod perfformiad presennol a'r rhagolygon gwella yn rhagorol. Mae **'Ysbrydoli arweinwyr ar bob lefel i fod yn atebol am eu cyfrifoldebau'** yn esbonio'r rhesymau allweddol y tu ôl i lwyddiant parhaus yr ysgol.

Adran 1: Dechrau'r daith

Astudiaeth achos 1

Ysgol Gynradd Gatholig Sant Alban, Caerdydd

Pwysigrwydd arweinyddiaeth gref o ran codi safonau a dyheadau

Cyd-destun

Mae Ysgol Gynradd Gatholig Sant Alban yn ardal Tremorfa yng Nghaerdydd. Mae gan yr ysgol 181 o ddisgyblion amser llawn rhwng 4 ac 11 oed.

Mae ychydig dros 53% o'r disgyblion yn gymwys i gael prydau ysgol am ddim. Mae'r ffigur hwn ymhell uwchlaw'r cyfartaledd cenedlaethol, sef 20%. Mae llawer o ddisgyblion o ethnigrwydd gwyn Prydeinig. Daw gweddill y disgyblion o ystod eang o grwpiau ethnig, gan gynnwys ychydig o ddisgyblion o gefndiroedd sipsiwn-teithwyr neu Roma Tsiec. Mae tua 10% o'r disgyblion yn siarad Saesneg fel ail iaith, ac nid oes unrhyw ddisgybl yn siarad Cymraeg gartref.

Mae'r ysgol yn nodi bod gan 28% o'r disgyblion anghenion dysgu ychwanegol, sydd uwchlaw'r cyfartaledd yng Nghymru. Mae gan ychydig iawn o ddisgyblion ddatganiadau o anghenion addysgol arbennig.

Cyn ac yn ystod arolygiad Estyn yn Nhachwedd 2011, roedd y pennaeth a'r dirprwy bennaeth yn absennol.

Barnodd arolygiad Estyn yn Nhachwedd 2011 fod perfformiad presennol a rhagolygon gwella'r ysgol yn anfoddhaol, a rhoddwyd yr ysgol yn y categori mesurau arbennig. Ar ôl yr arolygiad, disodlodd yr awdurdod lleol y corff llywodraethol â Bwrdd Gweithredol Dros Dro. Cymerwyd y cam gweithredu anarferol hwn oherwydd deilliannau'r arolygiad, ond hefyd oherwydd cynnydd araf wrth fynd i'r afael â phroblemau staffio arwyddocaol iawn eraill yn yr ysgol.

Yng Ngorffennaf 2013, ymwelodd tîm o arolygwyr Estyn â'r ysgol i arfarnu cynnydd, a thynnu'r ysgol o'r categori mesurau arbennig.

Pan roddwyd yr ysgol yn y categori mesurau arbennig, roedd y rhagolygon gwella yn anfoddhaol oherwydd:

- methiannau systemig ar bob lefel o arweinyddiaeth a rheolaeth dros gyfnod maith
- ansicrwydd parhaus ynghylch llywodraethu, arweinyddiaeth a rheolaeth yr ysgol
- nid oedd gweithdrefnau hunanarfarnu wedi eu hymgorffori ym mywyd beunyddiol yr ysgol
- nid oedd arweinwyr canol yn cael cymorth i gyflawni eu rolau'n effeithiol
- cyfleoedd datblygiad proffesiynol cyfyngedig i staff

Taith wella'r ysgol

Mae'r ffactorau allweddol sy'n cael yr effaith fwyaf ar wella safonau yn yr ysgol yn cynnwys:

- nodi nad oedd gan y tîm arweinyddiaeth dros dro y medrau gofynnol i arwain yr ysgol yn llwyddiannus yn y misoedd cyn yr arolygiad
- secondio uwch dîm arweinyddiaeth newydd o ysgolion eraill yn yr awdurdod lleol
- cael cymorth wythnosol gan arbenigwr mewn datblygu arfer y Cyfnod Sylfaen
- darparu datblygiad proffesiynol effeithiol ar gyfer staff parhaol penodol yn yr ysgol i ddatblygu medrau arweinyddiaeth cynaliadwy
- datblygu system hunanarfarnu sy'n defnyddio data yn effeithiol i lywio barnau, ac sy'n cynnwys yr holl randdeiliaid mewn cynllunio ar gyfer y dyfodol
- ffocws clir ar gael gwared â rhwystrau rhag dysgu a darparu darpariaeth briodol i bob disgybl gan ddefnyddio systemau asesu ac olrhain effeithiol
- ail-feithrin cysylltiadau â chymuned yr ysgol, a oedd wedi chwalu'n llwyr er anfantais i'r disgyblion

Mae'r ysgol o'r farn bod ei thaith wella yn cynnwys dau gam amlwg:

Cam 1 Medi 2011 hyd Gorffennaf 2013

- arweinyddiaeth gyfeiriedig a chynorthwyol o'r brig i lawr
- ffocws ar fodloni'r argymhellion o arolygiad Estyn yn Nhachwedd 2011, gan sicrhau arfer well a chodi disgwyliadau
- ymgysylltu â rhieni a chysylltu â'r plwyf a'r gymuned ehangach
- cydweithio'n effeithiol â phartneriaid allweddol

Cam 2 Gorffennaf 2013 ymlaen

- dechrau cydweithio rhwng ysgolion
- meithrin gallu a chynllunio olyniaeth ar gyfer arweinyddiaeth

Camau gweithredu: Cam 1

Yn 2011, disodlodd yr awdurdod lleol uwch dîm arweinyddiaeth presennol yr ysgol drwy secondio pennaeth profiadol. Yng ngwanwyn 2012, secondiodd ddau bennaeth cynorthwyol arall. Ysgwyddodd y penaethiaid cynorthwyol gyfrifoldeb dros safonau mewn Saesneg, mathemateg ac addysg ar gyfer anghenion arbennig.

Canolbwyntiodd y tîm arweinyddiaeth ar secondiad yn drwm ar sefydlu systemau effeithiol a sicrhau bod y staff yn rhoi'r rhain ar waith yn ôl y safon ofynnol.

Galluogodd hyn i'r ysgol redeg yn rhwydd o ddydd i ddydd. Gweithiodd y tîm yn galed i wella ymddiriedaeth a'r berthynas waith rhwng yr holl staff. Rhoesant gwricwlwm ar waith a oedd yn bodloni anghenion disgyblion, gan gysylltu

gwybodaeth asesu â chynllunio gwersi yn llwyddiannus. Gwnaethant gynorthwyo athrawon a staff cymorth i roi'r cynlluniau hyn ar waith yn llwyddiannus, a chanolbwyntio ar ddatblygu medrau llythrennedd a rhifedd sylfaenol disgyblion.

Cydweithiodd arweinwyr â'r staff i bennu disgwyliadau yn ymwneud â strategaethau addysgu ac ansawdd gwersi.

Sicrhaodd arweinwyr fod ailymgysylltu â'r plwyf a rhieni'r ysgol yn flaenoriaeth. Cyflwynwyd cyfleoedd ganddynt i rieni gyfarfod â'r pennaeth dros dro a rhoi bwrdd awgrymiadau yng nghyntedd yr ysgol i rieni. Sefydlodd yr ysgol brynhawniau darllen ac annog rhieni i fod yn bresennol. Cafwyd presenoldeb da yn y digwyddiadau hyn ac roedd yn ddull cadarnhaol o wella ymgysylltiad â rhieni. Cysylltodd y pennaeth dros dro ag offeiriad y plwyf a sefydlu offeren wythnosol yn yr ysgol. Sicrhaodd arweinwyr fod dosbarthiadau o ddisgyblion yn ymweld â'r eglwys bob wythnos. Roedd y cyfleoedd hyn yn bwysig o ran galluogi disgyblion i gymryd rhan mewn digwyddiadau yn y plwyf ac ennill ymwybyddiaeth well o rôl yr eglwys yn eu haddysg. Dechreuodd perthnasoedd wella.

Gwnaeth yr awdurdod lleol gyfraniad sylweddol i daith wella'r ysgol drwy benodi staff allweddol â'r medrau gofynnol i gynorthwyo'r ysgol yn ystod ei chyfnodau anoddaf. Ar ôl arolygiad Estyn, parhaodd y cymorth hwn. Fodd bynnag, nododd pennaeth dros dro yr ysgol fod gormod o gymorth a mewnbwn allanol i gynorthwyo athrawon i godi safonau. O ganlyniad, cytunodd â'r awdurdod lleol y byddai ffocws y cymorth allanol yn cael ei leihau i wella darpariaeth ar gyfer llythrennedd a rhifedd. Cynorthwyodd hyn yr ysgol i wella'n effeithiol.

Roedd gan yr uwch dîm arweinyddiaeth newydd ffocws clir ar fynd i'r afael â'r saith argymhelliad o arolygiad craidd Estyn. Roedd y rhain yn ffurfio sail y cynllun datblygu ysgol, ac roedd ffocws clir ar godi safonau. I ddechrau, canolbwyntiodd y cynllun gwella ysgol ar y saith argymhelliad o'r arolygiad craidd. Roedd uwch arweinwyr yn atebol am agweddau ar bob argymhelliad ac yn cofnodi camau gweithredu a deilliannau mewn adroddiadau cynnydd ysgrifenedig bob hanner tymor i'r Bwrdd Gweithredol Dros Dro.

Cynhaliodd arweinwyr pwnc hunanarfarniadau o'u pynciau eu hunain a llunio cynlluniau gweithredu am y tro cyntaf. Helpodd hyn i ddatblygu eu medrau arweinyddiaeth a hyrwyddo lefelau uwch o atebolrwydd ymhlith staff.

Roedd arweinwyr yn disgwyl i bob disgybl wneud cynnydd yn gyflym, a bu raid i'r staff godi eu disgwyliaid o'r holl ddisgyblion yn unol â hynny. Yn 2012, cyflwynodd yr uwch dîm arweinyddiaeth weithdrefnau asesu newydd. Roedd hyn yn cynnwys creu proffiliau dysgwyr unigol. Gwnaethant nodi bod hwn yn gyfle datblygiad proffesiynol rhagorol i'r holl staff. Galluogodd hyfforddiant addas i staff nodi anghenion disgyblion unigol yn effeithiol drwy'r proffiliau. Defnyddiodd arweinwyr a staff y wybodaeth hon i roi ystod o ddarpariaeth dargedig ar waith. Roedd hyn yn effeithiol o ran cael gwared â rhwystrau rhag dysgu a chodi safonau. Defnyddiodd arweinwyr y proffiliau dysgwyr unigol yn ystod cyfarfodydd â'r holl athrawon dosbarth i arfarnu cynnydd eu disgyblion. Cynyddodd hyn ddealltwriaeth athrawon o'u hatebolrwydd o ran sicrhau cynnydd disgyblion, a rhoi pob dysgwr wrth wraidd asesu.

Ar ôl yr arolygiad craidd, ymwelodd Estyn â'r ysgol bob tymor. Yn ystod yr ymweliad dilynol cyntaf ar gyfer y categori mesurau arbennig yn ystod haf 2012, cydnabu arolygwyr Estyn y cynnydd a wnaed eisoes. Barnodd arolygwyr fod addysgu yn dda a bod darpariaeth, yn enwedig ar gyfer llythrennedd a rhifedd, wedi gwella. Rhoddodd yr adborth hwn yr hyder i arweinwyr a'r holl staff adeiladu ar y gwaith sylweddol a wnaed i roi newid ar waith. Gwnaethant ymgorffori'r newidiadau effeithiol i arfer a darpariaeth, a darparu mwy o gysondeb ac ansawdd i ddisgyblion.

Dechreuodd arweinwyr ddatblygu systemau i adolygu a mireinio arfer yn yr ysgol, a chynnwys yr holl staff yn y broses hon er mwyn datblygu ymdeimlad o berchenogaeth a dealltwriaeth o sut gallai pawb gyfrannu at welliant parhaus. Erbyn hyn, mae'r ysgol wedi sefydlu ei system hunanarfarnu ei hun, a oedd yn cynnwys dadansoddi data perfformiad disgyblion yn effeithiol. Roedd ganddi'r gallu i nodi meysydd y mae angen eu gwella, gweithredu arnynt yn gyflym a sicrhau gwelliannau i ddisgyblion o ganlyniad.

Yng Ngorffennaf 2013, roedd yr ysgol wedi gwneud cynnydd digonol mewn perthynas â'r argymhellion o'r arolygiad craidd, a thynnodd Estyn yr ysgol o'r categori gwelliant sylweddol.

Camau gweithredu Cam 2

Roedd y cam nesaf ar daith wella'r ysgol yn mynnu ailffocysu, heb argymhellion Estyn yn ganllaw.

Ar yr adeg hon, sicraodd yr ysgol uwch dîm arweinyddiaeth parhaol. Daeth y pennaeth ar secondiad yn bennaeth parhaol, a daeth un o'r penaethiaid cynorthwyol dros dro yn ddirprwy bennaeth yr ysgol. Ymgwymerodd y pennaeth cynorthwyol arall â rôl newydd yn y consortiwm rhanbarthol. Yn ogystal, nododd yr ysgol ddarpar arweinwyr o blith ei staff ei hun a dechrau cynllunio ar gyfer y dyfodol. Cyflawnodd y dirprwy bennaeth, a fentorwyd gan bennaeth llwyddiannus o ysgol leol arall, y Cymhwyster Proffesiynol Cenedlaethol ar gyfer Prifathrawiaeth. Hefyd, penododd yr ysgol aelod staff presennol i'r tîm arweinyddiaeth, gan ysgwyddo cyfrifoldeb am ddatblygu arloesedd a thechnoleg.

Ar ôl Gorffennaf 2013, parhaodd cyfarfodydd y proffiliau dysgwyr unigol i olrhain cynnydd, a dangosodd hyn safonau academiaidd a lles gwell. Datblygodd yr ysgol weithdrefnau asesu ymhellach drwy gyflwyno olrheinwyr ymyrraeth. Galluogodd hyn i arweinwyr fonitro effaith strategaethau penodol, fel darpariaeth ar gyfer disgyblion ag anghenion dysgu ychwanegol, ar wella deilliannau disgyblion ac adnabod y rhai mwyaf llwyddiannus.

Erbyn 2014, roedd hunanarfarnu effeithiol wedi ei ymgorffori'n gadarn ac roedd yr holl staff yn deall y cysylltiadau rhwng hunanarfarnu a phob agwedd ar wella'r ysgol. Yn unol â 'Bargen Newydd' Llywodraeth Cymru, canolbwyntiodd yr ysgol ar ddatblygiad proffesiynol. Roedd targedau rheoli perfformiad a chyfleodd datblygiad proffesiynol yn cysylltu'n dda â blaenoriaethau gwella'r ysgol. Dechreuodd y trefniadau hyn gael effaith nodedig ar godi safonau.

O 2014, roedd gan y staff y medrau i asesu ac olrhain cynnydd disgyblion yn annibynnol, gan ddibynnu llai ar gymorth gan uwch arweinwyr. Mae prynu system asesu electronig a chymedroli rheolaidd wedi sicrhau dull cyson heb golli arfer dda prosesau asesu presennol. Cynyddodd y proffiliau lefelau atebolrwydd drwy osod targedau heriol ond cyraeddadwy i bob disgybl.

O 2014, daeth yr ysgol yn fwy eangfrydig. Derbyniodd y pennaeth secondiad i'r consortiwm rhanbarthol. Galluogodd hyn iddi rannu taith wella Ysgol Sant Alban ag ysgolion eraill sydd mewn sefyllfa debyg. O ganlyniad i'r secondiad hwn, daeth y

dirprwy yn bennaeth dros dro ac ymgwymerodd aelod o'r uwch dîm arweinyddiaeth â rôl y dirprwy bennaeth dros dro. Galluogodd hyn i'r ysgol ddatblygu ei gallu arweinyddiaeth ymhellach drwy greu swyddi ychwanegol â chyfrifoldeb addysgu a dysgu o fewn ei strwythur staffio presennol, gan feithrin ei gallu arweinyddiaeth ymhellach.

Caniataodd y cynllunio olyniaeth hwn gyfleoedd datblygiad proffesiynol rhagorol i bob aelod o'r uwch dîm arweinyddiaeth ac, erbyn hyn, mae gan yr ysgol arweinwyr dyheadol ar gyfer y dyfodol.

Deilliannau

- Mae safonau arweinyddiaeth, darpariaeth a deilliannau i ddisgyblion wedi gwella'n sylweddol ac, erbyn hyn, maent yn gyson dda
- Mae'r berthynas rhwng yr ysgol a'r gymuned y mae'n ei gwasanaethu wedi gwella'n fawr
- Mae'r ysgol yn rhoi blaenoriaeth uchel i ddatblygu staff ac mae ganddi sylfaen arweinyddiaeth gref a chynaliadwy
- Mae perfformiad mewn asesiadau athrawon ar ddiwedd cyfnodau allweddol wedi gwella'n sylweddol yn ystod yr ychydig flynyddoedd diwethaf, yn y Cyfnod Sylfaen ac yng nghyfnod allweddol 2
- Mae dangosydd perfformiad deilliannau disgyblion yn y Cyfnod Sylfaen wedi rhoi'r ysgol yn y 50% uwch o ysgolion tebyg am y pedair blynedd diwethaf ac yn y 25% uchaf yn y ddwy flynedd diwethaf
- Yn y dangosydd pwnc craidd yng nghyfnod allweddol 2, mae perfformiad disgyblion wedi rhoi'r ysgol yn y 50% uwch o ysgolion tebyg ym mhob un o'r pedair blynedd diwethaf, ac yn y 25% uchaf ar gyfer dwy o'r blynyddoedd hynny
- Mae cyfraddau presenoldeb disgyblion wedi cynyddu'n gyson er 2011

Astudiaeth achos 2

Ysgol Gynradd Deighton, Blaenau Gwent

Creu diwylliant dyheadol i godi safonau

Cyd-destun

Mae Ysgol Gynradd Deighton yn Nhredegar, Blaenau Gwent. Daw'r rhan fwyaf o ddisgyblion o'r ardal gyfagos uniongyrchol ac ystâd fawr o dai, y mae dwy ohonynt yn ardaloedd Cymunedau yn Gyntaf. Mae 177 o ddisgyblion ar y gofrestr rhwng 3 ac 11 oed, sy'n cael eu haddysgu mewn chwe dosbarth, y mae tri ohonynt yn cynnwys grwpiau oedran cymysg. Mae dosbarth meithrin rhan-amser hefyd.

Ar hyn o bryd, mae tua 51% o ddisgyblion yn gymwys i gael prydau ysgol am ddim. Mae'r ffigur hwn ymhell uwchlaw'r cyfartaledd cenedlaethol, sef 20%. Mae'r rhan fwyaf o ddisgyblion o ethnigrwydd gwyn Prydeinig ac nid oes unrhyw un ohonynt yn siarad Cymraeg gartref. Mae'r ysgol yn nodi bod gan tua 27% o'r disgyblion anghenion dysgu ychwanegol, sydd ychydig uwchlaw'r cyfartaledd cenedlaethol.

Mae gan ychydig iawn o ddisgyblion ddatganiad o anghenion addysgol arbennig neu maent dan ofal yr awdurdod lleol.

Barnodd arolygiad Estyn yn Ebrill 2011 fod angen gwelliant sylweddol ar yr ysgol. Ymgwymerodd y pennaeth a'r dirprwy bennaeth presennol â'u swyddi yn Ebrill 2012 ac Ebrill 2013, yn ôl eu trefn. Ym Mehefin 2013, aeth tîm o arolygwyr Estyn i ymweld â'r ysgol i arfarnu cynnydd. Barnwyd bod yr ysgol wedi gwneud cynnydd digonol i'w thynnu oddi ar restr yr ysgolion yr oedd angen iddynt wella'n sylweddol. Barnodd arolygiad arall gan Estyn ym Mehefin 2015 fod perfformiad presennol a rhagolygon gwella'r ysgol yn dda.

Taith wella'r ysgol

Nodau strategol

Sefydlodd y pennaeth set o flaenoriaethau strategol yn gyflym i ategu gwelliant ysgol effeithiol a chyflym o fan cychwyn isel iawn. Roedd y rhain yn cynnwys camau gweithredu i fynd i'r afael â'r canlynol:

- addysgu gwan
- diwylliant o ddyheadau isel
- diffyg gallu arweinyddiaeth

I ddechrau mynd i'r afael â'r ddau fater cyntaf, dechreuodd sawl sgwrs heriol â'r staff ynghylch eu tanberfformiad. Roedd y pennaeth yn deall arwyddocâd mynd i'r afael ag addysgu gwan yn gyflym o ran gwella safonau.

Roedd anghysondebau yn ansawdd cyffredinol yr addysgu, a nododd y pennaeth y rhain ar unwaith a chymryd camau i fynd i'r afael â nhw. Fodd bynnag, roedd ychydig o'r staff yn anfodlon newid a hyd yn oed yn ei wrthwynebu. Roedd yr aelodau staff hyn yn credu eu bod yn gwneud gwaith da ac, i ddechrau, ni wnaethant ymateb yn gadarnhaol i'r heriau i wella eu harfer. Cymerodd gryn amser, ymdrech a dyfalbarhad gan y pennaeth i ddatrys y problemau hyn, gan gynnwys hyfforddi a mentora'n uniongyrchol.

Nid oedd gan yr ysgol strwythur arweinyddiaeth sefydledig ac effeithiol. Nid oedd y rhai a oedd mewn swyddi arweinyddiaeth yn llawn ddeall eu cyfrifoldeb dros sicrhau safonau uchel i ddisgyblion yn eu dosbarthiadau eu hunain, ac nid oedd ganddynt y medrau angenrheidiol i arwain pobl eraill ychwaith. Nododd y pennaeth yr angen i sefydlu tîm arweinyddiaeth effeithiol i fodloni anghenion yr ysgol.

Roedd lefelau cydweithrediad rhwng aelodau staff yn isel mewn llawer o agweddau ar yr ysgol, ac nid oedd y staff yn cydweithio'n effeithiol â'i gilydd fel tîm. Cydnabu'r pennaeth yr angen i weddnewid diwylliant yr ysgol i fod yn gymuned ddysgu broffesiynol ddyheadol, lle'r oedd yr holl staff yn deall y gallant wella a chroesawu newidiadau cadarnhaol er mwyn arwain at welliannau i ddisgyblion. Nid oedd un aelod staff yn gallu derbyn y diwylliant newydd, a gadawodd yr ysgol. Fodd bynnag, dechreuodd aelodau staff eraill newid eu hagwedd a daethant yn barod i dderbyn y disgwyliadau newydd. Dechreuasant gydweithio â'i gilydd i groesawu'r gwelliannau gofynnol i godi ansawdd yr addysgu.

Y flaenoriaeth uniongyrchol oedd gweithio tuag at fodloni'r argymhellion o arolygiad Estyn, a oedd yn rhoi'r ysgol yn y categori gwelliant sylweddol. Dechreuwyd cryfhau'r uwch dîm rheoli pan ymgwymerodd dirprwy bennaeth newydd â'i swydd yn Ebrill 2013, a dechreuodd cydlynedd anghenion dysgu ychwanegol yr ysgol ddatblygu ei rôl yn llwyddiannus.

Arweiniodd penodi cadeirydd newydd i'r llywodraethwyr, a oedd â chefnidir yn y proffesiwn cyfreithiol, at fwy o her a pherthynas fwy cydlynol â'r pennaeth a'r staff. Roedd penodi is-gadeirydd newydd, oedd ag arbenigedd mewn addysg a dadansoddi data, yn gam hanfodol ymlaen i'r ysgol hefyd. Roedd ei medrau'n ategu rhai'r cadeirydd yn dda ac yn sicrhau bod gan y corff llywodraethol yr arbenigedd angenrheidiol i herio'r pennaeth yn effeithiol.

Rheoli'r newid mewn diwylliant a gwella addysgu

Wrth gyrraedd yr ysgol, ymsefydlodd y pennaeth newydd yn ddelfryd ymddwyn dda ar gyfer staff a disgyblion. Cydweithiodd â'r staff i arfarnu eu galluoedd er mwyn datblygu strategaeth i symud yr ysgol ymlaen. Dechreuodd hyn drwy arsylwi gwersi i asesu safonau addysgu a dysgu. Yn 2010, roedd canran y disgyblion a oedd yn cyrraedd y lefel ddisgwyliedig ar draws pob pwnc craidd yng nghyfnod allweddol 2 yn isel iawn. Yn Ebrill 2012, nododd y pennaeth newydd yn gyflym y gallai llawer o ddisgyblion gyrraedd deilliannau gwell, a gweithiodd yn drylwyr â nhw ac â'r staff i godi disgwyliadau'r ddau grŵp. Dechreuodd deilliannau godi wrth i'r staff a'r disgyblion ddechrau newid eu hagweddau a sylweddoli y gallent gyflawni mwy.

Bryd hynny, nid oedd data ar gynnydd disgyblion yn cael ei ddefnyddio o gwbl. Cyflwynodd yr ysgol brofion darllen bob chwe mis a defnyddio deilliannau'r rhain i ddwyn staff i gyfrif am gynnydd eu disgyblion. Galluogodd cyfweiliadau ffurfiol bob chwe mis, fel rhan o'r trefniadau rheoli perfformiad cadarn newydd, i'r ysgol gyflwyno disgwyliadau llawer uwch ar gyfer cyflawniad disgyblion.

Rhoddodd y pennaeth amserlen benodol ar waith ar gyfer y ddau gyfnod allweddol er mwyn sicrhau bod y cwricwlwm yn cael sylw priodol. Yn ogystal, sicraodd amserlen grŵp ymyrraeth ar gyfer cymorth llythrennedd a rhifedd, ynghyd â chofrestrau ar gyfer pob sesiwn, y cynhaliwyd ymyriadau rheolaidd. Roedd hyn yn hanfodol er mwyn codi safonau llythrennedd a rhifedd sylfaenol.

Roedd cyflwyno craffu ar gynlluniau gan y pennaeth bob wythnos, gan roi adborth i'r staff, yn effeithiol o ran gwella arfer. Fodd bynnag, roedd angen dyfalbarhad i ddechrau gan nad oedd yr holl staff yn fodlon gwneud newidiadau i'w harfer gynllunio. Yn ogystal, arweiniodd cyflwyno cylch monitro, a oedd yn cynnwys arsylwi gwersi a chraffu ar lyfrau'n rheolaidd, at osod targedau perfformiad i staff a oedd yn gysylltiedig â deilliannau disgyblion, a llawer o sgysiau anodd. Ar ôl ymweliad cyntaf Estyn ar gyfer y broses gwelliant sylweddol, cynyddodd y pennaeth lefel y craffu ar lyfrau a lleihau amllder arsylwi gwersi. Canfu bod hyn yn strategaeth effeithiol oherwydd ei bod yn dangos cynnydd disgyblion dros amser yn hytrach nag mewn un wers yn unig.

Cyflwynodd yr ysgol fframwaith i gynorthwyo athrawon i wella ansawdd eu harfer broffesiynol. Roedd hwn yn offeryn canolog o ran datblygu staff, oherwydd ei fod yn amlinellu'r glir yr elfennau gofynnol ar gyfer cyflawni addysgu o safon dda neu well.

Roedd y fframwaith hwn yn sail i'r cyfweiliadau rheoli perfformiad ac arsylwi gwersi. Erbyn hyn, mae'r holl staff yn gyfarwydd iawn â'r fframwaith ac mae'n sbardun effeithiol ar gyfer arweinyddiaeth ddostranedig.

Er bod gan yr ysgol system gyfrifiadurol i gofnodi cynnydd disgyblion, roedd yn aneffeithiol oherwydd ni ddefnyddiwyd y data o gwbl. I fynd i'r afael â hyn, cymerodd y pennaeth gyfrifoldeb arweiniol dros asesu. Dechreuodd gynnal cyfarfodydd tymhorol â phob athro/athrawes unigol i arfarnu data asesu disgyblion a chytuno ar dargedau ar gyfer gwella. Mae'r cyfarfodydd hyn hefyd yn canolbwyntio ar berfformiad grwpiau o ddisgyblion, gan gynnwys disgyblion sy'n gymwys i gael prydau ysgol am ddim a'r rhai sydd ag anghenion dysgu ychwanegol. Bu'r dull hwn yn llwyddiannus iawn ac, erbyn hyn, mae athrawon yn monitro cywirdeb y data eu hunain er mwyn sicrhau bod proffiliau disgyblion wrth iddynt ymuno â'r dosbarth yn gywir ac nad ydynt yn rhoi darlun ffug o gynnydd disgyblion. Erbyn hyn, mae gan staff y medrau i ddadansoddi cynnydd eu disgyblion eu hunain a hunanarfarnu, yn hytrach na'r pennaeth yn gwneud hynny, fel oedd yn digwydd yn wreiddiol.

Rhoi cydweithio rhwng ysgolion ar waith i godi dyheadau

Bu gwneud athrawon yn fwy atebol am y safonau y mae eu disgyblion yn eu cyflawni yn rhan ganolog o'r daith wella. Mae wedi codi ymwybyddiaeth staff o'r safonau y dylai athrawon a disgyblion ddyheu amdanynt. Yn flaenorol, nid oedd gan staff unrhyw gysyniad o beth oedd addysgu da neu ragorol oherwydd eu bod yn gweithio mewn amgylchedd ynysig iawn.

Rhwng 2012 a 2013, canolbwyntiodd yr ysgol ar godi safonau darllen ar gyfer disgyblion oedd yn gymwys i gael prydau ysgol am ddim. Parodd ag ysgol gynradd leol arall i ddatblygu rhaglen ymyrraeth arfer orau darllen. Yn bennaf, roedd hwn yn offeryn i sicrhau bod y grŵp hwn o ddisgyblion yn cyrraedd llythrennedd gweithredol drwy ymyrraeth un-i-un â chynorthwyr addysgu a gwirfoddolwyr hyfforddedig. Rhan o'r rhaglen oedd archwilio'r defnydd effeithiol o lechi cyfrifiadurol i symbylu mwy o ddiddordeb mewn darllen. Gwellodd cynorthwyr addysgu eu medrau drwy arsylwi arfer orau mewn ymyrraeth darllen a defnyddio technoleg gwybodaeth a chyfathrebu (TGCh) i ategu hyn mewn ysgol arall yn y rhanbarth. Dechreuodd deilliannau mewn darllen ddangos gwelliant sylweddol.

Nid oedd amgylchedd dysgu'r ysgol yn ategu addysgu a dysgu effeithiol. Nid oedd unrhyw arddangosiadau symbylol ac roedd ystafelloedd dosbarth yn anniben ac wedi'u cyfarparu'n wael. Yn ystod 2013, ymwelodd staff ag ysgol leol arall i ddysgu am arfer orau mewn datblygu amgylcheddau dysgu effeithiol. O ganlyniad, gweithiodd staff i wneud ystafelloedd dosbarth ac ardaloedd eraill o gwmpas yr ysgol yn lleoedd mwy bywiog i ddisgyblion ddatblygu eu diddordeb mewn dysgu.

Dechreuodd y camau gweithredu hyn arwain at newid diwyllianol mewn agweddau a hunanganfyddiad. Modelodd y pennaeth a'r dirprwy bennaeth ddisgwyliadau yn ymwneud â phroffesiynoldeb, empathi tuag at ddysgwyr, ffocws parhaus ar safonau academaidd ac ymddygiadol uchel, ac agweddau cadarnhaol tuag at foddhad o ran addysgu disgyblion ymatebol iawn. Dechreuodd diwylliant o waith tîm ddod i'r amlwg, a oedd yn ysbeidiol yn flaenorol.

Galluogodd gwaith ag ysgol gynradd yng Nghasnewydd i'r staff arsylwi arfer orau mewn addysgu a dysgu, gyda ffocws ar godi safonau mewn llythrennedd. Roedd hyn yn cynnwys arsylwi arfer orau mewn gwersi, hyfforddiant datblygiad proffesiynol gan bennaeth a dirprwy bennaeth yr ysgol bartner, a chymedroli gwaith disgyblion ar y cyd, a oedd yn werthfawr.

Yng ngwanwyn 2015, ymunodd yr ysgol â phrosiect 'Her Ysgolion Cymru' ei hysgol gyfun fwydo. Y prif ffocws oedd gweithio tuag at ddatblygu arfer ragorol ymhlith athrawon a chynorthwyr addysgu. Mae'r prosiect yn helpu i godi ansawdd yr addysgu gan yr holl staff ar draws yr ysgol.

Mae cymuned ddysgu broffesiynol, sydd â ffocws ar ymddygiad, ar y cyd ag ysgolion eraill yn yr ardal hefyd wedi helpu i rannu arfer dda a gwella cysylltiadau â rhieni. O ganlyniad, mae rhieni'n fwy ymwybodol o gyflawniadau eu plant erbyn hyn, yn academaidd ac yn gymdeithasol, trwy ddefnyddio negeseuon testun a negeseuon e-bost.

Mae'r holl athrawon yn cymryd rhan mewn cyfarfodydd busnes wythnosol a sesiynau datblygiad proffesiynol. Mae gan staff yr ymreolaeth a'r ymddiriedaeth i arwain eu meysydd cyfrifoldeb a mynd i'r afael â meysydd i'w gwella ag arweinyddiaeth hyderus. Galluogodd cyflwyno'r fforymau i gynorthwyr addysgu bob hanner tymor i'r holl staff gyfrannu at y daith wella a lleisio eu barn. Mae gan gynorthwyr addysgu gyfrifoldebau ychwanegol yn ogystal â'r rolau dyddiol, ac maent wedi ymateb yn ffafriol i lefelau cynyddol o ymddiriedaeth.

Datblygu rôl llywodraethwyr

Erbyn hyn, mae llywodraethwyr yn cynorthwyo ac yn herio'r ysgol yn effeithiol i gyflawni ei nodau strategol. I ddechrau, gwnaed hyn drwy'r cynllun gweithredu ôl-arolygiad pan roddwyd yr ysgol yn y categori gwelliant sylweddol. Cysylltwyd llywodraethwyr penodol â phob un o'r argymhellion, ac aethant ati i gymryd yr awenau o ran monitro ac arfarnu'r cynnydd roedd yr ysgol yn ei wneud wrth gyrraedd y targedau cytûn.

Mae diddordeb y corff llywodraethol mewn hyfforddiant mewn meysydd fel diogelu yn datblygu'n dda, ac mae hyn yn codi eu hymwybyddiaeth o arfer orau. Erbyn hyn, mae llywodraethwyr cyswllt ar gyfer tlodi, anghenion dysgu ychwanegol, ac iechyd a diogelwch. Mae'r llywodraethwyr hyn nid yn unig yn cynorthwyo arweinwyr yr ysgol, ond hefyd yn darparu lefelau cynyddol o her er mwyn sicrhau bod yr ysgol yn datblygu arfer dda yn y meysydd hyn.

Erbyn hyn, mae gan lywodraethwyr ymgysylltiad uniongyrchol â hunanarfarnu ac mae ganddynt drosolwg rheolaidd o'r cynnydd tuag at fodloni blaenoriaethau datblygu'r ysgol. Er mwyn helpu'r broses hon, mae gan lywodraethwyr penodedig rolau cyswllt â meysydd pwnc craidd ac maent yn ymweld â'r ysgol yn rheolaidd i herio a chynorthwyo arweinwyr pwnc, ac i wirio cynnydd yn eu meysydd cyfrifoldeb.

Maent hefyd yn cynorthwyo'r ysgol yn dda trwy fynd ar ymweliadau gyda disgyblion, er enghraifft i Brifysgol Rhydychen fel rhan o fenter i godi dyheadau.

Cynnwys rhieni a'r gymuned

Yn hanesyddol, ni chynhwyswyd rhieni na'r gymuned llawer ym mywyd a gwaith yr ysgol. Cydnabu'r pennaeth bwysigrwydd meithrin cysylltiadau agos â'r grwpiau hyn i wella lefelau lles disgyblion ac i ddarparu dull cymorth gwell ar gyfer eu dysgu.

Cytunodd is-gadeirydd y llywodraethwyr i oruchwylio cymdeithas rhieni ac athrawon newydd yn 2012. Newidiodd hyn gyfeiriad y mudiad er gwell, gan gynnwys defnydd mwy effeithiol o'r cyllid a godwyd gan rieni. I ddechrau, roedd y mudiad newydd yn ariannu ymweliadau addysgol, a oedd yn rhan bwysig o fywiogi'r cwricwlwm. Cafodd hyn effaith gyflym a gweladwy iawn ar ddiddordeb disgyblion yn eu dysgu. Erbyn hyn, mae calendr o ddigwyddiadau blynyddol ar waith i godi arian. Mae'r rhain yn helpu'r ysgol i brynu adnoddau newydd y mae eu hangen yn fawr i wella addysgu a dysgu, gan gynnwys llwybrau antur y tu allan.

Hyfforddodd yr ysgol ddarllenwyr gwirfoddol i roi ystod o fentrau ar waith a oedd â'r nod o wella safonau darllen. Maent yn parhau i weithio yn yr ysgol yn rheolaidd ac yn cyfrannu'n dda at wella lefelau diddordeb a chyflawniad disgyblion mewn darllen.

Mae cyflwyno system wobrwyo lle mae disgyblion yn ennill amser i'w dreulio ar weithgareddau o'u dewis wedi helpu i wella ymddygiad. Mae'n cynnwys clwb gweu poblogaidd sy'n cael ei gynnal gan famgu sy'n llywodraethwr, a chlwb garddio, y mae rhieni'n helpu i'w gynnal.

Mae rhieni-gynorthwyr yn cynorthwyo ag ymweliadau lleol, er enghraifft i'r llyfrgell a'r parc lleol. Mae rhieni a mamguod a thadcuod wedi cynorthwyo i ddatblygu'r ardaloedd awyr agored. Daeth sawl rhiant, a oedd yn ddifreiniedig yn flaenorol, yn gysylltiedig â'r ysgol trwy'r dull hwn. Galluogodd grant mawr gan Cymunedau yn Gyntaf, a drefnwyd yn annibynnol gan y gymdeithas rhieni ac athrawon, i'r buarth canolog gael ei ailddatblygu, a bu hwn yn adnodd gwerthfawr o ran ategu addysgu a dysgu.

Mae cyflwyno dyddiau agored, lle mae rhieni yn gweithio ochr yn ochr â'u plant am wers, yn cynyddu diddordeb rhieni yn nodau'r ysgol i wella llythrennedd a rhifedd. Hefyd, mae'r ysgol yn cynnal dosbarthiadau dysgu ychwanegol i rieni, sy'n canolbwyntio ar lythrennedd a rhifedd. Mae Dechrau'n Deg yn cynnal sesiynau wythnosol i blant ifanc a'u rhieni, sydd â ffocws ar greu amgylcheddau cartref cyfoethog o ran llythrennedd a rhifedd sy'n galluogi plant i ddysgu drwy chwarae. Mae'r mentrau hyn yn cynnwys rhieni mwy yn nysgu eu plant ac mae'n llwyddiannus o ran galluogi rhieni i gynorthwyo eu plant yn well gartref.

Mae Arweinwyr Digidol ym Mlynnyddoedd 5 a 6 yn ddisgyblion a medrau TGCh sydd wedi'u datblygu'n dda. Maent yn gyfrifol am hyfforddi disgyblion, staff a'r gymuned ehangach, yn ogystal â datrys mân broblemau TGCh technegol o gwmpas yr ysgol. Maent yn grŵp arbennig o weithredol; er enghraifft, maent yn cynnal gweithdy i rieni a mamguod a thadcuod bob hanner tymor i ddysgu am lechi cyfrifiadurol, 'apiau' a medrau cyfrifiadura sylfaenol.

Mae gwasanaethu dathlu a digwyddiadau cyhoeddus rheolaidd yn ymgysylltu â rhieni. Defnyddiwyd digwyddiadau ger y cofadail, gwasanaeth dosbarth,

cyngherddau Nadolig, ymweliadau a'r eglwys adeg y Nadolig ar gyfer gwasanaethau carolau a darlleniadau o'r Beibl, a chyfarfodydd cyhoeddus ar wisg ysgol, ymddygiad a bwlio i godi dyheadau ac ennyn cefnogaeth y gymuned.

Mae digwyddiadau pontio, gan gynnwys cyngherddau ac arddangosiadau yn yr ysgol gyfun, yn cael ymateb rhagorol gan rieni a gofawyr. Cynhelir cyfarfodydd gwerthfawr rhwng athrawon a rhieni yn gynnar bob tymor i gytuno ar ddisgwyliadau yn ymwneud â darllen, gwaith cartref ac arferion eraill yr ysgol.

Ysgogi disgyblion

Er bod ymddygiad disgyblion yn dda, ar y cyfan, nid oedd unrhyw weithdrefnau cyson ar waith i fynd i'r afael â'r ychydig o ddisgyblion yr oedd eu hymddygiad yn annerbyniol ac yn amharu ar ddysgu a chwarae disgyblion eraill. I fynd i'r afael â hyn, cyflwynodd yr ysgol set o reolau cytûn i'w cymhwyso drwy gydol y diwrnod ysgol. Roedd y rhain yn cynnwys cyflwyno cardiau coch ar gyfer ymddygiad annerbyniol, a thynnu breintiau, yn ôl yr angen. Rhoddwyd y strategaeth hon ar waith yn gyson ac roedd disgyblion o'r farn ei bod yn deg ac yn effeithiol.

Roedd sefydlu cyngor ysgol effeithiol yn flaenoriaeth uchel, gan gynnwys ethol prif fachgen a phrif ferch. Mae aelodau'r cyngor wedi helpu i godi ymwybyddiaeth disgyblion o bwysigrwydd byw'n iach ym mhob dosbarth ac wedi cynorthwyo staff i weithredu'r rheolau newydd ar gyfer ymddygiad derbyniol. Helpodd aelodau'r cyngor i ddylunio'r llwybr antur ar y cyd â darparwyr y llwybr, y gymdeithas rhieni ac athrawon ac arweinwyr yr ysgol. Maent yn cynrychioli'r ysgol mewn amrywiaeth o ddisgwyddiadau cyhoeddus, fel seremonïau lleol Dydd y Cofio.

Mae'r ecobwyllgor yn cynnal ciniawau gwaith wythnosol â'r aelod staff arweiniol ac mae wedi datblygu ecosiarter i hyrwyddo strategaethau gwyrdd, fel amserlen sbwriela cymunedol ac arbed ynni.

Mae'r ysgol yn rhan o fenter i godi dyheadau disgyblion. Bob blwyddyn, mae holl ddisgyblion Blwyddyn 6 yn ymweld â Choleg yr Iesu, Rhydychen, i ddysgu am y brifysgol a sut gallant ennill lle yno. Mae hyn yn llwyddo i godi dyheadau llawer o ddisgyblion o'r hyn y gallant ei gyflawni os byddant yn ymroi i'w dysgu.

Deilliannau

Ar hyd taith wella'r ysgol, mesurodd arweinwyr yr ysgol gynnydd drwy ystod o ddulliau, gan gynnwys arsylwi gwersi, craffu ar waith disgyblion a thrafodaethau â disgyblion, rhieni a staff. Roedd gan dargedau rheoli perfformiad gysylltiad clir â blaenoriaethau cytûn ac roeddent yn helpu staff i ganolbwyntio'n effeithiol ar y cynnydd a wnaed gan eu disgyblion. Roedd systemau gwell i gasglu a dadansoddi data ar gyflawniad disgyblion yn cadarnhau bod deilliannau'n gwella.

Rhwng 2012 a 2015, gwellodd deilliannau'r ysgol yn sylweddol, ac eithrio'r deilliannau disgwyliedig mewn llythrennedd a datblygiad mathemategol yn y Cyfnod Sylfaen. Fodd bynnag, mae arwyddion cryf y chwyddwyd deilliannau ar y lefel ddisgwyliedig yn 2012 a 2013, ac mae hyn yn gwneud cymariaethau dilys yn annibynadwy ar gyfer y dangosydd hwn.

- Ar ddiwedd y Cyfnod Sylfaen, cododd perfformiad ar y deilliant uwch na'r disgwyl mewn llythrennedd o 29% i 43%, ac o 18% i 43% mewn datblygiad mathemategol
- Yng nghyfnod allweddol 2 ar y lefel ddisgwyliedig, cynyddodd perfformiad mewn Saesneg a mathemateg o 67% ac 83% yn ôl eu trefn, i 97% ar gyfer y ddau bwnc
- Ar y lefel uwch na'r disgwyl, cynyddodd perfformiad mewn Saesneg a mathemateg o 29% a 25% yn ôl eu trefn, i 41% ar gyfer y ddau bwnc
- Mae'r lefelau perfformiad hyn ymhell uwchlaw'r rhai ar gyfer ysgolion tebyg
- Cynyddodd presenoldeb o 92% yn 2012 i bron 95% yn 2015, ac mae'n rhoi'r ysgol yn y 25% uchaf o ysgolion tebyg

Ym Mehefin 2015, cafodd yr ysgol arolygiad llawn arall gan Estyn dim ond dwy flynedd ar ôl iddi gael ei thynnu o'r categori gwelliant sylweddol. Cadarnhaodd yr arolygiad hwn y canlynol:

Mae perfformiad presennol yr ysgol yn dda oherwydd:

- Erbyn diwedd y Cyfnod Sylfaen, mae llawer o ddisgyblion yn cyflawni'r deilliant disgwyliedig mewn llythrennedd, ac mae'r rhan fwyaf ohonynt yn cyflawni'r deilliant disgwyliedig mewn datblygiad mathemategol
- Erbyn diwedd cyfnod allweddol 2, mae'r rhan fwyaf o ddisgyblion yn cyflawni'r lefel ddisgwyliedig mewn Saesneg, mathemateg a gwyddoniaeth
- Yn aml, mae disgyblion sy'n gymwys i gael prydau ysgol am ddim yn gwneud cynnydd cyflym o'u manau cychwyn unigol, ac yn cyflawni cystal â'u cyfoedion
- Mae bron pob un o'r disgyblion yn ymddwyn yn dda ac yn mynychu'r ysgol yn rheolaidd
- Mae ansawdd yr addysgu yn dda
- Mae athrawon a chynorthwyrwyr addysgu yn gofalu'n dda am eu disgyblion, yn enwedig y rhai y gallai eu hamgylchiadau olygu eu bod yn agored i niwed

Mae'r rhagolygon gwella yn dda oherwydd:

- Mae'r dull strategol a ddefnyddiwyd gan yr ysgol wedi gwella cyflawniadau disgyblion difreintiedig yn sylweddol
- Mae gan y pennaeth a'r uwch arweinwyr hanes da o welliant cyflym ers yr arolygiad diwethaf
- Mae gan arweinwyr ddisgwyliadau uchel o staff a disgyblion
- Mae arweinwyr yn defnyddio data yn effeithiol iawn i lywio blaenoriaethau ar gyfer gwella yn y dyfodol
- Mae'r ysgol yn gweithio'n effeithiol mewn ystod o bartneriaethau, sydd o fudd mawr i ddisgyblion

Darllenwch yr adroddiad arolygu llawn [yma](#)

Astudiaeth achos 3

Ysgol Gynradd Gymunedol Clawdd Wat, Wrecsam

Hybu cynnydd disgyblion drwy arweinyddiaeth effeithiol

Mae Ysgol Gynradd Gymunedol Clawdd Wat yn awdurdod lleol Wrecsam. Mae 325 o ddisgyblion rhwng 3 ac 11 oed ar y gofrestr, gan gynnwys 37 o ddisgyblion sy'n mynychu'r dosbarth meithrin ar sail ran-amser. Mae gan yr ysgol 12 o ddsbarthiadau. Ar hyn o bryd, mae 6% o'r disgyblion sydd mewn addysg amser llawn yn gymwys i gael prydau ysgol am ddim. Mae'r ffigur hwn ymhell islaw'r cyfartaledd cenedlaethol, sef 20%.

Mae'r rhan fwyaf o'r disgyblion o ethnigrwydd gwyn Prydeinig a daw bron pob un o'r disgyblion o gartrefi lle maent yn siarad Saesneg fel eu prif iaith. Nid oes unrhyw ddisgybl yn siarad Cymraeg fel iaith gyntaf. Mae'r ysgol yn nodi bod gan tua 10% o'r disgyblion anghenion dysgu ychwanegol, sydd ymhell islaw'r cyfartaledd cenedlaethol. Nid oes gan unrhyw ddisgybl ddatganiad o anghenion addysgol arbennig.

Arolygodd Estyn yr ysgol yn Nhachwedd 2010, ac roedd o'r farn bod angen gwelliant sylweddol arni. Nododd yr arolygiad fod perfformiad disgyblion yn sylweddol islaw perfformiad disgyblion mewn ysgolion tebyg erbyn diwedd cyfnod allweddol 2. Hefyd, roedd pryderon nodedig ynghylch ansawdd ac effaith arweinyddiaeth yr ysgol.

Penododd yr ysgol gadeirydd newydd i'r llywodraethwyr yn ystod tymor yr haf 2011, a phennaeth newydd ym Medi 2011. Tynnodd Estyn yr ysgol oddi ar restr yr ysgolion yr oedd angen gwelliant sylweddol arnynt yn Chwefror 2012.

Taith wella'r ysgol

Nodau strategol ar gyfer gwella

Yn dilyn arolygiad Estyn yn 2010, roedd morâl staff yn isel. Roedd rhwystredigaeth a siom ynghylch canlyniad yr arolygiad, yn enwedig ymhlith y staff a oedd yn credu eu bod yn gwneud yn dda. Daeth yr adroddiad arolygu yn syndod i rieni. Roedd llawer ohonynt wedi eu syfrdanu oherwydd nad oedd yr ysgol yn perfformio cystal ag y dylai ac roeddent yn teimlo eu bod wedi cael eu siomi. Roedd rhaid i'r pennaeth newydd newid y diwylliant presennol yn gyflym er mwyn adfer hyder yn yr ysgol a'r gymuned ehangach.

Y cam cyntaf hanfodol ar daith wella'r ysgol wedi pennu gweledigaeth glir ar gyfer addysg a oedd yn canolbwyntio ar gyrraedd safonau uchel o ddysgu a lles i bob disgybl. Un o gonglfeini'r daith wella oedd codi dyheadau. Roedd y neges yn glir, sef bod angen gwella arfer a pherfformiad presennol yr ysgol yn sylweddol, a bod gan staff, disgyblion a llywodraethwyr ran i'w chwarae mewn newid yr ysgol er gwell.

Camau gweithredu

Creu cynllun gweithredu ôl-arolygiad effeithiol

Cyn i'r pennaeth newydd ymgymryd â'i swydd, roedd yr ysgol wedi datblygu cynllun gweithredu ôl-arolygiad. Fodd bynnag, roedd cynnydd cyfyngedig tuag at y targedau a nodwyd yn ystod tymor yr haf 2011. Yr unig eithriad i hyn oedd y gwelliant cyflym o ran llywodraethu'r ysgol. Datblygodd y llywodraethwyr ddealltwriaeth glir o bwysigrwydd y sefyllfa yr oedd yr ysgol yn ei hwynebu yn gyflym, ynghyd â dealltwriaeth o'u rôl strategol, data a'r angen i herio'r ysgol.

Ym Medi 2011, cydweithiodd y pennaeth newydd benodedig â'r corff llywodraethol i ddiwygio cynllun gweithredu ôl-arolygiad mwy effeithiol a'i roi ar waith. Roedd y cynllun newydd yn cynnwys targedau mesuradwy, clir a champau gweithredu penodol i wella deilliannau, darpariaeth ac arweinyddiaeth. Roedd y cynllun yn arloesi'r ffordd i'r ysgol gyflwyno ystod o systemau a strategaethau a fyddai'n arwain at welliannau sylweddol yn y tymor byr a'r tymor hwy.

O ddechrau taith wella'r ysgol, bu cyfathrebu clir ac effeithiol â staff, llywodraethwyr, rhieni a disgyblion o'r pwys mwyaf. Roedd hyn yn hanfodol o ran rhannu'r negeseuon cywir ar yr adegau cywir, ac esbonio disgwyliadau'n gyson.

Nid oedd llawer o allu arweinyddiaeth yn yr ysgol, ac roedd dealltwriaeth gyfyngedig o sut i roi newid ar waith yn effeithiol ac, o ganlyniad, defnyddiodd y pennaeth ddull cyfeiriol i ddechrau sbarduno gwelliant. Hefyd, roedd yr ysgol yn wynebu ymweliad dilynol agos gan Estyn. Roedd hyn yn golygu bod angen i'r pennaeth fod yn gadarn â'r staff, ar adegau, ynghylch disgwyliadau sylfaenol.

Y strwythur arweinyddiaeth

Un o'r nodweddion allweddol a nodwyd yn y cynllun gweithredu ôl-arolygiad oedd yr angen i wella arweinyddiaeth. Roedd angen i'r ysgol sefydlu strwythur staffio a oedd yn addas i'r diben, gan nodi rolau, cyfrifoldebau a lefelau atebolrwydd clir. Ar y pryd, roedd y tîm arweinyddiaeth yn cynnwys y pennaeth, dirprwy bennaeth, uwch arweinydd ar gyfer ymyrraeth a phenaethiaid y Cyfnod Sylfaen a chyfnod allweddol 2.

Daeth yr uwch dîm arweinyddiaeth yn fwyfwy atebol am gyfeiriad strategol yr ysgol, gyda rolau a chyfrifoldebau clir a thargedau perfformiad heriol. Yn bwysig, sicrhodd yr ysgol ei bod yn cynnwys elfennau o'r safonau arweinyddiaeth cenedlaethol yn yr holl swydd ddisgrifiadau ac amcanion rheoli perfformiad yr uwch staff arweinyddiaeth. Helpodd hyn iddynt berfformio'n unol â disgwyliadau cenedlaethol a sicrhau y gallai'r ysgol nodi cyfleoedd datblygiad perthnasol i arweinwyr. Mae'r strwythur hwn wedi parhau i esblygu dros amser wrth i weledigaeth ac anghenion yr ysgol newid. Mae gan yr ysgol ddull trylwyr o benodi staff newydd er mwyn sicrhau bod ganddynt y rhinweddau i gynorthwyo taith wella barhaus yr ysgol.

Wrth i'r staff ddod yn fwy cyfarwydd â'u rolau, cyfrifoldebau a disgwyliadau perfformiad yr ysgol, roeddent yn gallu ysgwyddo mwy o gyfrifoldeb. Gyda hyfforddiant, mentora a phrofiad, maent wedi datblygu medrau cryf ac maent yn cyflawni llawer o dasgau arweinyddiaeth yn effeithiol gyda lefelau uchel o ymreolaeth.

Wrth i'w medrau ddatblygu, gwnaeth hyn eu paratoi'n llwyddiannus ar gyfer y cam nesaf yn eu gyrfaoedd. Er enghraifft, cafodd y dirprwy bennaeth ddyrchafiad yn ddiweddar i fod yn bennaeth ar ysgol leol arall.

Bu llawer o newidiadau i staff yr ysgol er 2010. Mae gan yr holl staff swydd ddisgrifiadau clir sy'n manylu ar eu dyletswyddau. Nid oedd unrhyw gyfryw drefniadau yn 2010. Mae datblygiad systemig y staff wedi cael effaith gadarnhaol ddwys ers cam cynnar iawn ar daith wella'r ysgol.

Hyfforddi a mentora arweinwyr

I ddechrau, roedd gan yr ysgol ddealltwriaeth gyfyngedig iawn o'i chryfderau a'i gwendidau. Ychydig iawn o'r staff a oedd yn cyfrannu at y broses hunanarfarnu, ac nid oedd yr ysgol yn ystyried barn disgyblion a rhieni. Roedd y diffyg hunanarfarniad systemig hwn yn golygu nad oedd blaenoriaethau yn y cynllun gwella ysgol yn canolbwyntio ar y materion pwysicaf, yn aml, er enghraifft gwella addysgu a dysgu. Nid oedd trefniadau ar waith i fonitro effaith cynlluniau gwella ac, o ganlyniad, nid oedd yr ysgol yn gallu mesur p'un a oedd mentrau gwella yn effeithiol ai peidio.

I fynd i'r afael â'r broblem, buddsoddodd yr ysgol amser ac egni sylweddol mewn datblygu arweinwyr i gyflawni eu rolau. Roedd hyn yn cynnwys eu hyfforddi i ddadansoddi data perfformiad, casglu profiad drwy arsylwi gwersi effeithiol, llunio adroddiadau arfarnu a rhoi mentrau gwella ar waith. Roedd y broses yn bwysig o ran datblygu medrau arweinwyr a diwylliant mwy myfyriol ac arfarnol yn yr ysgol. Cafodd hyn effaith arbennig o gadarnhaol ar ansawdd hunanarfarnu, sydd bellach, yn briodol, yn sbardun ar gyfer pob gwelliant.

Arweiniodd datblygu tîm arweinyddiaeth yn effeithiol at gyflymu cynnydd yr ysgol, oherwydd bod mwy o bobl yn cymhwyso systemau arweinyddiaeth newydd yr ysgol yn llwyddiannus. Roedd y rhain yn cynnwys:

- proses systemig o hunanarfarnu a oedd yn defnyddio dadansoddi data a chraffu ar dystiolaeth uniongyrchol, fel arsylwi gwersi a gwaith disgyblion, yn effeithiol
- cydberthyniad cryf rhwng hunanarfarnu, cynllunio gwelliant a rheoli perfformiad
- lefelau uchel o atebolrwydd ar gyfer llwyddiant cynlluniau gwella
- amserlenni a mesurau clir ar gyfer cyflawni blaenoriaethau cytûn
- trefniadau gwell ar gyfer datblygiad proffesiynol parhaus staff, a oedd yn sicrhau bod ganddynt y medrau i fodloni eu targedau perfformiad unigol a chodi safonau addysgu a dysgu

Yn fwyaf arwyddocaol, cysylltodd yr ysgol yr holl systemau uchod â'i gilydd mewn cylch o welliant parhaus. Mae hyn yn parhau i wasanaethu'r ysgol yn dda.

Mae arweinyddiaeth a systemau datblygu arweinyddiaeth yr ysgol wedi cael effaith sylweddol ar ansawdd yr addysg a ddarperir gan yr ysgol.

Codi safonau i ddisgyblion mwy abl

Yn 2012, nododd hunanarfarniad fod perfformiad yr ysgol yn gymharol isel o'i gymharu â pherfformiad ysgolion tebyg eraill a theulu'r ysgol. I fynd i'r afael â'r mater

hwn, cynorthwyodd y llywodraethwyr y pennaeth i benodi athrawes ychwanegol yn rhan uchaf cyfnod allweddol 2 i weithio'n benodol â disgyblion sydd â'r potensial i gyflawni lefel 5 ar ddiwedd y cyfnod allweddol mewn Saesneg, mathemateg a gwyddoniaeth. Cafodd hyn effaith sylweddol ar ddeilliannau diwedd blwyddyn.

Oherwydd y llwyddiant hwn, penododd yr ysgol athrawes ychwanegol yn rhan isaf cyfnod allweddol 2, eto i gynorthwyo disgyblion a oedd â'r potensial i gyrraedd lefel 5 erbyn diwedd y cyfnod allweddol. Cynorthwyodd yr athrawes ychwanegol brofiadol ei chydweithiwr newydd benodedig er mwyn sicrhau dilyniant a pharhad yn y rhaglen ymyrraeth hon. Mae hyn yn enghraifft o'r newid i gyfeiriad strategol yr ysgol ar y pryd. Yn benodol, mae'n dangos bod arweinyddiaeth yr ysgol wedi datblygu:

- ffocws ar safonau a gwella deilliannau
- systemau effeithiol i arfarnu effaith mentrau gwella
- systemau clir i reoli cyllid er mwyn sicrhau deilliannau uchel i ddisgyblion
- trefniadau olrhain ysgol gyfan, manwl i fonitro cynnydd disgyblion a defnyddio'r wybodaeth hon i gynorthwyo a herio disgyblion yn llwyddiannus
- systemau effeithiol i hyfforddi a mentora staff newydd yn fewnol

Mae'r ddwy athrawes ychwanegol yn parhau i gael effaith nodedig ar ddeilliannau disgyblion. Er enghraifft, mae perfformiad disgyblion wedi rhoi'r ysgol yn y 25% uchaf neu'r 50% uwch ar lefel 5 mewn Saesneg a mathemateg am y pedair blynedd diwethaf o gymharu ag ysgolion tebyg.

Mae'r gwaith hwn wedi datblygu ymhellach dros amser. Erbyn hyn, mae'r ysgol yn cydweithio â'r clwstwr lleol o ysgolion cynradd a'r ysgol uwchradd leol i ddarparu rhaglen bwrpasol i ddysgwyr mwy abl. Mae'r gwaith hwn, mewn llythrennedd a rhifedd, yn galluogi'r disgyblion a nodir i gymryd rhan mewn tasgau herio a chyfoethogi. Mae disgyblion yn mynychu'r ysgol uwchradd bob wythnos i fanteisio ar y ddarpariaeth hon ac yn gwneud cynnydd da o ganlyniad. Yn ogystal, mae'n darparu datblygiad proffesiynol rhagorol i'r athrawon cyfnod allweddol 2 ychwanegol, gan ei bod yn rhannu'r medrau a'r wybodaeth newydd y mae wedi eu caffael â'i chydweithwyr, er enghraifft yn ystod cyfarfodydd staff adrannol. Mae hyn yn cael effaith gadarnhaol ar safonau cyffredinol yn yr ysgol.

Gwella cynllunio, addysgu ac asesu

Nododd gwaith hunanarfarnu yn 2011 ddiffyg cydweithio mewn cynllunio, addysgu ac asesu. Mae'r ysgol wedi gwednewid y diwylliant hwn drwy roi strwythurau priodol ar waith, fel hwyluso amser cynllunio ar y cyd. Erbyn hyn, mae athrawon a chynorthwywyr addysgu yn cyfarfod ar y cyd ac yn cydweithio'n llwyddiannus er mwyn myfyrio ar gyrhaeddiad a chynnydd disgyblion yn ffurfiol ac yn anffurfiol. Maent yn defnyddio'r wybodaeth hon yn effeithiol i gynllunio'r camau nesaf yn nysgu disgyblion. Mae ymateb mwy cadarnhaol gan staff i weithio ar y cyd a chymryd cydgyfrifoldeb. Mae hyn yn amlwg iawn, er enghraifft mewn cymunedau dysgu proffesiynol yn yr ysgol. Mae'r rhain wedi cyflawni llwyddiant nodedig, er enghraifft drwy gydweithio i ddatblygu a gweithredu strategaethau cyffredin i wella ansawdd a chysondeb addysgu.

Ceir cysylltiadau cryf rhwng gwaith y cymunedau dysgu proffesiynol, cynlluniau gwella'r ysgol a rheoli perfformiad staff. Mae'r cysylltiad hwn rhwng systemau yn effeithiol. Mae'n cynorthwyo'r ysgol i wneud cynnydd cryf tuag at gyflawni nodau gwella wrth gynnwys a datblygu'r holl staff ar yr un pryd.

Cymorth a her well gan lywodraethwyr

Fel rhan o'r hunanarfarniad ysgol gyfan cychwynnol, adolygodd y corff llywodraethol ei waith ac adnewyddu strwythur ei is-bwyllgorau. Galluogodd hyn i'r llywodraethwyr gael gwybodaeth fanylach am agweddau penodol ar waith a pherfformiad yr ysgol. Mynychodd llawer o lywodraethwyr gyrsiau hyfforddi perthnasol i wella eu medrau. Roedd hyn yn cynnwys hyfforddiant i arfarnu data perfformiad yr ysgol yn effeithiol. Dechreuasant fynychu cyfarfodydd cymunedau dysgu proffesiynol ac ymweld â'r ysgol yn rheolaidd i ystyried safonau darpariaeth a pherfformiad disgyblion. Bellach, mae hyn yn eu galluogi i gyfrannu'n effeithiol at y broses hunanarfarnu. Dros amser, maent wedi dod yn fwy gonest a beirniadol ynghylch cryfderau'r ysgol ac mae ganddynt ddealltwriaeth well o'i blaenoriaethau ar gyfer gwella. Maent yn sicrhau bod blaenoriaethau cytûn yn cyfateb i ganfyddiadau gwaith hunanarfarnu yn gadarn, a bod adnoddau ar waith i gyflawni'r rhain, er enghraifft drwy benodi'r 'athrawon hybu' cyfnod allweddol 2.

Enghreifftiau o ddefnyddio offer arweinyddiaeth yn strategol

Rheoli perfformiad

Adeg arolygiad craidd Estyn yn 2010, roedd y systemau ar gyfer rheoli perfformiad staff yn wan dros ben. At ei gilydd, roedd gan staff gyfleoedd cyfyngedig iawn i wella'n broffesiynol. Roedd angen i'r pennaeth gyflwyno systemau cryfach yr oedd yr holl staff yn eu deall.

Mae trefniadau presennol yr ysgol ar gyfer rheoli perfformiad yn effeithiol. Maent yn sicrhau bod yr holl staff yn atebol am weithredu blaenoriaethau ysgol gyfan er mwyn gwella deilliannau i ddisgyblion. Mae'r trefniadau hyn hefyd yn darparu cyfleoedd rhagorol i'r rhai sydd mewn swyddi arweinyddiaeth ddatblygu eu medrau arweinyddiaeth a chael effaith uniongyrchol ar wella addysgu a dysgu. Mae'r holl staff yn deall y system yn dda. Maent yn hyderus y bydd yr ysgol yn darparu cyfleoedd datblygiad proffesiynol perthnasol iddynt i'w cynorthwyo i gyrraedd eu nodau perfformiad cytûn.

Arsylwi gwersi

Erbyn hyn, ceir dull cyson o arsylwi gwersi ac mae gan yr holl staff ddealltwriaeth glir o'r meini prawf ar gyfer arsylwi a barnu addysgu a dysgu. Mae arweinwyr yn canolbwyntio'n gadarn ar sicrhau bod addysgu o safon uchel. Mae'r rhai nad ydynt yn perfformio hyd at y safon ddisgwyliedig yn cael cymorth targedig. Er enghraifft, mae unrhyw athrawon y bernir eu bod yn ddigonol mewn unrhyw wers yn cael cyngor penodol ar sut i wella. Un o'r nodweddion arbennig o dda o waith yr ysgol yw'r trefniant i staff arsylwi ei gilydd yn addysgu. Mae hyn yn sicrhau cyfleoedd ystyrlon i drafod addysg a dysgu er mwyn gwella arfer athrawon a chodi safonau, ac yn gwneud cyfraniad gwerthfawr tuag at sicrhau arfer dda gyson ar draws yr ysgol mewn addysgu a dysgu.

Gweithio y tu hwnt i'r ysgol a dylanwadu ar ysgolion eraill

Dros y ddwy flynedd diwethaf, mae'r ysgol wedi cynorthwyo ysgol gynradd leol arall i wella ei gallu i godi safonau. Mae hyn yn cael effaith gadarnhaol ar arfer broffesiynol athrawon, ac yn gwella medrau rhifedd disgyblion yn y ddwy ysgol. Yn fwy diweddar, mae'r ysgol wedi ymestyn y cymorth hwn i ddwy ysgol arall yn Sir y Fflint a Wrecsam i ddatblygu arfer mewn gweithio gyda disgyblion sydd ag arddulliau dysgu gwahanol.

Deilliannau

- Mae gan yr ysgol weithdrefnau effeithiol ar gyfer hunanarfarnu a chynllunio gwelliant
- Caiff cyfrifoldebau arweinyddiaeth eu dosbarthu'n effeithiol drwy'r ysgol gyfan, sy'n cael effaith gadarnhaol ar addysgu a dysgu ym mhob dosbarth
- Mae trefniadau i ddatblygu gallu arweinyddiaeth yr ysgol yn llwyddiannus
- Mae trefniadau ar gyfer rheoli perfformiad yr holl staff yn arwain at welliannau gwirioneddol yn y safonau y mae disgyblion yn eu cyflawni

Edrych tua'r dyfodol

Nod yr ysgol yw:

- parhau i addasu ei gweledigaeth i sicrhau'r deilliannau gorau posibl i bob disgybl
- parhau i ddatblygu arweinwyr i sicrhau safonau uchel i ddisgyblion yn yr ysgol a'r tu hwnt iddi
- ymateb yn gyflym ac yn effeithiol i flaenoriaethau lleol a chenedlaethol, fel 'Y Fargen Newydd' a 'Dyfodol Llwyddiannus'
- cynyddu gwaith ar y cyd â phartneriaid i barhau i wella arweinyddiaeth, darpariaeth a deilliannau i ddisgyblion yn yr ysgol ac mewn ysgolion lleol eraill
- datblygu'r defnydd o lais y disgybl ymhellach wrth bennu'r cyfeiriad strategol ar gyfer gwaith yr ysgol

Astudiaeth achos 4

Ysgol Gynradd Craig yr Hesg, Glyncoch, Pontypridd, Rhondda Cynon Taf

Ffedereiddio dwy ysgol yn effeithiol

Cyd-destun

Mae Ysgol Gynradd Craig yr Hesg ym mhentref Glyncoch, ger Pontypridd yn awdurdod lleol Rhondda Cynon Taf. Mae'r ysgol yn darparu addysg i ddisgyblion rhwng 3 ac 11 oed. Ar hyn o bryd, mae 119 o ddisgyblion amser llawn ar y gofrestr. Mae 24 o ddisgyblion eraill yn mynychu'r dosbarth meithrin ar sail ran-amser. Mae nifer y disgyblion sy'n mynychu'r ysgol wedi cynyddu'n raddol dros yr ychydig flynyddoedd diwethaf. Ar hyn o bryd, mae 31% o ddisgyblion yn gymwys i gael prydau ysgol am ddim. Mae'r ffigur hwn ymhell uwchlaw'r cyfartaleddau lleol a chenedlaethol. Mae bron pob un o'r disgyblion yn siarad Saesneg ac yn dod o

gefndiroedd ethnig gwyn Prydeinig. Mae 46% o'r disgyblion ar y gofrestr anghenion dysgu ychwanegol. Mae'r ffigur hwn ymhell uwchlaw'r cyfartaleddau lleol a chenedlaethol. Nid oes gan unrhyw ddisgybl ddatganiad o anghenion addysgol arbennig.

Yn 2011, arolygodd Estyn Ysgol Craig yr Hesg a barnu bod angen gwelliant sylweddol arni. Ni ddaeth y pennaeth nac athro profiadol yn ôl i'r ysgol ar ôl yr arolygiad. Roedd y dirprwy bennaeth, sydd bellach yn bennaeth dros dro, yn wynebu heriau uniongyrchol a sylweddol. Cyn pen ychydig wythnosau ar ôl yr arolygiad, ymddiswyddodd tua hanner yr athrawon. Mynegodd llawer o rieni bryderon difrifol ynghylch safonau a darpariaeth yr ysgol. Roedd y corff llywodraethol yn gymharol anweithredol ac ni ddarparodd lefel briodol o gymorth na her i'r ysgol.

Ailymwelodd Estyn â'r ysgol ym Mai 2012 a barnodd fod yr ysgol wedi gwneud cynnydd da mewn perthynas â'r argymhellion o'r arolygiad gwreiddiol. O ganlyniad, tynnwyd yr ysgol o'r categori gwelliant sylweddol.

Taith wella'r ysgol (Cam 1)

Strategaeth

Roedd gan y pennaeth dros dro argyhoeddiad cryf y gallai'r ysgol ymateb yn llwyddiannus i argymhellion Estyn a bod angen iddi wneud hynny'n gyflym. Gyda chymorth gan yr awdurdod lleol, nododd sawl blaenoriaeth allweddol yn gyflym:

- gwella cyfathrebu a lefelau o ymddiriedaeth â rhieni
- codi medrau a gwybodaeth athrawon drwy raglen datblygiad proffesiynol a oedd yn canolbwyntio ar fodloni argymhellion yr arolygiad
- datblygu cwricwlwm strwythuredig a oedd yn bodloni gofynion statudol ac yn ennyn diddordeb yr holl ddisgyblion
- sicrhau cywirdeb asesiadau athrawon
- sefydlu prosesau monitro systematig i arfarnu cynnydd yr ysgol a chadw camau gweithredu ar y trywydd iawn

Gweithredu

Dechreuodd y pennaeth dros dro ailadeiladu'r berthynas dda â rhieni ar unwaith. Sicrhodd ymglymiad gweithredol cadeirydd y llywodraethwyr a threfnodd gyfarfod i hwyluso trafodaeth agored a gonest ynghylch sut i symud yr ysgol ymlaen. Roedd llawer o bobl yn bresennol yn y cyfarfod, a roddodd gydweledigaeth i'r holl randdeiliaid ar gyfer cyfeiriad yr ysgol yn y dyfodol. Dilynodd y pennaeth hyn drwy weithredu polisi drws agored, a oedd yn ei galluogi i ddatrys pryderon rhieni yn gyflym ac yn effeithiol. O ganlyniad, dechreuodd rhieni a'r ysgol gydweithio â'i gilydd tuag at nodau cyffredin.

Sefydlodd yr ysgol bartneriaethau cryf â'r awdurdod lleol a gweithredu ar y cyngor a chymorth a gynigiwyd ganddo. Hefyd, sicrhodd y pennaeth dros dro y cafodd yr ysgol uwchradd leol ei chynnwys yn gyflym mewn darparu datblygiad proffesiynol parhaus i athrawon. Gwellodd hyn wybodaeth bynciol athrawon a'u gallu i asesu cynnydd disgyblion mewn pynciau craidd a meysydd dysgu yn fwy cywir.

Cyfrannodd yr holl staff at ddatblygu cwricwlwm a luniwyd i fodloni anghenion a diddordebau disgyblion. Gwnaethant archwilio'r cwricwlwm presennol i ganfod ei ystod, medrau a dilyniant, a nodi bylchau yn sylw a roddwyd i'r cwricwlwm. Datrysodd yr ysgol y diffygion hyn yn gyflym. Aeth hyn i'r afael â chwynion rhieni bod eu plant yn ailadrodd gwaith a wnaed mewn blynyddoedd cynharach hefyd.

Cafodd yr holl staff hyfforddiant mewn addysgu darllen. Nodwedd bwysig o'r hyfforddiant hwn oedd ei fod yn adeiladu ar wybodaeth a dealltwriaeth flaenorol staff. Hon oedd yr egwyddor arweiniol ar gyfer yr holl ddatblygiad proffesiynol dilynol yn yr ysgol. Hefyd, cafodd staff hyfforddiant mewn asesiadau athrawon, a oedd yn eu galluogi i roi adborth mwy cywir ac ystyrlon i ddisgyblion ar y camau nesaf yr oedd angen iddynt eu cymryd i wneud rhagor o gynnydd.

Cyflwynodd arweinwyr gyfleoedd i staff gynllunio ac asesu ar y cyd. Yn flaenorol, roedd staff yn gweithio ar eu pennau eu hunain, gan arwain at anghysondebau o ran cynllunio a diffyg dilyniant a pharhad mewn datblygu medrau disgyblion. Cyfarfu athrawon yn rheolaidd i gymedroli a safonau eu hasesiadau o waith disgyblion. Dechreuodd hyn wella cywirdeb eu hasesiadau ac annog gwaith tîm ymhlith yr holl staff.

Cyflwynodd arweinwyr dull mwy systematig a rheolaidd o fonitro safonau addysgu a dysgu. Darparwyd amser priodol i'r staff gyflawni tasgau monitro yn effeithiol a defnyddio ystod o dystiolaeth, gan gynnwys craffu ar lyfrau ac arsylwi gwersi, i asesu safonau.

Deilliannau Cam 1

- Roedd gan y rhan fwyaf o'r staff ddealltwriaeth well o'u rolau a'u cyfrifoldebau, a disgwyliadau'r ysgol ar gyfer addysgu a dysgu
- Dechreuodd staff ysgwyddo cyfrifoldeb dros weithgareddau hunanarfarnu a chynllunio gwelliant; roedd gan y gwaith hwn ffocws mwy parhaus ar godi safonau addysgu, dysgu a lles
- Dechreuodd rhieni weithio mewn partneriaeth â'r ysgol i greu cydweledigaeth ar gyfer gwella deilliannau a lles disgyblion
- Roedd gan lywodraethwyr ddealltwriaeth well o'u rolau a'u cyfrifoldebau o ran cynorthwyo a herio'r ysgol i wella
- Nid oedd angen gwelliant sylweddol ar yr ysgol mwyach

Fodd bynnag, yn ystod y cam cynnar hwn, roedd y pennaeth dros dro yn cydnabod yr angen i feithrin gallu ac arweinyddiaeth drwy'r ysgol gyfan er mwyn cynnal gwelliant yn y dyfodol. Roedd hyn yn arbennig o bwysig mewn ysgol fach lle gallai newidiadau staffio fod â goblygiadau sylweddol ar gyfer safonau addysgu.

Y daith wella (Cam 2)

Ffedereiddio ag ysgol arall

Ffedereiddio yw lle mae rhwng dwy a chwe ysgol yn rhannu un corff llywodraethol. Mae'r ysgolion yn parhau ar agor yn eu cymuned ac yn cadw eu hunaniaeth, eu hethos a'u cyllideb. Yn 2012, dechreuodd yr awdurdod lleol drafod y posibilrwydd o

ffedereiddio Ysgol Craig yr Hesg yn ffurfiol ag ysgol gynradd leol arall. Cydnabu'r pennaeth dros dro fod hwn yn gyfle da i feithrin gallu. Roedd strwythur staffio ac arweinyddiaeth yr ysgol yn ansefydlog, a oedd yn gadael yr ysgol yn agored i effeithiau newidiadau o ran staff yn y dyfodol. Roedd ffedereiddio yn darparu mwy o gyfleoedd i rannu arfer dda a chydweithio rhwng staff ar bob lefel ar draws y ddwy ysgol. Yn 2014, ymgwymerodd y pennaeth gweithredol presennol â'i swydd. Cymerodd y pennaeth dros dro a'r dirprwy bennaeth presennol o'r ddwy ysgol gyfrifoldeb beunyddiol dros arweinyddiaeth a rheolaeth yn eu lleoliadau priodol. Mewn gwirionedd, daethant yn bennaethiaid ysgol. Roedd hyn yn bwysig iawn oherwydd y cadwodd yr ysgolion gwreiddiol arweinydd cyfarwydd a oedd yn hygyrch i'r disgyblion, staff a rhieni bob amser. Roedd hefyd yn golygu y cafodd yr arweinwyr hyn gyfleoedd gwerthfawr i fagu profiad o arweinyddiaeth.

Datblygu cydweledigaeth

Rhannodd y pennaeth gweithredol ei weledigaeth ar gyfer gwella addysgu a dysgu mewn cyfarfodydd ar gyfer yr holl staff o'r ddwy ysgol. Roedd yn deall bod angen i flaenoriaethau'r ysgol fod â ffocws cryf ar:

- wella addysgu a dysgu
- datblygu'r cwricwlwm
- gwella medrau a lles disgyblion i gau'r bwloch cyflawniad rhwng disgyblion difreintiedig â'u cyfoedion
- adeiladu potensial arweinyddiaeth ar bob lefel

O weledigaeth i realiti

Datblygiad proffesiynol a hyfforddiant

Darparodd arweinwyr weithdai datblygiad proffesiynol hynod effeithiol oedd â ffocws cryf ar addysgeg. Roedd hyfforddiant yn berthnasol i flaenoriaethau'r ysgol ar gyfer gwella addysgu a dysgu ac yn adeiladu ar yr arfer dda a oedd yn bodoli eisoes yn yr ysgol. Roedd hyn yn dilysu gwybodaeth, dealltwriaeth a medrau'r staff ac yn sicrhau eu hymrwymiad i ddatblygiad proffesiynol parhaus.

Erbyn hyn, mae'r holl staff yn gwbl gyfrifol am eu datblygiad proffesiynol eu hunain ac yn cymryd rhan weithredol yn rhaglen hyfforddi'r ysgol, gan gynnwys yr holl gynorthwywyr cymorth dysgu. Mae'r grŵp hwn o staff yn gwirfoddoli eu hamser i fynychu gweithdai wythnosol ag athrawon, gan ddatblygu dealltwriaeth gyffredin a dulliau addysgeg ymhlith yr holl staff. Mae'r ysgol yn defnyddio darparwyr allanol o ansawdd uchel i ddarparu hyfforddiant, sy'n mireinio ac yn adeiladu ymhellach ar y rhaglen hon o ddatblygiad proffesiynol.

Mae'r rhaglen datblygiad proffesiynol yn hyblyg ac yn ymatebol i'r newidiadau i flaenoriaethau'r ysgol ac anghenion datblygiadol unigol yr holl staff, fel y nodir drwy broses rheoli perfformiad gadarn.

Hyfforddi a mentora

Mae'r ysgol wedi datblygu strwythurau anffurfiol a ffurfiol llwyddiannus ar gyfer hyfforddi a mentora effeithiol. Mae hyn wedi creu diwylliant lle mae deialog broffesiynol yn cael ei gwerthfawrogi ac wedi'i seilio ar lefel uchel o ddealltwriaeth addysgegol. Sicraodd y pennaeth gweithredol gyllid er mwyn cydlynu rhwydwaith llwyddiannus o ddatblygiad proffesiynol gyda grŵp o ysgolion eraill. Darparodd darparwr allanol hyfforddiant o ansawdd uchel mewn hyfforddi a mentora, â ffocws ar wella addysgu a dysgu ymhlith chwe ysgol gynradd. Hwylusodd hyn lefel uchel o ddeialog broffesiynol ymhlith dysgwyr a chynorthwyo ymhellach ymgyrch yr ysgol i ddatblygu gweithlu myfyriol a huawdl. Roedd hefyd yn dangos bod yr ysgol yn dechrau meddwl yn arloesol am wella ei gwaith ei hun a dylanwadu ar welliant ysgolion eraill ar yr un pryd.

Mae arweinwyr yn herio'r holl staff yn barhaus drwy holi rheolaidd i feddwl yn feirniadol ac yn fyfyrion am eu harfer. Mae hyn yn datblygu gallu'r holl staff i fyfyrion ar eu haddysgeg a'i chyfiawnhau o ran ei heffaith ar safonau a lles disgyblion. Mae hefyd yn annog datblygu dulliau arloesol o addysgu a dysgu. Er enghraifft, gwelodd athrawon yr amgylchedd dysgu i ddisgyblion yn dilyn proses o ymchwil, dyblygu ac adolygu cymheiriaid. Roedd hyn yn cynnwys cyflwyno walïau dysgu ac arddangosiadau, y mae disgyblion yn eu dylunio ac yn rhyngweithio â nhw er mwyn datblygu eu medrau llythrennedd a rhifedd. Newidiwyd y rhain yn rheolaidd er mwyn sicrhau eu bod yn berthnasol i anghenion a galluoedd disgyblion wrth iddynt wneud cynnydd.

Mae arweinwyr yn darparu delfrydau ymddwyn hyderus i rannu strategaethau addysgu a dysgu effeithiol. Maent yn dangos arfer dda i staff drwy arsylwi gwersi neu rannu clipiau fideo o'u gwersi eu hunain. Mae hyn yn creu diwylliant o hygrededd ac ymddiriedaeth rhwng arweinwyr a staff.

Bu'r defnydd o dechnoleg ddigidol yn arbennig o effeithiol o ran hwyluso trafodaethau hyfforddi ymhlith staff. Mae staff yn recordio eu haddysgu eu hunain ar fideo yn rheolaidd i'w rannu â'u cydweithwyr ar draws y ddwy ysgol. Yn aml, mae'r recordiadau hyn yn sail ar gyfer gweithdai datblygiad proffesiynol. Mae'r ysgol wedi addasu ei chontiniwa ei hun ar gyfer diffinio safonau addysgu o ddigonol i dda ac o dda i ragorol. Mae hyn yn ategu lefel uchel o ddeialog broffesiynol am arsylwi gwersi ac ansawdd addysgu a dysgu.

Mae gan staff ddealltwriaeth glir o'u cryfderau a meysydd i'w datblygu, ar sail dystiolaeth gref. O ganlyniad, maent yn nodi targedau heriol addas ar gyfer eu disgyblion yn ogystal ag ar gyfer eu datblygiad proffesiynol eu hunain. Mae hyn yn sicrhau bod prosesau rheoli perfformiad yr ysgol yn ategu blaenoriaethau gwella'r ysgol yn effeithiol.

Adeiladu gallu arweinyddiaeth

Mae arweinwyr yn cymhwyso'r un egwyddorion a strategaethau ar gyfer hyfforddi a mentora i ddatblygu gallu arweinyddiaeth ar draws y ffederasiwn. Mae'r pennaeth gweithredol yn darparu hyfforddiant cryf â ffocws da i'r penaethiaid. Mae hyn wedi galluogi'r penaethiaid i arfarnu cryfderau a meysydd ar gyfer datblygiad proffesiynol yn gywir. Maent wedi datblygu ystod o fedrau a chymwyseddau, sy'n eu galluogi i gyflawni eu rolau a'u cyfrifoldebau'n effeithiol iawn.

Mae'r ysgol wedi darparu hyfforddiant o ansawdd uchel iawn i arweinwyr mewn hyfforddi a mentora. Caiff cyfarfodydd arweinyddiaeth eu recordio ar fideo i arweinwyr ddadansoddi a myfyrio ar eu medrau a'u cymwyseddau. Addaswyd continwmm arweinyddiaeth i ddarparu fframwaith defnyddiol i arfarnu eu perfformiad eu hunain. Bu hyn yn arbennig o effeithiol o ran sefydlu cysondeb mewn ymddygiad arweinyddiaeth ar draws y ddwy ysgol.

Mae arweinwyr o'r ddwy ysgol yn trefnu 'diwrnodau cyfnewid' strwythuredig, rheolaidd. Mae'r rhain yn rhoi cyfleoedd i arweinwyr gydweithio a chymedroli safonau yn eu hysgolion ei gilydd.

Mae arweinwyr wedi rhoi systemau cryf ar waith i fonitro ac arfarnu safonau a chynnydd disgyblion. Maent yn defnyddio ystod eang o dystiolaeth uniongyrchol i arfarnu safonau dysgu ac addysgu. Mae arweinwyr canol yn darparu adborth rheolaidd ac amserol i uwch arweinwyr ar eu canfyddiadau monitro, cyn rhannu'r rhain â'r staff. Mae hon yn broses gwella ysgol gydgysylltiedig, effeithiol.

Crynodeb o'r deilliannau

- Mae arweinyddiaeth gref ar bob lefel yn y ddwy ysgol wedi creu arweinyddiaeth dyheadol a staff cryf eu cymhelliad ac ymgysylltiedig
- Mae uwch arweinwyr wedi datblygu sylfaen gynaliadwy o arweinwyr effeithiol ar bob lefel
- Mae gan yr holl staff ddealltwriaeth glir o'u rolau, maent yn gyfrifol ac yn atebol am eu perfformiad ac yn deall y cyfraniad a wnânt i weledigaeth yr ysgol
- Mae llywodraethwyr yn rhannu dealltwriaeth glir o gryfderau'r ysgol a'i meysydd i'w gwella ac maent yn dwyn arweinwyr i gyfrif

O ganlyniad, mae safonau disgyblion yn y rhan fwyaf o bynciau, meysydd dysgu ac agweddau ar les yn dangos tuedd gyffredinol o welliant ers ffedereiddio yn y Cyfnod Sylfaen ac yng nghyfnod allweddol 2.

Y camau nesaf ar y daith

Erbyn hyn, nod yr ysgol yw:

- datblygu dealltwriaeth a medrau arweinwyr canol o ran arfarnu effaith mentrau gwella'r ysgol
- darparu rhagor o gyfleoedd i staff fod yn gyfrifol am arwain mentrau ac agweddau ar wella'r ysgol
- cydweithio â staff o ysgolion eraill i ddatblygu a rhannu arfer dda ymhellach
- parhau i wella medrau disgyblion mewn ysgrifennu a rhifedd
- darparu cyfleoedd i ddisgyblion mwy abl gyflawni'r lefel uwch na'r disgwyl mewn llythrennedd a rhifedd

Astudiaeth achos 5

Ysgol Gynradd Gymunedol y Friog, Gwynedd

Ymestyn gallu arweinyddiaeth yr ysgol drwy ddatblygu medrau'r corff llywodraethol

Cyd-destun

Mae Ysgol Gynradd Gymunedol y Friog ym mhentref y Friog yng Ngwynedd. Mae 28 o ddisgyblion rhwng 3 ac 11 oed ar y gofrestr, wedi'u rhannu'n ddau ddsbarth. Yn ogystal â'r pennaeth, sy'n gyfrifol am ddsbarth bedwar diwrnod yr wythnos, mae dwy athrawes ran-amser arall.

Mae 34% o'r disgyblion yn gymwys i gael prydau ysgol am ddim. Mae'r ffigur hwn ymhell uwchlaw'r cyfartaledd cenedlaethol, sef 20%. Mae'r ysgol yn nodi bod gan rai disgyblion anghenion dysgu ychwanegol, gan gynnwys ychydig iawn ohonynt sydd â datganiad o anghenion addysgol arbennig. Mae'r ysgol yn darparu addysg ddwyieithog. Fodd bynnag, nid oes unrhyw ddisgybl yn dod o gartref lle caiff y Gymraeg ei siarad fel iaith gyntaf.

Ymgwymerodd y pennaeth â'i swydd ym Medi 2011.

Yn Hydref 2013, arweiniodd arolygiad yr ysgol gan Estyn at roi'r ysgol yn y categori gwelliant sylweddol. Ar y pryd, roedd safonau'n anfoddhaol. Gwnaeth y tîm arolygu saith argymhelliad, a oedd yn ei gwneud yn ofynnol i'r ysgol wella'r canlynol:

- Safonau mewn llythrennedd, rhifedd a TGCh
- Ansawdd addysgu ac asesu a lefelau her i ddisgyblion mwy abl
- Arweinyddiaeth a rheolaeth, hunanarfarnu a medrau'r corff llywodraethol

Yn Rhagfyr 2014, ymwelodd arolygwyr Estyn â'r ysgol i fonitro cynnydd. Roedd y tîm o'r farn bod yr ysgol wedi gwneud cynnydd da iawn mewn perthynas â'r saith argymhelliad yn yr adroddiad arolygu gwreiddiol, a gwnaethant ei thyngu o unrhyw weithgarwch dilynol pellach.

Gweithiodd staff yr ysgol yn ddiwyd dan arweinyddiaeth effeithiol y pennaeth i sicrhau gwelliannau di-oed mewn darpariaeth i ddisgyblion. Dechreuasant wneud defnydd effeithiol o wybodaeth asesu mewn modd cyson, er enghraifft i'w galluogi i fodloni anghenion y rhan fwyaf o ddysgwyr. Dechreuodd hyn helpu'r rhan fwyaf o ddisgyblion i wneud cynnydd da, yn enwedig mewn datblygu a chymhwyso eu medrau llythrennedd, rhifedd a TGCh. O ganlyniad, gwelodd deilliannau disgyblion mewn gwersi a chydag amser wrth iddynt symud drwy'r ysgol. Ysgogwyd llawer o'r gwelliant hwn gan staff yr ysgol. Fodd bynnag, cawsant gymorth a her werthfawr gan y corff llywodraethol hefyd.

Rôl ganolog y corff llywodraethol mewn taith wella ysgol fach

Un o argymhellion yr arolygiad gwreiddiol gan Estyn oedd 'cryfhau rôl y corff llywodraethol fel cyfaill beirniadol'. Croesawodd y llywodraethwyr yr her hon a defnyddiwyd yr argymhelliad yn symbyliad i sicrhau y gwnaeth yr ysgol gynnydd da iawn yn erbyn yr holl argymhellion eraill.

Roedd y corff llywodraethol wedi bodoli â nifer fach o aelodau ers blynyddoedd lawer, ac roedd ychydig o'r llywodraethwyr yn cyfrannu at fywyd yr ysgol drwy wirfoddoli. Yn draddodiadol, roedd y corff llywodraethol yn teimlo'n gyfforddus yn trafod materion nad oeddent yn rhai strategol ac nid oeddent yn hyderus yn cyfrannu at sgysiau am safonau a darpariaeth.

Dros y tair blynedd diwethaf, mae'r llywodraethwyr wedi gweithio'n galed i wella eu medrau a'u dealltwriaeth o ddeilliannau disgyblion ac ansawdd darpariaeth. Mae hyn wedi eu galluogi i gymryd rôl fwy gweithredol yn y broses hunanarfarnu. Yn ei dro, mae hyn wedi galluogi'r corff llywodraethol i ddatblygu ei rôl fel cyfaill beirniadol a chyfrannu'n effeithiol at gyfeiriad strategol yr ysgol.

Strategaeth

Roedd angen i'r ysgol wella medrau'r llywodraethwyr yn gyflym er mwyn sicrhau bod ganddynt yr hyder a'r gallu i gyfrannu at hunanarfarnu a chyfeiriad strategol yr ysgol. Roedd cymorth a her gan y corff llywodraethol yn arbennig o bwysig i helpu ysgol â chyn lleied o staff i wneud cynnydd yn erbyn pob un o'r saith o argymhellion mewn cyfnod cymharol fyr. Byddai datblygu rôl llywodraethwyr yn cryfhau gallu'r ysgol i wella'n effeithiol drwy gynyddu gallu arweinyddiaeth cyffredinol drwy gydweithio'n agos â'r pennaeth.

Gweithredu

Gweithiodd yr ysgol â'r llywodraethwyr i nodi eu cryfderau ar sail eu medrau, diddordebau a'u gwybodaeth bresennol. Gan ddefnyddio'r wybodaeth hon, dyrannodd yr ysgol faes cyfrifoldeb i bob llywodraethwr. Sicrhaodd y pennaeth a'r llywodraethwyr fod y cyfrifoldebau hyn yn ymwneud â gwella safonau a darpariaeth yn yr ysgol bob amser, yn unol â'r argymhellion.

Cydweithiodd y pennaeth, staff ac ymgynghorydd her yr ysgol yn agos â'r llywodraethwyr, er enghraifft i'w hyfforddi ar sut i ddadansoddi data perfformiad yn llwyddiannus. Cafodd bron pob un o'r llywodraethwyr hyfforddiant i'w galluogi i graffu ar waith disgyblion yn effeithiol a llunio barnau cywir ar ansawdd gwaith. Roedd hyn yn bwysig o ran helpu llywodraethwyr i nodi cryfderau a diffygion mewn perthynas â'u meysydd cyfrifoldeb dynodedig.

Ysgwyddodd llywodraethwyr gyfrifoldeb am adrannau perthnasol o'r cynllun gweithredu ôl-arolygiad, a ffurfiodd y cynllun datblygu ysgol newydd. Sefydlodd y pennaeth a'r llywodraethwyr galendr o weithgarwch monitro i sicrhau eu bod yn arfarnu agweddau cytûn ar waith yr ysgol yn rheolaidd. Ymwelodd yr holl llywodraethwyr â'r ysgol i gymryd rhan mewn gweithgarwch monitro ac arfarnu mewn grŵp o leiaf unwaith y tymor. Gwnaethant gyfarfod â'r pennaeth a'r staff yn rheolaidd i drafod cynnydd yr ysgol. Roedd gweithgareddau monitro ac arfarnu yn cynnwys arsylwi gwersi, teithiau dysgu, craffu ar waith disgyblion, dadansoddi data a thrafod â disgyblion. Datblygodd yr ysgol dempled ar gyfer gwaith monitro llywodraethwyr er mwyn sicrhau ffocws clir ar gyfer yr holl weithgarwch monitro. Roedd hyn yn cynnwys protocol penodol ar gyfer ymweliadau llywodraethwyr er mwyn sicrhau eu bod yn cydweithio'n agos â'r staff i arfarnu safonau.

Roedd meini prawf llwyddiant ar gyfer ymweliadau a gweithgareddau monitro llywodraethwyr yn cysylltu'n uniongyrchol â'r cynllun gweithredu ôl-arolygiad. Yn

dilyn pob gweithgaredd â ffocws, cyfarfu'r llywodraethwyr â chydlynwyr pwnc a'r pennaeth. Adroddwyd ar eu canfyddiadau a chytuno ar flaenoriaethau ar gyfer rhagor o welliant.

O ganlyniad i'r gweithgareddau hyn, datblygodd llywodraethwyr ddealltwriaeth gadarn o gryfderau'r ysgol a'i meysydd i'w gwella, gan ganiatáu iddynt gyfrannu'n sylweddol at allu arweinyddiaeth cyffredinol yr ysgol. Yn ystod cyfarfodydd y corff llywodraethol llawn, mae gan aelodau'r hyder i wneud cyfraniadau gwerthfawr a gofyn cwestiynau heriol sy'n gysylltiedig â'u maes cyfrifoldeb. Erbyn hyn, mae'r broses o sefydlu a dilyn calendr penodol o fonitro, arfarnu ac adolygu yn arfer ymgorfforedig yn yr ysgol. Mae hyn yn arwain gwaith y llywodraethwyr yn effeithiol.

Mae'r pennaeth yn cyflwyno adroddiadau i'r corff llywodraethol mewn adrannau sy'n gysylltiedig â thri chwestiwn allweddol y fframwaith arolygu. Gwna llawer o'r llywodraethwyr gyfraniadau gwerthfawr i'r tri chwestiwn allweddol, gan ddefnyddio eu meysydd cyfrifoldeb a'u medrau gwell yn ffynhonnell gadarn o dystiolaeth i osod blaenoriaethau gwella ar gyfer y dyfodol.

Deilliannau

Mae'r ysgol wedi gwella'n sylweddol ers arolygiad craidd Estyn yn 2013. Cynhaliodd Estyn ymweliad dilynol yn 2014 ac roedd yr adroddiad monitro yn nodi'r canlynol:

- Bod ysgrifennu ar draws gweithgareddau'r Cyfnod Sylfaen yn y Gymraeg o safon uchel ac yn dangos cynnydd amlwg dros gyfnod byr o amser. Yng nghyfnod allweddol 2, mae'r cwricwlwm yn cynnwys cyfleoedd gwerthfawr ar gyfer datblygu medrau llythrennedd. O ganlyniad, mae gwaith yn llyfrau'r disgyblion yn dangos cynnydd cadarn.
- Ar ddiwedd y Cyfnod Sylfaen, mae'r rhan fwyaf o ddisgyblion yn defnyddio eu medrau rhifedd yn llwyddiannus ar draws meysydd dysgu. Yng nghyfnod allweddol 2, mae'r rhan fwyaf o ddisgyblion yn cymhwyso eu medrau rhifedd yn llwyddiannus ar draws ystod o bynciau'r cwricwlwm.
- Mae safon gwaith y rhan fwyaf o ddisgyblion mewn technoleg gwybodaeth a chyfathrebu yn dda iawn ar draws yr ysgol.
- Mae'r ysgol yn darparu ystod eang o brofiadau diddorol a symbylol sy'n bodloni anghenion bron pob disgybl yn llwyddiannus.
- Mae gweithdrefnau'r ysgol ar gyfer asesu, adrodd a chofnodi yn effeithiol ac mae'r athrawon bellach yn fwy ymwybodol o anghenion disgyblion.
- Dan arweinyddiaeth gadarn y pennaeth, mae arweinyddiaeth a rheolaeth strategol yr ysgol yn dda.
- Mae dogfen hunanarfarnu'r ysgol yn ddogfen gynhwysfawr ac arfarnol sy'n rhoi darlun clir o gryfderau a gwendidau'r ysgol. Mae'r ysgol yn gwneud defnydd da o ystod eang o ffynonellau tystiolaeth. Mae hyn yn cynnwys tystiolaeth uniongyrchol, ynghyd â dadansoddiadau manwl o ddata perfformiad.
- Mae athrawon a llywodraethwyr yn arsylwi gwersi, yn craffu ar lyfrau yn rheolaidd ac yn llunio adroddiadau cynhwysfawr ar y canfyddiadau. Mae'r adroddiadau hyn yn arfarnu ac yn rhoi sylw cynyddol i agweddau penodol. Mae'r wybodaeth hon yn ddefnyddiol o ran nodi blaenoriaethau ar gyfer gwella. Mae arweinwyr yn rhannu deilliannau gweithgarwch monitro mewn cyfarfodydd staff a llywodraethwyr yn rheolaidd.

Astudiaeth achos 6

Ysgol Gynradd Gymunedol Tonnau, Castell-nedd Port Talbot

Y daith i fod yn ysgol fwy eangfrydig drwy greu diwylliant o welliant a disgwyliadau uwch

Cyd-destun

Mae Ysgol Gynradd Gymunedol Tonnau ar gyrion Castell-nedd yng Nghastell-nedd Port Talbot. Mae tuag 13% o'r disgyblion yn gymwys i gael prydau ysgol am ddim. Mae hyn islaw'r cyfartaledd cenedlaethol i Gymru, sef 20%.

Ar hyn o bryd, mae 157 o ddisgyblion rhwng 3 i 11 oed ar y gofrestr, gan gynnwys 24 o ddisgyblion meithrin rhan-amser. Mae pum dosbarth oedran cymysg yn ogystal â'r dosbarth meithrin.

Mae'r rhan fwyaf o'r disgyblion o ethnigrwydd gwyn Prydeinig ac yn dod o gartrefi lle caiff Saesneg ei siarad fel y brif neu'r unig iaith. Nid oes unrhyw ddisgybl yn siarad Cymraeg fel iaith gyntaf. Mae'r ysgol yn nodi bod gan tuag 16% o'r disgyblion anghenion dysgu ychwanegol, sydd islaw'r cyfartaledd cenedlaethol ar gyfer Cymru. Ychydig iawn o ddisgyblion sydd â datganiad o anghenion addysgol arbennig neu sydd dan ofal yr awdurdod lleol ar hyn o bryd.

Yn dilyn arolygiad Estyn ym Mawrth 2012, rhoddwyd yr ysgol yn y categori gwelliant sylweddol. Ym Mehefin 2013, ymwelodd tîm o arolygwyr Estyn â'r ysgol i arfarnu cynnydd a gwnaethant dynnu'r ysgol o'r categori statudol o ganlyniad i gynnydd da wrth fodloni'r argymhellion o adroddiad yr arolygiad craidd yn 2012.

Ymgwymerodd y pennaeth presennol â'i swydd yn 2007.

Taith wella'r ysgol

Nodau strategol

Roedd yr ysgol wedi gweithio ar ei phen ei hun ers amser maith ac roedd deilliannau arolygiad Estyn yn 2012 yn syndod. Er mwyn gwella, canolbwyntiodd y pennaeth yn drylwyr ar godi safonau perfformiad disgyblion. Roedd angen i arweinwyr weithredu'n gyflym i sefydlu ymdeimlad o eglurder er mwyn i'r holl staff ddeall eu rolau a'u cyfrifoldebau o ran gwella cynnydd disgyblion. Ar ben hynny, roedd yn hanfodol bod arweinwyr yn cadw gwaith yr ysgol dan arolwg yn fwy effeithiol er mwyn sicrhau bod yr holl staff yn codi eu disgwyliadau o'r hyn y gallai disgyblion ei gyflawni. Sylweddolodd y pennaeth fod angen arweinyddiaeth ehangach i gynnwys mwy o staff mewn arwain gweithgareddau i arfarnu ansawdd addysgu a dysgu. I gyflawni hyn, roedd angen i'r holl staff ehangu eu profiad o arfer dda drwy gydweithio â gweithwyr proffesiynol mewn ysgolion eraill a'r awdurdod lleol.

Camau gweithredu

Sefydlu diwylliant ysgol gyfan â ffocws ar godi safonau a pherfformiad disgyblion

Daeth canlyniad arolygiad Estyn ym Mawrth 2012 â staff yr ysgol at ei gilydd, gydag awydd ar y cyd i wella deilliannau i ddisgyblion. Roedd arweinyddiaeth uniongyrchol yn ategu trafodaethau â'r holl staff i ailsefydlu gweledigaeth a diben clir.

Cydweithiodd staff yn agos â'r awdurdod lleol i arfarnu a diwygio cynlluniau gwaith i wella ymgysylltiad â disgyblion. Defnyddiodd arweinwyr y fframwaith arolygu cyffredin i adnewyddu a gwella dealltwriaeth athrawon o nodweddion addysgu effeithiol. Arweiniodd y pennaeth a'r dirprwy bennaeth gyfarfodydd a oedd yn atgyfnerthu'r angen i'r holl staff ddefnyddio dadansoddiad o ddata deilliannau disgyblion i lywio arfer well yn yr ystafell ddosbarth.

Yn ogystal â'r manau cychwyn hyn, cymerodd yr ysgol gamau i:

- sefydlu arferion a systemau dyddiol effeithiol
- rhoi systemau arweinyddiaeth hanfodol ar waith a oedd yn canolbwyntio'n glir ar wella addysgu, dysgu a lles disgyblion
- nodi unigolion allweddol i gynorthwyo gwelliant a sefydlu diwylliant arweinyddiaeth o ddisgwyliadau uchel
- blaenoriaethu a gweithredu mentrau gwella yn llwyddiannus ar draws yr ysgol

Gyda chymorth gan yr awdurdod lleol, ailedrychodd yr ysgol ar yr holl gynlluniau gwaith er mwyn sicrhau eu bod yn cynorthwyo dilyniant ac yn dangos cysylltiad clir â deilliannau meysydd dysgu a disgrifwyr lefelau pynciau. Adolygodd arweinwyr gynlluniau gwersi athrawon er mwyn cadarnhau eu bod yn cynorthwyo ac yn herio disgyblion o bob gallu yn effeithiol. Canolbwyntiodd adroddiadau i lywodraethwyr ar ddadansoddiad manylach o ddeilliannau disgyblion, a dechreuodd llywodraethwyr ddeall trefniadau'r ysgol ar gyfer olrhain cynnydd disgyblion. Gwellodd hyn eu dealltwriaeth o ddata perfformiad. Gyda chymorth effeithiol gan yr awdurdod lleol, daeth y corff llywodraethol yn fwy hyderus i herio'r pennaeth mewn perthynas â'r safonau yr oedd disgyblion yn eu cyflawni.

Chwaraeodd bob un o'r uchod rôl allweddol mewn sefydlu a chyflwyno'r cynllun gweithredu ôl-arolygiad yn llwyddiannus o 2012 i 2013.

Defnydd effeithiol o ddata disgyblion

Roedd yn bwysig cynnal cysylltiad clir rhwng data a darpariaeth. Roedd cyfarfodydd yn pwysleisio deilliannau dadansoddi data i'r holl staff, ynghyd â'r goblygiadau ar gyfer addysgu a dysgu. Llywiodd data y gwaith o fapio darpariaeth, a helpodd i egluro disgwyliadau ar gyfer disgyblion a lefel yr her a'r cymorth y byddai eu hangen arnynt yn yr ystafell ddosbarth. Canolbwyntiodd arsylwi gwersi yn glir ar y cysylltiad rhwng data â chynlluniau athrawon. Llywiodd yr arfarniad hwn o ddata, ymrwymiad i gynnydd disgyblion ac ymwybyddiaeth well o addysgu o ansawdd da dargedau rheoli perfformiad. Helpodd y cysylltiad hwn yr holl staff i weithio'n fwy effeithiol ac effeithlon i gynnal safonau gwell i ddisgyblion yn eu hystafelloedd dosbarth.

Dechreuodd staff weithio ar y cyd. Er enghraifft, roedd dadansoddi data ar y cyd yn galluogi staff i nodi blaenoriaethau ar gyfer gwella, a lywiodd mapiau darpariaeth. Roedd y mapiau hyn yn nodi'n glir lefelau perfformiad gwahanol yr holl ddisgyblion ac yn galluogi'r staff i gydweddu profiadau addysgu a dysgu â'r lefelau hyn yn llwyddiannus. Roedd hyn yn golygu bod staff yn gwella eu medrau proffesiynol ac yn cyfrannu'n fwy effeithiol at gyfeiriad strategol yr ysgol. Wrth i fedrau staff wella, daeth arsylwi gwersi cymheiriaid ac adolygu llyfrau yn arfer gyffredin. Galluogodd y broses hon y staff i ddadansoddi ansawdd addysgu a dysgu drwy edrych ar y gwaith mewn llyfrau disgyblion, er enghraifft drwy nodi p'un a oedd disgyblion unigol yn gwneud cynnydd mewn perthynas â'u nodau dysgu ai peidio. O ganlyniad i'r broses hon, nododd yr ysgol fod gwahaniaethu a her i ddisgyblion mwy abl yn faes a oedd yn gwella. Erbyn hyn, mae diwylliant o rannu a chymorth yn rhan sylfaenol o arfer yr ysgol.

Erbyn hyn, mae gan yr holl staff ddealltwriaeth well o'u cyfrifoldeb am gynnydd disgyblion. Mae arsylwi gwersi cymheiriaid a chraffu ar lyfrau yn atgyfnerthu'r cysylltiad rhwng tystiolaeth uniongyrchol ac ansawdd darpariaeth. Mae hyn yn arwain at gylch asesu a myfyrio mwyfwy sicr, sy'n dylanwadu ar arfer, cynllunio gwelliant, rheoli perfformiad a datblygiad proffesiynol. Mae rôl ddatblygol y corff llywodraethol yn rhan hanfodol o'r broses drwy lefelau gwell o her a chymorth.

Ar ôl i Estyn dynnu'r ysgol o'r categori gwelliant sylweddol yn 2013, roedd yn hanfodol cynnal ac adeiladu ar y diwylliant o wella. Arweiniodd staff allweddol fentrau pwysig ac roedd yr holl staff yn deall eu rolau a'u cyfrifoldebau o fewn ymrwymiad yr ysgol i gyflymu cynnydd disgyblion. Roedd arsylwi gwersi cymheiriaid a chraffu ar lyfrau yn cynorthwyo ac yn sicrhau dilyniant a lefel gynyddol o her mewn gwersi i bob disgybl. Datblygodd hyn allu'r staff ymhellach i arfarnu arfer broffesiynol aelodau staff eraill yn erbyn meini prawf cyson.

Dod yn ysgol eangfrydig

Dechreuodd arweinwyr weithio'n effeithiol â phartneriaid allanol, fel y consortiwm rhanbarthol, i wella ansawdd gwaith yr ysgol. Galluogodd y partneriaethau hyn yr ysgol i:

- wella effeithiolrwydd gweithgareddau hunanarfarnu hanfodol, fel arsylwi gwersi a chraffu ar waith disgyblion
- gwella darpariaeth ar gyfer llythrennedd a rhifedd ar draws pob maes dysgu i godi safonau disgyblion
- gwella trefniadau ar gyfer asesiadau athrawon

Mae'r ysgol wedi sefydlu disgwyliad i staff weithio ar y cyd ag ysgolion eraill i godi safonau. Mae hyn yn amlwg yng nghynllun datblygu'r ysgol. Erbyn hyn, mae staff yn cydweithio ag ysgolion eraill yn rheolaidd, a cheir canlyniadau cadarnhaol. Mae enghreifftiau diweddar yn cynnwys y cydlynnydd llythrennedd yn cydweithio â grŵp o ysgolion lleol i wella darpariaeth ar gyfer ysgrifennu estynedig, a'r cydlynnydd rhifedd yn cynorthwyo ysgol leol arall i godi safonau mewn mathemateg yng nghyfnod allweddol 2.

Deilliannau

- Mae'r rhan fwyaf o ddisgyblion yn y Cyfnod Sylfaen ac yng nghyfnod allweddol 2 yn gwneud cynnydd da o'u manau cychwyn unigol ac yn cyflawni o leiaf y lefelau disgwylidig ar gyfer disgyblion eu hoedran nhw
- Mae tueddiadau perfformiad yn dangos perfformiad cyson dda ar y lefelau a'r deilliannau disgwylidig ar ddiwedd y Cyfnod Sylfaen a chyfnod allweddol 2 yn y rhan fwyaf o feysydd dysgu
- Mae gan yr ysgol arferion a systemau beunyddiol effeithiol sy'n ategu addysgu a dysgu effeithiol
- Mae gan yr ysgol strwythur arweinyddiaeth effeithiol a threfniadau i ddatblygu arweinwyr; mae'r rhain yn ategu perfformiad cyson dda
- Mae'r ysgol wedi gallu blaenoriaethu a gweithredu mentrau gwella yn llwyddiannus er lles pob disgybl
- Mae'r ysgol yn cydweithio'n effeithiol ag ysgolion eraill i wella deilliannau i ddisgyblion

Mae'r deilliannau hyn yn dangos y camau bras a gymerwyd gan yr ysgol dros y tair blynedd diwethaf, ond mae uwch arweinwyr yn gwybod bod rhaid i'r ysgol barhau ar ei thaith wella. Mae gan arweinwyr gefnogaeth y staff a'r corff llywodraethol i sicrhau bod hyn yn parhau.

Adran 2: Gwneud cynnydd

Astudiaeth achos 7

Ysgol Gynradd Deri View, Y Fenni, Sir Fynwy

Cyd-destun

Mae Ysgol Gynradd Deri View yn ysgol gynradd gymunedol i ddisgyblion rhwng 3 ac 11 oed, yn y Fenni yn Sir Fynwy. Mae gan yr ysgol ddalgylch mawr sy'n cynnwys ardal ehangach tref y Fenni a'r ystadau tai lleol.

Mae'r ysgol yn darparu addysg amser llawn i 260 o ddisgyblion, ac mae 68 o ddisgyblion pellach yn mynychu'r dosbarth meithrin ar sail ran-amser. Mae gan yr ysgol adnodd arbenigol i ddisgyblion ag anghenion addysgol arbennig cymedrol, sydd ar agor i ddisgyblion ar draws yr awdurdod lleol. Mae canolfan integredig i blant ynghlwm wrth yr ysgol, sy'n cael ei rheoli gan yr awdurdod lleol.

Mae 40% o'r disgyblion yn gymwys i gael prydau ysgol am ddim. Mae hyn ymhell uwchlaw'r cyfartaledd cenedlaethol a chyfartaledd yr awdurdod lleol. Mae'r ysgol yn nodi bod gan tua 21% o'r disgyblion anghenion dysgu ychwanegol, sydd ychydig islaw'r cyfartaledd cenedlaethol. Ychydig iawn o ddisgyblion sydd â datganiad o anghenion addysgol arbennig. Daw bron pob un o'r disgyblion o gartrefi sydd â'r Saesneg fel eu prif iaith.

Ymgwymerodd y pennaeth â'i swydd ym Medi 2012. Arolygwyd yr ysgol gan Estyn yn Ionawr 2013 a barnwyd bod angen iddi gael ei monitro gan Estyn. Adeg yr arolygiad, roedd gan yr ysgol ddiffyg sylweddol yn ei chyllideb, sef dros £171,000, ac roedd y pennaeth yn gweithio'n ddiflino i gytuno ar gynllun adfer cyllideb â'r awdurdod lleol er mwyn rhoi'r ysgol yn ôl mewn sefyllfa ariannol gadarn. Roedd gan yr ysgol lawer gormod o staff hefyd; roedd 72 o staff yn cael eu cyflogi i fodloni anghenion 300 o ddisgyblion.

Ailymwelodd arolygwyr Estyn â'r ysgol ym Mawrth 2014, gan farnu bod yr ysgol wedi gwneud cynnydd da yn erbyn yr argymhellion o'r arolygiad yn Ionawr 2013, a gwnaethant ei thyngu o'r categori monitro gan Estyn.

Strategaeth wella

Cam 1

Wrth ei phenodi, ymgwymerodd y pennaeth ag ystod eang o weithgareddau hunanarfarnu yn bersonol. O ganlyniad, roedd yr adroddiad hunanarfarnu a luniwyd ar gyfer yr arolygiad yn gywir ym mhob modd ac yn nodi'n glir y meysydd yr oedd angen i'r ysgol eu gwella.

Meysydd ffocws allweddol cychwynnol y pennaeth oedd:

- gwella medrau arweinyddiaeth uwch arweinwyr, gan gynnwys rhoi system drylwyr ar waith ar gyfer rheoli perfformiad

- gwella ansawdd yr addysgu a'r defnydd o asesu
- codi safonau mewn Saesneg a mathemateg
- lleihau'r diffyg yn y gyllideb

Gweithredu

Er gwaethaf sefyllfa gyllidebol heriol iawn, aeth y pennaeth ati i wella safonau ar unwaith. Nid oedd yn fodlon peryglu ansawdd yr addysg a ddarparwyd i ddisgyblion. Yn y lle cyntaf, canolbwyntiodd y pennaeth ar feithrin gallu'r uwch dîm arweinyddiaeth. Gan ddefnyddio ymgynghorydd arweinyddiaeth allanol, rhoddodd raglen ddatblygu ar waith i wella medrau'r uwch dîm arweinyddiaeth mewn dwyn eu hunain, a'r staff yr oeddent yn eu rheoli, i gyfrif am safonau disgyblion ac ansawdd yr addysgu. Fel rhan o'r rhaglen hon, datblygodd yr aelodau staff hyn eu medrau hyfforddi a mentora, a'u gallu i reoli perfformiad staff eraill.

Defnyddiodd y pennaeth ymgynghorydd allanol ychwanegol i wella medrau'r tîm arweinyddiaeth mewn cynnal gweithgareddau hunanarfarnu. Gweithiodd yr ymgynghorydd hwn â'r tîm ar sut i arfarnu safonau ac addysgu. Cyflwynodd yr ymgynghorydd 'gontinwmm addysgu', a oedd yn galluogi dull mwy cyson o roi adborth ar ôl arsylwi gwersi. Hefyd, darparodd y continwmm hwn fframwaith i'r holl staff pan roeddent yn siarad am addysgu a dysgu a sut i ennyn y gwelliannau gofynnol yn yr ystafell ddosbarth.

Ochr yn ochr â defnyddio ymgynghorwyr, cyflwynodd y pennaeth galendr trylwyr o weithgareddau hunanarfarnu a oedd yn gysylltiedig â blaenoriaethau gwella'r ysgol. Yn yr ychydig fisoedd cyntaf, cyflawnwyd yr holl weithgareddau hunanarfarnu ar y cyd gan y pennaeth ac aelod o'i thîm arweinyddiaeth. Y sail resymegol ar gyfer y dull hwn ar y cyd oedd bod y pennaeth eisiau sicrhau barnau cyson a sicrhau bod gan holl aelodau ei thîm yr un disgwyliadau uchel â hi.

Hefyd, cryfhaodd y pennaeth weithdrefnau rheoli perfformiad a dirprwyo cyfrifoldebau rheoli perfformiad yn deg ar draws yr uwch dîm arweinyddiaeth. Sicrhaodd fod targedau'r holl staff yn cysylltu'n agos â blaenoriaethau gwella a bod yr holl staff yn ymwybodol o'u hatebolrwydd am y safonau y mae eu disgyblion yn eu cyflawni.

Yn y flwyddyn gyntaf, cydweithiodd y pennaeth yn agos â'r tîm rhifedd o'r consortiwm rhanbarthol i ddatblygu rhaglen o gymorth dwys i staff. Gweithiodd y tîm rhifedd yn yr ysgol yn rheolaidd gyda staff i ddatblygu eu dealltwriaeth o sut orau i ddatblygu medrau mathemategol disgyblion. Roedd natur barhaus y rhaglen hyfforddi yn annog perthynas dda rhwng staff a'r tîm rhifedd, ac yn golygu bod gan athrawon fan cyswilt os oedd angen cymorth ychwanegol arnynt.

Efelychwyd y model hwn o gymorth mewnol, dwys wrth uwchsgilio staff i wella eu haddysgu o ddarllen ac ysgrifennu. Sicrhaodd y pennaeth wasanaethau ymgynghorydd allanol i gydweithio â staff i ddatblygu dull cyson o gynllunio, addysgu a datblygu medrau llythrennedd disgyblion. Hefyd, datblygodd y pennaeth fedrau'r cynorthwywyr cymorth dysgu i'w galluogi i gyflwyno rhaglenni dal i fyny ar gyfer llythrennedd, oherwydd nid oedd llawer o ddisgyblion yn cyflawni'n ddigon da o ganlyniad i fylchau yn eu medrau a'u gwybodaeth am lythrennedd.

Sicrhaodd y pennaeth fod y corff llywodraethol a'r awdurdod lleol yn ymwybodol o ddifrifoldeb y sefyllfa o ran y diffyg yn y gyllideb, a'r angen i roi'r ysgol mewn sefyllfa ariannol gadarn unwaith eto. Gweithiodd â'r awdurdod lleol ar gynllun adfer cyllideb a sicrhau bod yr ysgol yn rhoi'r gorau i dalu'r costau ar gyfer y ganolfan integredig i blant, yr oedd yr awdurdod lleol yn gyfrifol amdani. Oherwydd bod gan yr ysgol lawer gormod o staff, bu raid i'r pennaeth wneud penderfyniadau anodd ac, o ganlyniad, gadawodd 24 o aelodau staff, a oedd mewn swyddi cymorth dysgu diangen, ar ddiwedd y flwyddyn gyntaf dan ofal y pennaeth.

Cam 2

Dros y 18 mis diwethaf, mae llawer o'r uwch dîm arweinyddiaeth y gwnaeth y pennaeth weithio â nhw'n wreiddiol wedi sicrhau dyrchafiadau mewn ysgolion eraill. O ganlyniad, roedd angen i'r pennaeth barhau i ddatblygu medrau arweinyddiaeth yr holl staff er mwyn sicrhau bod yr ysgol yn parhau ar ei thaith wella. Er Medi 2015, mae strwythur uwch arweinwyr yr ysgol yn cynnwys y pennaeth, dirprwy bennaeth dros dro (ar secondiad o ysgol arall), arweinydd y Cyfnod Sylfaen, pennaeth â gofal y ganolfan adnoddau dysgu arbenigol ac arweinydd ar gyfer anghenion dysgu ychwanegol. Erbyn hyn, caiff yr uwch dîm arweinyddiaeth ei gynorthwyo gan bedwar deiliad swyddi sy'n gyfrifol am addysgu a dysgu. Mae'r arweinwyr canol hyn yn gyfrifol am agweddau pwysig ar waith yr ysgol, fel sicrhau darpariaeth a safonau o ansawdd uchel ar gyfer rhifedd, dysgwyr mwy abl a medrau meddwl.

Camau gweithredu

Er mwyn cynorthwyo i ddatblygu arweinwyr canol, darparodd y pennaeth gyfleoedd cysgodi er mwyn iddynt ddysgu oddi wrth ymarferwyr eraill cyn ymgymryd â'u cyfrifoldebau addysgu a dysgu ychwanegol. Ymestynnodd y cyfleoedd hyn y tu hwnt i'r ysgol gan fod y pennaeth wedi ymgymryd â phrifathrawiaeth weithredol dros dro, a oedd yn cynnwys cynorthwyo dwy ysgol arall yn yr awdurdod lleol. Er bod y trefniadau prifathrawiaeth dros dro wedi dod i ben, mae staff o'r tair ysgol yn parhau i ddysgu oddi wrth ei gilydd drwy fentora cymheiriaid, adolygu cymheiriaid ac ymarferion cymedroli.

Mae'r pennaeth wedi sicrhau llawer o gyfleoedd datblygiad proffesiynol ychwanegol i'r tîm o arweinwyr canol, gan gynnwys eu hyfforddi a'u mentora'n bersonol i wella eu medrau arfarnu. Mae hefyd wedi cydweithio ag ymarferydd arweiniol o'r consortiwm rhanbarthol i lunio rhaglen datblygiad proffesiynol ddwy flynedd, sydd â modiwlau craidd ar gyfer pob arweinydd canol ac elfennau arunig sy'n cysylltu â chyfrifoldebau a swydd ddisgrifiadau unigol. Hefyd, mae'r pennaeth wedi hwyluso ac ariannu cyfleoedd i staff astudio ar lefel ôl-raddedig drwy'r gweithdrefnau rheoli perfformiad.

Un o flaenoriaethau'r pennaeth, ynghyd ag uwch arweinwyr ac arweinwyr canol, oedd sicrhau y cafodd yr holl gyfleoedd datblygiad proffesiynol eu cyfathrebu'n effeithiol ar draws yr ysgol gyfan a dilynwyd eu trywydd yn gyson. Cyn penodi'r pennaeth, crybwyllodd arweinwyr canol nad oedd hyfforddiant yn cael unrhyw effaith ac nad oedd unrhyw beth yn digwydd ar ôl digwyddiad hyfforddi. Roeddent hefyd yn teimlo bod y rhan fwyaf o wybodaeth yn cael ei chadw gan ychydig iawn o bobl ar frig yr ysgol ac nad oedd llawer o wybodaeth yn cael ei rhannu.

Rhoddodd y tîm arweinyddiaeth system gyfathrebu effeithiol ar waith. Prynodd y pennaeth liniaduron i'r holl athrawon a'r cynorthwyr addysgu lefel uwch er mwyn sicrhau y gallant fanteisio ar system e-bost fewnol, dyddiadur wythnosol a chalendr digwyddiadau electronig hirdymor. Hefyd, mae'r system electronig yn galluogi staff i rannu cynllunio, deilliannau hunanarfarnu a gwybodaeth berthnasol arall. Caiff y system electronig ei hategu gan hysbysfwrdd i'r staff a bwletinâu rheolaidd fel y gall yr holl staff weld gwybodaeth a dyddiadau allweddol.

Mae'r holl uwch arweinwyr ac arweinwyr canol yn cynnal gweithgareddau hunanarfarnu effeithiol yn rheolaidd. Mae amserlen dynn o deithiau dysgu, monitro llyfrau, gwrando ar ddysgwyr ac arfarniadau cynllunio ar waith, ac mae'r holl staff yn rhannu deilliannau'r gwaith hwn ar lefel timau a'r ysgol gyfan. Hefyd, mae'r ysgol wedi rhoi amserlen ar waith ar gyfer adolygiadau dysgu ac wedi uwchsgilio'r holl staff o ran monitro cynnydd disgyblion, defnyddio data a gosod targedau ar lefel unigolion, grwpiau a charfanau. Mae'r fformat a ddefnyddir gan yr ysgol i rannu deilliannau'r adolygiadau dysgu yn cynnwys adran ddefnyddiol o'r enw 'Ar bwy y mae angen gwybod?'. Mae uwch arweinwyr yn defnyddio'r wybodaeth hon yn dda i olrhain cynnydd disgyblion a rhoi'r cymorth angenrheidiol ar waith i helpu disgyblion i wella.

Yn ogystal â chanolbwyntio ar wella safonau mewn Saesneg a mathemateg, mae'r pennaeth wedi hwyluso'r gwaith o ehangu'r cwricwlwm sydd ar gael i ddisgyblion. Mae aelod o'r tîm arweinwyr canol wedi hyfforddi fel hyfforddwr achrededig 'athroniaeth i blant', ac mae wedi datblygu gwybodaeth aelodau staff eraill am sut i gyflwyno sesiynau athroniaeth. Hefyd, mae'r ysgol wedi buddsoddi'n drwm mewn gwella gwybodaeth staff am dechnoleg ddigidol ac adnoddau digidol. Defnyddiwyd y wybodaeth hon yn dda i lunio 'Pecyn Offer Llythrennedd Deri View', sy'n cynorthwyo staff i gyflwyno sesiynau llythrennedd cyffrous gan ddefnyddio amlgyfryngau, llyfrau, athroniaeth a drama fel ysgogiadau.

Deilliannau

- Yn 2015, cyflawnodd 87% o ddisgyblion Blwyddyn 6 y lefel ddisgwyliedig yn Saesneg, sef cynnydd o 12 pwynt canran er 2012, a chyflawnodd 85% o ddisgyblion y lefel ddisgwyliedig neu'n uwch mewn mathemateg, sef cynnydd o 12 pwynt canran er 2012
- Mae gallu disgyblion i feddwl drostynt eu hunain a gweithio'n annibynnol wedi gwella drwy'r dull ysgol gyfan o ddatblygu llythrennedd drwy athroniaeth, amlgyfryngau a drama
- Mae disgyblion yn mwynhau dod i'r ysgol ac mae cyfraddau presenoldeb yn dda yn gyson
- Mae gan yr ysgol ddull cyson o ddatblygu medrau llythrennedd a rhifedd disgyblion
- Mae athrawon yn myfyrio'n dda ar eu strategaethau addysgu ac asesu, gan ddefnyddio'r continwmm addysgu cytûn yn sail ar gyfer gwella
- Mae system briodol ar gyfer asesu a monitro cynnydd disgyblion, a systemau effeithiol i ddefnyddio'r wybodaeth hon i gynorthwyo disgyblion sy'n tangyflawni
- Caiff yr ysgol ei harwain gan dîm o weithwyr proffesiynol sydd â'r medrau a'r wybodaeth angenrheidiol i wneud gwelliannau
- Caiff gwybodaeth a chyfluoedd datblygu eu cyfathrebu a'u rhannu'n dda ar draws yr ysgol

- Ar ddiwedd blwyddyn ariannol 2014-2015, cofnododd yr ysgol waged yn y gyllideb o £22,000
- Erbyn hyn, mae gan yr ysgol nifer briodol o staff ar gyfer nifer y disgyblion sydd ar y gofrestr

Astudiaeth achos 8

Ysgol Gynradd Gymraeg Rhosafan, Castell-nedd Port Talbot

Cynnwys rhieni mewn codi safonau

Cyd-destun

Mae Ysgol Gynradd Gymraeg Rhosafan yn ysgol cyfrwng Cymraeg yn Aberafan, ger Port Talbot. Mae 365 o ddisgyblion ar y gofrestr, gan gynnwys 60 o blant meithrin rhan-amser. Mae tuag 19% o'r disgyblion yn gymwys i gael prydau ysgol am ddim. Mae'r ffigur hyn fymryn yn is na'r cyfartaledd cenedlaethol, sef 20%. Daw 79% o ddisgyblion o gartrefi lle caiff Saesneg ei siarad fel y brif iaith. Mae bron pob un o'r disgyblion o ethnigrwydd gwyn Prydeinig. Mae'r ysgol yn nodi bod gan tuag 20% o'r disgyblion anghenion dysgu ychwanegol, sydd islaw'r cyfartaledd cenedlaethol. Mae gan ychydig iawn o ddisgyblion ddatganiad o anghenion addysgol arbennig. Ychydig iawn o ddisgyblion sydd dan ofal yr awdurdod lleol.

Arweiniodd arolygiad Estyn ym Mehefin 2013 at roi'r ysgol yn y categori monitro gan Estyn. Tynnodd Estyn yr ysgol o'r categori hwn ym Medi 2014 ar ôl iddi wneud cynnydd da wrth fynd i'r afael ag argymhellion yr arolygiad.

Ymgwymerodd y pennaeth â'i swydd yn Ionawr 2009.

Taith wella'r ysgol

Amcanion strategol

Mae'r prif ffactorau sy'n cyfrannu at wella safonau yn yr ysgol fel a ganlyn:

- mireinio a chryfhau gweithdrefnau hunanarfarnu i gynnwys yr holl aelodau staff, disgyblion a rhieni
- gwella atebolrwydd drwy sicrhau'n systematig y caiff yr holl ddisgyblion eu herio a'u bod yn cael cyfleoedd i gyflawni eu potensial
- cyflwyno ac ymgorffori arsylwi gwersi cymheiriaid
- cynnwys rhieni mewn craffu ar waith disgyblion

Roedd llawer o brosesau hunanarfarnu ar waith eisoes cyn arolygiad Estyn ym Mehefin 2013. Fodd bynnag, nid oedd y rhain yn ddigon trylwyr i nodi'r cryfderau a'r meysydd i'w gwella yn gywir. Yn dilyn arolygiad Estyn, roedd y pennaeth, yr uwch dîm arweinyddiaeth, staff a llywodraethwyr yn awyddus iawn i ymateb i'r argymhellion yn gyflym a gwella perfformiad yr ysgol.

Camau gweithredu

Cryfhau prosesau hunanarfarnu

Yn ystod tymor yr haf 2013, cyflwynodd yr ysgol hyfforddiant mewn swydd ysgol gyfan i'r holl staff. Maent yn gweithio ar y cyd i arfarnu data perfformiad disgyblion ac arfarnu effaith y cynllun gwella ysgol presennol. Gan ddefnyddio'r wybodaeth hon, mae staff yn penderfynu ar flaenoriaethau ar gyfer y flwyddyn academaidd ddilynol. Caiff llywodraethwyr gyfleoedd i drafod data perfformiad yr ysgol ac arfarnu deilliannau'r cynllun gwella ysgol ar y cyd ag arweinwyr. Mae uwch arweinwyr yn defnyddio'r wybodaeth hon yn effeithiol i lunio adroddiad hunanarfarnu a chynllun datblygu canlyniadol. Mae hyn yn sicrhau bod yr holl staff yn berchen ar y broses a bod ganddynt ddealltwriaeth glir o lwyddiannau presennol a blaenoriaethau'r dyfodol.

Mae staff addysgu yn dadansoddi data eu disgyblion newydd ym mis Medi o system electronig yr ysgol, ac yn arfarnu eu cynnydd yn ystod y flwyddyn yn ystod tymor yr haf nesaf. Maent yn gyfrifol am ysgrifennu adroddiad cynnydd ar gyfer y pennaeth ddwywaith y flwyddyn ac, o'r dadansoddiad hwnnw, maent yn creu trosolwg o berfformiad y dosbarth ac yn gosod targedau realistig i bob disgybl. Hefyd, gwnânt ddefnyddio effeithiol o'r system hon i gynllunio gwersi i fodloni anghenion pob disgybl, a chynllunio rhaglenni ymyrraeth ar gyfer unigolion neu grwpiau targedig. Trwy gydol y flwyddyn, ceir trafodaethau proffesiynol parhaus â'r pennaeth i fonitro ac arfarnu cynnydd tuag at fodloni'r targedau cytûn. O ganlyniad, mae staff yn fwy atebol o lawer am y safonau y mae eu disgyblion yn eu cyflawni.

Craffu ar lyfrau a chynnwys rhieni yn y broses

Cyn arolygiad craidd Estyn, er bod yr uwch dîm rheoli yn craffu ar lyfrau, nid oedd y broses yn ddigon trylwyr. Er mwyn mynd i'r afael ag argymhellion yr arolygiad ac, yn bwysicach fyth, codi safonau i'r holl ddisgyblion, cynhwysodd arweinwyr yr holl staff yn y broses hon.

Erbyn hyn, mae holl aelodau'r staff addysgu yn craffu ar lyfrau'n rheolaidd. Er enghraifft, maent yn dod â llyfrau i gyfarfodydd staff ac yn eu harfarnu yn erbyn ffocws cytûn. Mae athrawon yn cael trafodaeth â'r pennaeth ar ôl y cyfarfod hwn ac yn cael adborth ysgrifenedig. Mae hyn yn sicrhau bod gan athrawon ddealltwriaeth well o sut i fodloni anghenion pob disgybl yn effeithiol, oherwydd eu bod wedi nodi agweddau penodol ar eu harfer eu hunain, neu mewn dysgu disgyblion, i'w gwella.

Yn flaenorol, roedd rhieni'n cael diweddariadau rheolaidd ar gynnydd eu plant drwy nosweithiau rhieni traddodiadol deirgwaith y flwyddyn. Fodd bynnag, nododd yr ysgol nad oedd rhieni yn cael digon o gyfleoedd i weld gwaith eu plant, a phenderfynodd wella systemau er mwyn i rieni ddod yn bartneriaid yn addysg eu plant.

Datblygodd yr ysgol y syniad arloesol o wahodd rhieni i'r ysgol yn ystod y dydd i graffu ar waith eu plant ochr yn ochr â'r athrawon dosbarth er mwyn nodi unrhyw gryfderau penodol a meysydd i'w gwella. Galluogodd hyn i rieni ddechrau chwarae rhan weithredol mewn gwella cyflawniad a chyrhaeddiad eu plant drwy osod targedau ar gyfer gwella ar y cyd. Mae'r ysgol yn rheoli'r broses hon yn ofalus fel nad yw'n gofyn gormod o amser.

Roedd tua 60% o rieni yn bresennol yn y sesiwn gyntaf ac roedd yr adborth yn adeiladol. Roedd 100% o'r rhain a oedd yn bresennol yn cytuno bod y sesiwn yn fuddiol ac y dylai barhau ddwywaith y flwyddyn.

Er Medi 2014, mae'r rhan fwyaf o rieni wedi mynychu'r sesiynau hyn ddwywaith y flwyddyn, yn Nhachwedd a Mai. Mae'r trefniant hwn yn cael effaith gadarnhaol ar y bartneriaeth rhwng rhieni a'r ysgol, ac yn ategu gwelliannau mewn cynnydd disgyblion yn effeithiol. Mae disgyblion yn ymfalchïo'n gynyddol yn eu gwaith a'u cyflawniadau. Caiff y targedau a osodir gan rieni ac athrawon eu cynnwys yn llyfrau'r disgyblion. Mae disgyblion yn ymwybodol iawn o'r targedau hyn ac yn trafod eu cynnydd yn wybodus mewn perthynas â'r rhain. Hefyd, mae rhieni yn mesur cynnydd eu plant yn fwy effeithiol wrth arfarnu targedau â'r ysgol a'u plant. Erbyn hyn, mae'n fan cychwyn sefydledig ar gyfer y drafodaeth mewn cyfarfodydd rhieni.

Mae'r ysgol wedi rhannu'r dull hwn ag ysgolion eraill, sydd wedi gwneud sylwadau cadarnhaol ynghylch effeithiolrwydd y strategaeth hon o ran codi cyrhaeddiad a gwella gweithio mewn partneriaeth.

Arsylwi gwersi

Cyn yr arolygiad, roedd yr ysgol yn monitro gwersi'n ffurfiol. Fodd bynnag, nid oedd yr arsylwadau hyn yn cael effaith ddigonol ar wella ansawdd addysgu a dysgu.

Yn dilyn arolygiad craidd Estyn, trefnodd y pennaeth hyfforddiant i staff ar nodweddion gwersi da a rhagorol. Fe wnaeth hyn sicrhau bod gan yr holl staff ddealltwriaeth glir a chyson o arfer orau. Ffilmiodd y staff eu hunain yn addysgu ac arfarnu eu harfer eu hunain. Ar ôl hynny, trafododd y pennaeth y ffordd ymlaen â phob un o'r athrawon er mwyn gwella ansawdd eu perfformiad. Bu hyn yn effeithiol o ran gwella ansawdd a chysondeb cyffredinol addysgu.

Mae rhagor o fireiniadau diweddar i'r system yn galluogi athrawon i weithio mewn grwpiau o dri, dan arweiniad aelod o'r uwch dîm rheoli. Mae'r grwpiau hyn, sy'n cynnwys staff o'r ddau gyfnod allweddol, yn defnyddio meini prawf llwyddiant cytûn i fonitro ac arfarnu gwersi. Mae'r broses hon wedi sicrhau bod uwch arweinwyr yn datblygu medrau arweinyddiaeth gwerthfawr ac yn cyfrannu'n effeithiol ar wella'r ysgol. Mae'r ddeialog broffesiynol well, o ganlyniad i'r gwaith tîm hwn, wedi gwella ansawdd yr addysgu ymhellach ac yn sicrhau bod yr holl athrawon yn atebol i'w gilydd. Oherwydd effeithiolrwydd y dull hwn, cyflwynodd uwch arweinwyr system debyg o waith tîm ar gyfer cynorthwywyr addysgu er mwyn arwain at fwy o gysondeb ac ansawdd yn eu gwaith.

Erbyn hyn, mae'r prosesau hyn yn ffurfio rhan naturiol o waith yr ysgol. Maent yn bwydo'r system rheoli perfformiad ffurfiol â thargedau cytûn, sy'n gysylltiedig â'r cynllun gwella ysgol i wella perfformiad disgyblion. Mae'r broses hon hefyd yn darparu cyfleoedd gwerthfawr i'r holl aelodau staff ddatblygu eu medrau arweinyddiaeth.

Deilliannau

- Mae gweithdrefnau hunanarfarnu'r ysgol yn effeithiol ac yn cynnwys yr holl aelodau staff, disgyblion a rhieni
- Mae trefniadau effeithiol ar gyfer arsylwi gwersi cymheiriaid
- Mae gan yr ysgol bartneriaethau cryf a phwrpasol â rhieni
- Mae perfformiad yn asesiadau'r athrawon ar ddiwedd cyfnodau allweddol wedi gwella yn ystod yr ychydig flynyddoedd diwethaf, yn enwedig yn y Cyfnod Sylfaen
- Mewn asesiadau athrawon ar ddiwedd y Cyfnod Sylfaen, mae perfformiad yr ysgol mewn llythrennedd a datblygiad mathemategol yn cymharu'n ffafriol â pherfformiad ysgolion tebyg eraill ar y deilliannau disgwylidig a'r deilliannau uwch yn y ddwy flynedd diwethaf
- Mewn asesiadau athrawon ar ddiwedd cyfnod allweddol 2, mae perfformiad ar lefel uwch wedi gweld tuedd gyffredinol ar i fyny ym mhob pwnc craidd
- Mae'r ffocws ar wella ysgrifennu wedi arwain at welliant yng nghanran y disgyblion sy'n cyflawni ysgrifennu lefel 4 mewn asesiadau athrawon ar ddiwedd cyfnod allweddol 2 yn y ddwy iaith
- Mae presenoldeb disgyblion yn dangos tuedd ar i fyny, a gwelwyd gostyngiad sylweddol yng nghanran yr absenoldebau parhaus
- Mae addysgu wedi gwella drwy'r ysgol gyfan, ac mae monitro diweddar wedi asesu bod 100% o'r addysgu yn dda, gydag agweddau ar arfer ragorol.

Cadarnhaodd ymweliad monitro gan Estyn ym Medi 2014 y deilliannau hyn. Dywed yr adroddiad monitro:

'Mae arweinwyr wedi sefydlu trefniadau rheolaidd ar gyfer monitro gwersi... Maent yn dadansoddi'r data hwn yn briodol ac maent wedi dechrau defnyddio'r canlyniadau hyn er mwyn gwella tanberfformio yn y tymor byr.

'Mae ffocws priodol ar safonau disgyblion fel rhan annatod o fonitro gwersi. O ganlyniad, mae cysondeb gwell yn yr her y mae athrawon yn ei darparu i ddisgyblion mwy abl, sydd wedi arwain at wella canran y disgyblion sy'n cyflawni'r lefelau uwch ar ddiwedd cyfnod allweddol 2 yn 2014.'

Astudiaeth achos 9

Ysgol Tafarnspite ac Ysgol Templeton, Sir Benfro

Rhannu arweinyddiaeth effeithiol yn arwain at safonau a darpariaeth well

Cyd-destun

Mae Ysgol Gynradd Gymunedol Tafarnspite ym mhentref Tafarnspite yn Sir Benfro. Mae'n gwasanaethu dalgyloch gwledig mawr. Roedd tua 209 o ddisgyblion rhwng 3 ac 11 oed ar y gofrestr yn Ionawr 2015.

Mae tua 6% o'r disgyblion yn gymwys i gael prydau ysgol am ddim, sydd ymhell islaw'r cyfartaledd cenedlaethol. Mae'r ysgol yn nodi bod gan tuag 20% o'r

disgyblion anghenion dysgu ychwanegol, gan gynnwys ychydig iawn o ddisgyblion sydd â datganiad o anghenion addysgol arbennig. Mae bron pob un o'r disgyblion o ethnigrwydd gwyn Prydeinig. Ychydig iawn o ddisgyblion sy'n siarad Saesneg fel iaith ychwanegol ac nid oes unrhyw ddisgyblion yn siarad Cymraeg gartref.

Ymgwymerodd y pennaeth â'i swydd yn 2007, a chynhaliwyd arolygiad diwethaf yr ysgol gan Estyn yn 2012. Barnodd Estyn fod safonau yn dda. Barnwyd bod lles disgyblion; gofal, cymorth ac arweiniad yr ysgol i ddisgyblion; yr amgylchedd dysgu, a gweithio mewn partneriaeth yn rhagorol.

Mae Ysgol Gynradd Templeton yn ysgol gynradd gymunedol ym mhentref gwledig Templeton yn Sir Benfro. Roedd 69 o ddisgyblion ar y gofrestr yn Ionawr 2015, rhwng 4 ac 11 oed, mewn tri dosbarth oed cymysg.

Mae'r ysgol yn nodi bod gan tuag 14.5% o'r disgyblion anghenion dysgu ychwanegol, sydd islaw'r cyfartaledd cenedlaethol. Mae tua 5% o'r disgyblion yn gymwys i gael prydau ysgol am ddim, sydd ymhell islaw'r cyfartaledd ar gyfer Cymru. Mae'r rhan fwyaf o'r disgyblion o ethnigrwydd gwyn Prydeinig a daw pob un ohonynt o gartrefi lle caiff Saesneg ei siarad fel y brif iaith. Nid oes unrhyw ddisgyblion yn siarad Cymraeg fel iaith gyntaf.

Cynhaliwyd arolygiad diwethaf yr ysgol gan Estyn yn 2009. Roedd deilliannau'r arolygiad yn gadarnhaol. Ymddeolodd pennaeth hirsefydlog Ysgol Templeton yn ystod haf 2014.

Mae'r ddwy ysgol bedair milltir oddi wrth ei gilydd. Yn wreiddiol, roedd gan y ddwy ysgol tua 130 o ddisgyblion ar y gofrestr ac roeddent o gymeriad tebyg. Fodd bynnag, bu'r ddwy ysgol yn sylweddol wahanol dros yr ychydig flynyddoedd diwethaf. Yn Ysgol Tafarnspite, mae nifer y disgyblion wedi cynyddu i tua 209. Mae nifer y disgyblion ar y gofrestr yn Ysgol Templeton wedi gostwng i tua 69 o ddisgyblion ac, yn Rhagfyr 2013, penderfynodd y consortiwm rhanbarthol ei rhoi yn y categori 'ysgolion y mae angen iddynt wella agweddau ar ddarpariaeth ac arweinyddiaeth'.

Pan ymddeolodd pennaeth Ysgol Templeton yng Ngorffennaf 2014, ystyriodd yr awdurdod lleol nifer o ddewisiadau, gan gynnwys y posibilrwydd o'i chau. Yn dilyn sawl cyfarfod â rhieni, llywodraethwyr, staff a phlant, cytunodd cyrff llywodraethol y ddwy ysgol i gydweithio â'i gilydd mewn trefniadau cydweithredol anffurfiol am gyfnod o 12 mis, nes i'r awdurdod lleol gytuno ar ateb mwy parhaol.

Sefydlodd Ysgol Tafarnspite ac Ysgol Templeton drefniant cydweithredol ym Medi 2014. Daeth pennaeth Ysgol Tafarnspite yn bennaeth gweithredol, gan oruchwylio'r ddwy ysgol. Mae'r awdurdod lleol wrthi'n ffurfioli'r trefniant hwn.

Dechrau'r daith wella

Achosodd y penderfyniad i gymeradwyo'r cydweithio rhwng y ddwy ysgol ansicrwydd i nifer o rieni yn Ysgol Tafarnspite, oherwydd nid oedd manteision y cynnig i addysg eu plant yn glir. At ei gilydd, roedd rhieni a staff yn cytuno er ei bod yn briodol cynorthwyo ysgol gyfagos, nid oeddent am i unrhyw drefniant gael effaith negyddol ar ansawdd yr ysgol a ddarperir i ddisgyblion yn Tafarnspite.

Roedd yr holl randdeiliaid yn Ysgol Templeton am i'w hysgol barhau i ddarparu addysg i blant lleol a bod yn ganolfan i'r gymuned, fel y bu am dros gan mlynedd. Heb gydweithio, roedd yn bosibl y byddai'n rhaid i Ysgol Templeton gau.

Sefydlodd arweinwyr fforwm rhieni, gan gynnwys rhieni o'r ddwy ysgol. Cyfarfu'r grŵp hwn bob hanner tymor i fonitro llwyddiant y ffederasiwn. Roedd hyn yn bwysig oherwydd ei fod yn cipio safbwyntiau rhieni yn glir. Rhannodd arweinwyr wybodaeth o'r cyfarfodydd hyn mewn cylchlythyrau rheolaidd, manwl.

Darparodd y fforwm gyfleoedd defnyddiol i rieni leisio eu barn, ac roedd yn ffordd effeithiol o ennyn ymddiriedaeth rhieni. Ar ôl y ddau gyfarfod cyntaf, roedd yr holl rieni'n teimlo bod tîm arweinyddiaeth yr ysgol, a phawb arall a oedd ynghlwm, wedi llwyddo i wneud gwelliant mesuradwy yn Ysgol Templeton wrth barhau i sicrhau gwelliannau yn Ysgol Tafarnspite. Rhoddodd hyn sicrwydd i rieni yn Ysgol Tafarnspite ac, wedi hynny, roeddent yn fodlon cefnogi'r cydweithio. Hyd yn hyn, mae'n ymddangos bod bron pob un o'r rhieni yn fodlon â llwyddiant y cydweithio, fel y dengys holiaduron rhieni a ddsbarthwyd gan yr ysgol.

Nodau strategol

Strwythur arweinyddiaeth ar gyfer y cydweithio

Datblygodd y pennaeth gweithredol gynllun arweinyddiaeth ar y cyd i'r ddwy ysgol. Rhan allweddol o'r strategaeth hon oedd datblygu strwythur arweinyddiaeth a fyddai'n darparu ystod a chydbywysedd addas o fedrau ac arbenigedd i fynd i'r afael â'r her newydd.

Cyn cydweithio, asesodd y tîm arweinyddiaeth mai un o'r bygythiadau mwyaf i hyfywedd hirdymor Ysgol Templeton oedd pwysau cyllidebol. Roedd nifer y disgyblion a oedd yn mynychu'r ysgol wedi disgyn yn raddol dros y degawd blaenorol, gydag effaith nodedig ar y gyllideb a'r buddsoddiad mewn adnoddau addysgu a dysgu ar y safle.

Ceisiodd y model arweinyddiaeth a luniwyd gan y pennaeth gweithredol ddefnyddio medrau'r arweinwyr yn Ysgol Tafarnspite yn effeithiol, gan gydnabod y byddai'r model hwn yn dod â mwy o lwyddiant na rhannu ei amser ei hun dros y ddau safle. Hefyd, roedd y model yn cynnig cyfleoedd datblygiad proffesiynol gwerthfawr i holl aelodau'r tîm arweinyddiaeth a'r staff ehangach.

Un o'r amcanion allweddol oedd creu strwythur a oedd yn galluogi'r defnydd gorau o fedrau a phrofiadau unigolion i helpu â'r newid gweddnewidiol yn Ysgol Templeton, heb beryglu'r safonau yn Ysgol Tafarnspite. Diweddarodd y pennaeth gweithredol a'r corff llywodraethol swydd ddisgrifiadau'r holl arweinwyr i adlewyrchu'r strwythur newydd. Yn gysylltiedig â hyn, gwnaethant ganolbwyntio amcanion rheoli perfformiad y tîm ar ddatblygu a rhannu medrau, gwybodaeth a gwerthoedd arweinyddiaeth yn unol â'r safonau arweinyddiaeth proffesiynol.

Daeth y pennaeth gweithredol o Ysgol Tafarnspite yn atebol am y ddau safle, drwy oruchwylio trefniadaeth a rheolaeth y ddwy ysgol. Lleolodd ei hun yn Ysgol Templeton am ddiwrnod yr wythnos. Ymgynghorodd â'r ddau gorff llywodraethol a'r holl randdeiliaid, a chydweithio'n agos â nhw ar hyd y broses newid er mwyn pennu'r cyfeiriad strategol a'r weledigaeth ar gyfer y ddwy ysgol.

Gwnaeth y dirprwy bennaeth, sef ymarferydd arweiniol y Cyfnod Sylfaen yn Ysgol Tafarnspite, gynorthwyo'r pennaeth gweithredol ar y ddau safle â gweithgareddau rheolaethol a gweithredol. Lleolodd ei hun yn Ysgol Templeton am ddiwrnod yr wythnos hefyd. Roedd ei chyfrifoldebau yn cynnwys goruchwyllo gwaith y Cyfnod Sylfaen yn y ddwy ysgol. Ei hamcan oedd gweithio i gynorthwyo'r pennaeth gweithredol â newid gweddnewidiol yn Ysgol Templeton, yn ogystal â hyfforddi, mentora a chynorthwyo staff y Cyfnod Sylfaen i wella darpariaeth a safonau.

Cynorthwyodd yr arweinydd cyfnod allweddol 2 o Ysgol Tafarnspite y pennaeth gweithredol ar y ddau safle. Lleolodd ei hun yn Ysgol Templeton am ddiwrnod yr wythnos hefyd yn ystod y flwyddyn gyntaf, gan gynyddu i ddiwrnod a hanner yn yr ail flwyddyn. Roedd ei gyfrifoldebau'n cynnwys cydlynu cyfnod allweddol 2 ar y ddau safle, ac addysgu dosbarth Blwyddyn 6 yn Ysgol Tafarnspite. Ei amcan oedd cynorthwyo'r pennaeth i wneud newidiadau yn Ysgol Templeton, yn ogystal â hyfforddi, mentora a chynorthwyo staff cyfnod allweddol 2 i wella darpariaeth a safonau.

Cynorthwyodd 'arweinydd safle' o Ysgol Templeton y pennaeth gweithredol ar safle Templeton â gweithgareddau rheolaethol a gweithredol. Bu'n gweithio yn Ysgol Templeton fel athrawes y Cyfnod Sylfaen ers nifer o flynyddoedd ac roedd yn gyfarwydd â phrosesau, cysylltiadau cymunedol, diwylliant a chyd-destun yr ysgol. Byddai'n uwch reolwyr ar safle Templeton ac yn cynnal cysylltiad rheolaidd ag aelodau'r tîm arweinyddiaeth.

Dechrau'r ffederasiwn

Un o'r heriau cychwynnol ar ddechrau'r cydweithio oedd cynnal archwiliad o safonau a darpariaeth yn Ysgol Templeton. Roedd hyn yn cynnwys arweinwyr yn cynnal arfarniad manwl i nodi cryfderau a gwendidau. Roedd hyn yn cynnwys dadansoddi data perfformiad disgyblion, arsylwi addysgu, craffu ar waith disgyblion a chynlluniau athrawon, ac archwiliad trylwyr o'r amgylchedd dysgu. Yna, datblygodd arweinwyr gynllun strategol a oedd yn adlewyrchu eu canfyddiadau i symud yr ysgol ymlaen. Helpodd ymgynghori strategol rheolaidd gan y tîm arweinyddiaeth, myfyrio ar ddata a ffynonellau eraill o dystiolaeth, i sicrhau cynnydd pwrpasol parhaus.

Wedi i gynllun gael ei bennu, y nod oedd rhoi newid ar waith yn Ysgol Templeton gan gynnal y safonau yn Ysgol Tafarnspite. Rhannodd y pennaeth gweithredol ei weledigaeth â staff, llywodraethwyr a rhieni drwy gynnal nifer o nosweithiau cyflwyno a chyfarfodydd yn y ddwy ysgol i ateb cwestiynau rhieni a rhanddeiliaid eraill.

O'r dechrau'n deg, buddsoddodd y tîm arweinyddiaeth amser ac ymdrech sylweddol yn adfywio Ysgol Templeton a'i staff, i greu cydbwysedd rhwng yr hen a'r newydd. Gwnaethant drefnu gwirfoddolwyr i helpu i baentio ac ad-drefnu adeilad yr ysgol, ailffurfweddu manau gweithio i fod yn fwy effeithlon a rhoi argraff gyffredinol gref bod yr ysgol yn dechrau o'r newydd. Rhoddodd arweinwyr ffocws mawr ar ailfywiogi diwylliant yr ysgol ac ennill 'calonnau a meddyliau' disgyblion, staff, llywodraethwyr a'r gymuned. Cydnabu'r tîm arweinyddiaeth nad oeddent eisiau dileu hunaniaeth draddodiadol Ysgol Templeton, ond eu nod oedd dechrau pennod newydd yn ei hanes.

Sefydlodd y pennaeth gweithredol arferion a rheolau newydd ac effeithiol. Roedd y rhan yn canolbwyntio ar ddatblygu diwylliant o ymddygiad cadarnhaol lle'r oedd staff a rhieni yn rhannu parch tuag at ei gilydd, a lle gallai disgyblion ymfalchïo yn eu hysgol. Creodd yr ethos hwn ysgol dawel, ddigyffro lle y gallai dysgu pwrpasol ddigwydd. Cyflwynodd y pennaeth system o reolau euraidd a gwasanaeth cyflawniad i ddathlu llwyddiant disgyblion. Yn yr ystafelloedd dosbarth, roedd yr holl staff yn rhannu'r un disgwyliadau ar gyfer ymddygiad priodol, gan sicrhau dull cyson. Creodd y newidiadau hyn ddiwylliant dysgu cadarnhaol a llwyddiannus, a lles hapus i staff, disgyblion ac ymwelwyr.

Croesawodd y staff yn Ysgol Templeton y newidiadau a'r strwythurau newydd. Roedd gan lawer o'r systemau newydd a gyflwynwyd hanes cryf o llwyddiant yn Ysgol Tafarnspite. Roedd y newidiadau hyn yn cynnwys:

- gwella prosesau cynllunio'r cwricwlwm ac asesu
- strategaethau i greu diwylliant dysgu cadarnhaol ac amgylchedd trefnus drwy weithredu gweithdrefnau cyson ar gyfer rheoli ymddygiad
- datblygu llais y disgybl cryf
- cryfhau ffocws cymunedol yr ysgol

Ar ddiwrnod cyntaf y cydweithio, rhannodd y pennaeth gweithredol ei ddisgwyliadau â'r staff, a oedd yn amlinellu'n glir beth oedd yn ofynnol o ran diwylliant yr ysgol, y berthynas â chymuned yr ysgol ac ansawdd yr addysgu a'r dysgu. Roedd yn disgwyl i bawb wneud eu gorau glas i ennyn newid a symud yr ysgol ymlaen. Rhannodd modelau rhagoriaeth â staff a disgyblion i'w gwneud yn glir beth oedd yn ei ddisgwyl ganddynt bob amser.

Gweithiodd y tîm arweinyddiaeth yn galed â'r staff i feithrin gwerthoedd a dulliau a fyddai'n arwain at newid cadarnhaol drwy ethos o ddisgwyliadau uchel. Sefydlodd arweinwyr arferion cyson a meithrin diwylliant tawel a chynhyrchiol yn Ysgol Templeton.

Roedd arweinwyr a staff yr ysgol yn cydnabod nad oedd prosesau rheoli perfformiad yn gryf yn Ysgol Templeton. Gwnaethant gyflwyno gweithdrefnau mwy cyson a chadarn, a gwnaethant sicrhau bod targedau ar gyfer datblygu staff yn cydymffurfio â blaenoriaethau'r ysgol a'r safonau cenedlaethol. Roedd arsylwadau gwersi ffocysedig yn ategu'r broses hon, a arweiniodd at safonau addysgu a dysgu gwell, fel y dangoswyd gan ddeilliannau ac ansawdd gwaith disgyblion mewn llyfrau.

Wrth wraidd y broses newid, gwnaeth arweinwyr feithrin perthnasoedd proffesiynol o ansawdd uchel yn gatalydd ar gyfer newid llwyddiannus. Roeddent yn cydnabod bod cynorthwyo pobl mewn modd sensitif i esblygu eu harfer yn mynnu amser, amynedd ac ymddiriedaeth. O ganlyniad, trwy hyfforddi, mentora a datblygiad proffesiynol, dechreuodd staff wella eu medrau.

Sicrhaodd arweinwyr y cafodd cynghorau'r ysgolion eu cynnwys yn llawn yn y broses newid. Ymwelodd cynghorau'r ysgolion ag ysgolion ei gilydd i gryfhau'r bartneriaeth rhyngddynt a dechrau cydweithio'n agos â'i gilydd. Roedd disgyblion Ysgol Tafarnspite eisiau helpu Ysgol Templeton yn ystod cyfnod o angen, a siaradodd disgyblion Ysgol Templeton yn gyffrous am eu 'hysgol newydd'. Cydweithiodd y

disgyblion o gymunedau'r ddwy ysgol yn dda â'i gilydd ar ystod o brosiectau ac ymweliadau, er enghraifft ymweliadau â siambrau cyngor y sir, Ynys Sgomer a Gwersyll yr Urdd, Caerdydd. Roedd y rhain yn weithgareddau nad oedd disgyblion yn Ysgol Templeton wedi ymgymryd â nhw'n flaenorol, ac roeddent yn ategu'r cwricwlwm yn y ddwy ysgol yn effeithiol.

Trwy gydol y flwyddyn, cynhaliodd arweinwyr ystod o ddiwyddiadau i alluogi rhieni a disgyblion i ymgysylltu ag Ysgol Templeton a oedd wedi ei hadfywio. Gwnaethant gyflwyno cyfleoedd i ddisgyblion rannu eu dysgu a pherfformio ar gyfer eu teuluoedd. Gwnaethant ychwanegu clybiau chwaraeon a digwyddiadau at galendr yr ysgol, a chyfleoedd gwell i'r disgyblion gymryd rhan mewn gweithgareddau pontio ychwanegol. Galluogodd hyn i rieni a'r gymuned leol feithrin cysylltiadau hanfodol â'r ysgol a helpu i ffurfio amgyffrediad cadarnhaol o'r ffederasiwn newydd.

Addysgu a dysgu

Ffocws mawr ar gyfer y tîm arweinyddiaeth oedd cynorthwyo i ddatblygu addysgu a dysgu yn Ysgol Templeton. Roedd y staff yn Ysgol Templeton yn frwdfrydig ac yn awyddus i ymgysylltu â'r arweinyddiaeth newydd. Darparodd y dirprwy bennaeth ac arweinydd cyfnod allweddol 2 o Ysgol Tafarnspite sesiynau cymorth ac adborth wythnosol i'r staff i'w helpu i wella. Roedd y rhain yn cynnwys trafod gwersi, craffu ar waith disgyblion a chyfleoedd i wyllo athrawon eraill ar waith a rhannu cynlluniau yn rheolaidd, a oedd yn hyrwyddo cysondeb. Roedd y sesiynau wythnosol hyn, a ddatblygwyd mewn hinsawdd a oedd wedi ei seilio ar gydbarch, gonestrwydd ac ymddiriedaeth ar y ddwy ochr, yn hyrwyddo'r newid cadarnhaol dros amser.

Yn dilyn yr arferion hyn, sicrhaodd arweinwyr y rhannwyd modelau o ragoriaeth ar gyfer cyflwyno gwersi ac ansawdd y gwaith mewn llyfrau disgyblion. Yn y modd hwn, roedd staff a disgyblion yn gwybod yn union beth oedd y disgwyliadau ac roedd ganddynt nodau pendant i weithio tuag atynt er mwyn gwella. Roedd hefyd yn galluogi arweinwyr i greu cynlluniau pwrpasol er mwyn i athrawon unigol barhau â'u teithiau gwella. Cafodd hyn effaith sylweddol ar wella safonau a darpariaeth yn yr ysgol dros amser.

Deilliannau'r trefniadau cydweithredol ar gyfer Ysgol Templeton

- Cynyddodd presenoldeb yn raddol, gan symud yr ysgol o'r 25% isaf o ysgolion tebyg yn 2013 i'r 50% uwch yn 2015
- Mae safonau cyrhaeddiad disgyblion, darpariaeth ac arweinyddiaeth wedi cynyddu'n sylweddol mewn cyfnod byr iawn o amser; mae nifer y disgyblion ar y gofrestr wedi cynyddu o 66 ym Medi 2014 i 90 yn Ionawr 2016 o ganlyniad i'r gwelliant i enw da'r ysgol yn y gymuned leol a'r tu hwnt
- Erbyn hyn, mae gan Ysgol Templeton y sgôr uchaf ar gyfer cyfranogiad disgyblion a diogelu yng ngwiriad iechyd diogelu'r awdurdod lleol
- Mae'r sylw i'r cwricwlwm yn gyson â chynnydd nodedig ym maint ac ansawdd gwaith disgyblion, fel y dengys gweithgareddau hunanarfarnu
- Mae Ysgol Templeton wedi cael profiad o fuddsoddiad sylweddol mewn offer TGCh yr oedd wir ei angen i staff a disgyblion, gyda gliniaduron a byrddau clyfar ym mhob ystafell ddosbarth

Deilliannau'r trefniadau cydweithredol ar gyfer Ysgol Tafarnspite

- Mae gan uwch aelodau staff gyfrifoldebau arweinyddiaeth a rheolaeth gwell, sydd wedi bod o fudd iddynt yn eu rôl fel arweinwyr yn Ysgol Tafarnspite
- Mae aelodau staff eraill yn Ysgol Tafarnspite wedi datblygu eu rolau arweinyddiaeth eu hunain o ganlyniad i'r ffederasiwn drwy rannu eu gwybodaeth a'u profiadau yn y broses rheoli newid
- Mae llawer o'r deunyddiau hyfforddi a datblygiad proffesiynol a ddatblygwyd i'w defnyddio yn Ysgol Tafarnspite wedi ategu dysgu proffesiynol o ansawdd da yn Ysgol Templeton hefyd
- Mae safonau wedi parhau i godi yn Ysgol Tafarnspite drwy gydol y cyfnod cydweithio: yn 2015, mae perfformiad disgyblion ar y lefel ddisgwyliedig ar ddiwedd y Cyfnod Sylfaen wedi rhoi'r ysgol yn y 25% uchaf o gymharu ag ysgolion tebyg; ac ar y deilliannau uwch na'r disgwyl, mae perfformiad wedi rhoi'r ysgol yn y 25% uchaf ar gyfer datblygiad mathemategol a'r 50% uwch ar gyfer llythrennedd
- Yng nghyfnod allweddol 2, mae perfformiad disgyblion yn 2015 wedi rhoi'r ysgol yn y 25% uchaf ar gyfer Saesneg, mathemateg a gwyddoniaeth ar y lefelau disgwyliedig ac uwch

Yn yr un modd â phob tasg arweinyddiaeth a rheolaeth, bu nifer o heriau a chymhlethdodau anrhagweledig ar hyd y ffyrdd. Cynyddodd y llwyth gwaith ac atebolrwydd yn gyffredinol ar ddechrau'r cydweithio. Fodd bynnag, dros amser, mae systemau wedi cael eu symleiddio, ac mae rhediad y newid wedi disgyn i lefel fwy cynaliadwy.

Adran 3: Adeiladu momentwm

Astudiaeth achos 10

Ysgol Gynradd Wirfoddol a Gynorthwyir yr Eglwys yng Nghymru Pentref Penarlâg, Sir y Fflint

Arweinyddiaeth a llywodraethu effeithiol drwy uno

Cyd-destun

Mae Ysgol Gynradd Wirfoddol a Gynorthwyir yr Eglwys yng Nghymru Pentref Penarlâg yn awdurdod lleol Sir y Fflint. Agorodd yr ysgol ym Medi 2013 ar ôl cau Ysgol Gynradd Gymunedol Babanod Penarlâg ac Ysgol Iau Wirfoddol a Gynorthwyir Rector Drew. Cyn cau'r ysgolion, roedd Ysgol Rector Drew yn gysylltiedig â'r Eglwys yng Nghymru. Nid oedd gan Ysgol Fabanod Penarlâg gysylltiad ffurfiol ag unrhyw eglwys. Roedd pennaeth yr ysgol newydd yn bennaeth ar yr ysgol fabanod gynt.

Mae gan yr ysgol 461 o ddisgyblion rhwng 3 ac 11 oed ar y gofrestr, gan gynnwys 60 o ddisgyblion sy'n mynychu'r dosbarth meithrin ar sail ran-amser. Mae 16 o ddosbarthiadau. Mae tua 6% o'r disgyblion yn gymwys i gael prydau ysgol am ddim. Mae'r ffigur hwn ymhell islaw'r cyfartaledd cenedlaethol, sef 20%.

Daw bron pob un o'r disgyblion o gartrefi sydd â'r Saesneg fel eu prif iaith. Mae ychydig iawn o ddisgyblion yn siarad Cymraeg fel iaith gyntaf. Mae'r rhan fwyaf o'r disgyblion o ethnigrwydd gwyn Prydeinig. Mae'r ysgol yn nodi bod gan tua 27% o ddisgyblion anghenion dysgu ychwanegol. Mae hyn ychydig uwchlaw'r cyfartaledd cenedlaethol. Mae gan ychydig iawn ohonynt ddatganiad o anghenion addysgol arbennig. Mae ychydig iawn o ddisgyblion dan ofal yr awdurdod lleol.

Taith wella'r ysgol

Nodau strategol ar gyfer gwella

Roedd rhaid i arweinwyr yr ysgol reoli trawsnewid y ddwy ysgol wreiddiol yn un ysgol lwyddiannus. Roedd hyn yn golygu sefydlu gweledigaeth gyffredin ac ymdeimlad craidd o bwrpas a fyddai'n cadw nodweddion cryfaf yr ysgolion gwreiddiol ond gan fagu hunaniaeth unedig newydd. Gwnaethant benderfynu y dylai'r prif ffocws fod ar wella'r safonau a gyflawnir gan ddisgyblion, ond hefyd cydnabod, i wella safonau, fod angen yr un pwyslais ar wella lles disgyblion a staff. Roedd angen i arweinwyr sefydlu strwythur staffio i gynorthwyo'r ysgolion wrth iddynt ddod at ei gilydd yn un, ac ysgogi gwelliant. Elfen hanfodol o hyn oedd datblygu'r gallu arweinyddiaeth ymhlith y staff. Roedd rôl y corff llywodraethol yn rhan annatod o'r broses, drwy ddarparu cyfeiriad strategol cadarn a phendant o'r dechrau i gynorthwyo a herio'r ysgol i uno a gwella.

Camau gweithredu

Dod yn un ysgol

Cyn cau, rhannodd yr ysgolion gwreiddiol yr un pennaeth am bedwar tymor. Yn ystod y cyfnod hwn o gydweithio, roedd hunanarfarnu yn y ddwy ysgol yn nodi y dylai'r ysgol newydd symud o fod yn dda i fod yn rhagorol. Cafodd yr ysgol fabanod ddeilliannau da yn arolygiad Estyn yn 2009. Barnodd arolygiad blaenorol yr ysgol iau yn 2007 fod angen gwelliant sylweddol ar yr ysgol. O ganlyniad, cafodd ymweliad dilynol gan Estyn yn 2009, pan gafodd ei thynnu o'r categori statudol ar ôl gwneud cynnydd da.

Y weledigaeth i greu un ysgol ragorol newydd oedd y sbardun ar gyfer yr holl benderfyniadau cyn ac yn ystod cyfnod y cynnig i ad-drefnu'r ysgolion.

Gweithiodd llywodraethwyr o'r ddwy ysgol yn effeithiol gyda'r pennaeth i wneud penderfyniadau allweddol cyn agor yr ysgol newydd. Cafwyd llawer o drafodaethau brwd ynghylch materion cynhennus, fel cysylltiad â'r eglwys a'r newidiadau ffisegol i adeiladau'r ysgol. Roedd sefydlu un corff llywodraethol ar gyfer yr ysgol newydd o ddau gorff llywodraethol yn fater sensitif hefyd. Cafodd arweinwyr, yr awdurdod lleol a'r esgobaeth drafodaethau a phenderfyniadau anodd ynghylch aelodaeth corff llywodraethol yr ysgol newydd hefyd. Yn y pen draw, gwnaeth arweinwyr benderfyniadau allweddol ar sail medrau ac argaeledd llywodraethwyr. Tynnodd ychydig o lywodraethwyr yn ôl yn rhadlon gan barhau'n ymrwymedig i'r ysgol. Sicrhaodd y broses o ddethol llywodraethwyr sefydledig gynrychiolaeth gytbwys o'r ddwy ysgol wreiddiol.

Ffurfiodd y pennaeth a'r llywodraethwyr weledigaeth yr ysgol ar ôl ymgynghori â staff, disgyblion a rhieni. Roeddent yn benderfynol y dylai cynnig trefnu'r ysgol gael ei reoli yn y fath ffordd fel y byddai'r holl benderfyniadau trefniadol yn ategu deilliannau o ansawdd uchel i ddisgyblion, a pheidio â thynnu oddi wrth y brif flaenoriaeth hon.

Yn ystod y pedwar tymor o gydweithio rhwng y ddwy ysgol, gweithiodd y pennaeth rhanedig yn galed i feithrin perthynas dda a diwylliant o ymddiriedaeth a chyd-barch, lle'r oedd y ddau grŵp o staff yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi.

Dechreuodd diwrnodau hyfforddiant, cyfarfodydd staff a briffiau ar y cyd ar unwaith. Roedd hyn yn hanfodol o ran cyflwyno negeseuon cyson a helpu i ddatblygu ymdeimlad cynyddol o fod yn un tîm. Galluogodd hyn i'r ysgol newydd symud yn gyflym o ran sefydlu gwerthoedd a diwylliant ar y cyd ar gyfer rhannu arfer orau'r ddwy ysgol wreiddiol yn llwyddiannus.

Cam cynnar allweddol mewn sefydlu un ysgol yn effeithiol oedd adeiladu uwch dîm rheoli a oedd ag ymddiriedaeth a pharch yr holl staff. Ysgwyddodd y tîm newydd rolau allweddol mewn arwain a rheoli'r ysgol newydd gyda heriau dau adeilad ar wahân. Hefyd, roedd ganddynt rolau allweddol mewn dadansoddi data, cytuno ar flaenoriaethau'r ysgol ac arwain ar feysydd y cwricwlwm a gweithio ar y cyd. Sicrhaodd hyn fod gan yr ysgol system arweinyddiaeth lwyddiannus ar bob lefel a oedd yn ei galluogi i symud ymlaen yn gyflym yn erbyn nodau gwella cytûn.

Sefydlodd arweinwyr gymunedau dysgu proffesiynol ar gyfer llythrennedd, rhifedd a lles. Roedd timau'n cynnwys cynrychiolydd o bob grŵp blwyddyn yn yr ysgol. Roedd uwch aelod staff yn arwain bob tîm i fodlu arfer orau a hyfforddi a mentora aelodau'r tîm. Roedd y timau hyn yn effeithiol o ran meithrin perthnasoedd a rhannu arfer dda. Trwy eu gwaith, gwelwyd gwelliannau cyflym a nodedig ar draws yr ysgol, gan gynnwys yn yr amgylchedd dysgu, cyflwyniad gwaith ar draws yr ysgol, cysondeb a dilyniant mewn dysgu dan arweiniad a defnyddio adnoddau mathemateg. Roedd hyn yn bwysig iawn o ran darparu cyfleoedd arweinyddiaeth i'r rhai a oedd mewn swyddi â chyfrifoldeb. Fe'i galluogodd arweinwyr i gyfrannu'n effeithiol at gyfeiriad strategol yr ysgol a modelu medrau arweinyddiaeth effeithiol ar gyfer aelodau staff eraill.

Strategaethau effeithiol o ran symud yr ysgol newydd tuag at ragoriaeth

Llywodraethwyr

Cyflwynodd cadeirydd y llywodraethwyr 'lywodraethwyr arweiniol' a sefydlu patrwm lle y byddai'r corff llywodraethol llawn yn cyfarfod bob mis yn ystod y diwrnod ysgol. Dechreuodd bob cyfarfod â chyflwyniad gan ddisgyblion, ac roedd yn cynnwys adroddiad gan lywodraethwr arweiniol, gyda dadansoddiad o berfformiad ac arfer bresennol yr ysgol yn ei faes/maes cyfrifoldeb, gan gynnwys argymhellion ar gyfer gwella. Gosododd y llywodraethwyr dargedau perfformiad heriol i'r ysgol, er enghraifft sicrhau bod 50% o ddisgyblion Blwyddyn 6 yn cyrraedd y deiliant uwch na'r disgwyl mewn Saesneg, mathemateg a gwyddoniaeth. Roedd rheoli perfformiad y pennaeth yn canolbwyntio ar sicrhau bod yr ysgol yn bodloni'r targedau perfformiad uchelgeisiol hyn. Defnyddiwyd monitro cynnydd yn drylwyr ar lefel disgyblion unigol i lywio darpariaeth, er enghraifft trefniadau i ffrydio disgyblion ar gyfer mathemateg ar frig cyfnod allweddol 2. Galluogodd hyn i'r athrawon gydweddu gweithgareddau ag anghenion disgyblion yn fwy effeithiol, a sicrhau safonau gwell. Yn y flwyddyn ar ôl sefydlu'r ysgol newydd, cyflawnwyd y targedau.

Gwnaeth llywodraethwyr benderfyniadau strategol effeithiol ar sail dadansoddiad ystyriol o arfer yr ysgol a'r cyllid a oedd ar gael. Er enghraifft, gwnaethant benodi rheolwr busnes a rheolwr safle i gynorthwyo'r gwaith yr oedd ei angen ar newid trefniadol. Gwnaethant greu systemau newydd i'r ysgol i fynd i'r afael ag iechyd a diogelwch, rheoli'r safle, staffio, rheolaeth ariannol a chyfathrebu â rhieni. Galluogodd hyn i'r pennaeth ganolbwyntio'n fwy effeithiol ar safonau dysgu a lles.

Arweinyddiaeth

Mae cadeirydd y llywodraethwyr a'r pennaeth yn modelu medrau arweinyddiaeth drwy hyfforddi'r staff yn ffurfiol ac yn anffurfiol, gan ddefnyddio safonau cenedlaethol ar gyfer arweinyddiaeth ysgolion yn ganllaw. Maent wedi sicrhau bod gan yr holl staff mewn rolau arweinyddiaeth eraill ddealltwriaeth glir o'u rolau a'u cyfrifoldebau, a'u bod yn gwybod y bydd yr ysgol yn eu dwyn i gyfrif am gyflawni targedau cytûn drwy'r system rheoli perfformiad. Mae gan ddirprwy bennaethiaid yn y ddau adeilad rolau allweddol o ran rheoli materion bob dydd a mynd i'r afael â blaenoriaethau gwella yn eu hadrannau. Mae'r grŵp arweinyddiaeth yn cyfarfod bob wythnos ac maent wedi dod yn dîm cefnogol ac effeithiol ar draws yr ysgol newydd.

Cymerodd deiliaid swyddi sydd â chyfrifoldeb dros addysgu a dysgu ac arweinwyr pwnc rolau allweddol o ran gweithredu newidiadau i'r cwricwlwm. Cafodd arweinwyr pwnc amser bob tymor i fonitro safonau a darpariaeth, gan sicrhau bod polisiau'n cael eu cymhwyso'n gyson ar draws yr ysgol. Cytunodd arweinwyr ar ffocws ar gyfer asesu safonau drwy ddadansoddi data yn ystod tymor yr hydref ac arsylwi gwersi a chraffu ar waith disgyblion yn ystod tymor y gwanwyn a thymor yr haf. Cydweithiodd arweinwyr pwnc ar gyfer y ddau gyfnod allweddol â'i gilydd i fonitro gweithgareddau, ac roedd y gwaith hwn ar y cyd yn ffactor allweddol o ran sicrhau cynnydd a pharhad ar draws yr ysgol mewn mathemateg, iaith a gwyddoniaeth.

Roedd targedau rheoli perfformiad ar gyfer safonau a darpariaeth yr un fath ar gyfer yr holl staff, gan gynnwys y pennaeth, ac yn cysylltu'n uniongyrchol â thargedau gwella'r ysgol. Modelodd y pennaeth brosesau rheoli perfformiad yr ysgol ar gyfer yr holl staff a chynnal yr holl arsylwadau addysgu yn ystod y flwyddyn gyntaf. Trwy'r broses hon, roedd yn gallu hyfforddi a mentora arweinwyr eraill i roi systemau'r ysgol ar waith o'r adeg honno ymlaen.

Mae gan yr ysgol system fuddiol ar gyfer arsylwi cymheiriaid. Sefydlodd y pennaeth y system hon gyda chytundeb llwyr y staff. Mae'n gyfle datblygiadol, anfygythiol i bawb wella. Mae'r trefniadau hyn yn caniatáu amser i athrawon arsylwi eu hathrawon partner yn eu grŵp blwyddyn, athrawon yn y flwyddyn uwch ac is, ac athrawon yn y cyfnod allweddol arall. Mae gan yr arsylwadau ffocws cytûn sy'n gysylltiedig â thargedau gwella'r ysgol. Mae'r broses wedi arwain yn uniongyrchol at addysgu a dysgu gwell drwy rannu arfer dda a chysondeb gwell. Mae hyn hefyd wedi datblygu medrau arweinyddiaeth yr holl staff, oherwydd eu bod bellach yn arsylwyr addysgu medrus ac yn rhoi adborth effeithiol i gynorthwyo gwelliannau pellach.

Mae rolau arweinyddiaeth disgyblion, gan gynnwys disgybl-lywodraethwyr, wedi eu hen sefydlu erbyn hyn. Mae hyn yn golygu bod llais y disgybl yn cael effaith wirioneddol ar wella'r ysgol, fel y dengys yr adrannau ar les a chyfoethogi'r cwricwlwm isod.

Lles

Ffocws allweddol ar gyfer y pennaeth oedd sefydlu un diwylliant ysgol ar gyfer staff a disgyblion, a chodi disgwyliadau athrawon ar gyfer yr holl ddisgyblion. Y man cychwyn ar gyfer codi safonau oedd buddsoddi yn lles staff a disgyblion, er mwyn sicrhau bod dysgu yn digwydd mewn amgylchedd hapus, diogel, heriol a chreadigol. Roedd lles staff yn dyngedfennol i lwyddiant yr ysgol newydd. Cafodd yr holl staff hyfforddiant o ansawdd uchel er mwyn sicrhau eu bod yn deall bod eu lles hwy a lles disgyblion wrth wraidd yr ysgol. Cytunodd uwch arweinwyr ar bolisiau a oedd yn ystyriol o deuluoedd. Yr egwyddor oedd y gallai athrawon ond gofalu am ddisgyblion yn dda os oedd y disgyblion yn gofalu amdany'n nhw eu hunain hefyd. Cafodd hyn effaith ar agweddau'r holl staff, gan gynnwys goruchwylwyr amser cinio a'r gofalwyr.

Mabwysiadodd yr ysgol fodel amser cylch lle mae dosbarth neu grŵp o ddisgyblion ac oedolion yn eistedd gyda'i gilydd i rannu eu syniadau, teimladau neu brofiadau am faterion amrywiol. Defnyddiodd athrawon ym mhob dosbarth yr amser hwn i ddatblygu dealltwriaeth ysgol gyfan o reoli ymddygiad yn gadarnhaol, gyda ffocws ar

werthoedd Cristnogol a set o reolau euraidd. Cymhwysodd yr holl staff y system wobrwyo a chosbi yn gyson. Rhoddodd hyn ymdeimlad i'r holl ddisgyblion eu bod yn perthyn i un ysgol. Roedd disgyblion yn poeni ynghylch tegwch o ran rheoli ymddygiad. Aeth y strategaeth newydd i'r afael â'r mater yn arbennig o dda. Roedd amseroedd cylch wythnosol wedi'u cysylltu â themâu gwasanaethau yn creu ffocws ysgol gyfan ar werthoedd. O ganlyniad, mae lefelau lles disgyblion yn gyson dda erbyn hyn, ac mae safonau ymddygiad yn rhagorol.

Cyfoethogi'r cwricwlwm

Roedd yr ysgolion wedi sicrhau sylw da i'r cwricwlwm bob amser cyn y cynigion ad-drefnu. Fodd bynnag, er mwyn cyfoethogi'r cwricwlwm ymhellach, nododd disgyblion fod angen gwella'r ddarpariaeth awyr agored. Cafodd yr ysgol gyllid i ddatblygu'r ardaloedd awyr agored a gwnaethant gynnal cyfres o ddiwrnodau thema ysgol gyfan, gyda ffocws ar wella'r awyr agored. Sefydlodd disgyblion bwyllgorau yn cynnwys aelodau o'r Cyfnod Sylfaen a chyfnod allweddol 2. Gwnaethant gydweithio'n effeithiol ar brosiectau ysgol gyfan, fel datblygu cynefinoedd ar dir yr ysgol. Helpodd themâu trawsgwricwlaidd yng nghyfnod allweddol 2 i roi'r fframwaith llythrennedd a rhifedd ar waith drwy ddefnyddio'r ardaloedd awyr agored a oedd newydd eu datblygu yn effeithiol. Cafodd hyn effaith nodedig ar fedrau ysgrifennu'r disgyblion.

Dysgu a chyrraedd

Galluogodd dadansoddiad gofalus o dueddiadau dros amser i'r pennaeth a'r llywodraethwyr nodi'r potensial i wella perfformiad disgyblion ar y lefelau uwch na'r disgwyl.

Ffocws allweddol oedd codi disgwyliadau athrawon ar gyfer disgyblion mwy abl. Er mwyn codi safonau ar gyfer y disgyblion hyn, canolbwyntiodd y pennaeth ar wella ansawdd asesu a gosod targedau ar draws yr ysgol, gan sicrhau bod pob grŵp blwyddyn yn cyfrannu'n briodol at gynnydd pob disgybl. Daeth yr ysgol ag ymgynghorwyr allanol a phenaethiaid a oedd wedi'u hyfforddi fel arolygwyr i asesu ansawdd gwaith disgyblion. Rhoddodd hyn wiriad annibynnol gwerthfawr iawn o safonau, a nodi lle'r oedd dirywiadau mewn dosbarthiadau neu grwpiau blwyddyn penodol. Defnyddiodd uwch arweinwyr y wybodaeth hon i wella ansawdd a chysondeb addysgu a dysgu ar draws yr ysgol.

Gosododd arweinwyr dargedau heriol ar gyfer blwyddyn gyntaf yr ysgol newydd. Y nod oedd i 50% o ddisgyblion gyflawni'r deilliannau a'r lefelau uwch na'r disgwyl ym Mlwyddyn 2 a Blwyddyn 6, ac i 50% o'r holl ddisgyblion wneud o leiaf ddwy is-lefel o gynnydd yn ystod y flwyddyn ym mhob dosbarth. Byddai hyn yn golygu bod yr ysgol ar y trywydd iawn i gyrraedd o leiaf 50% o gyrhaeddiad yn y deilliannau a'r lefelau uwch na'r disgwyl mewn blynyddoedd dilynol. Byddai hefyd yn rhoi'r ysgol yn agos at gyfartaleddau'r teulu ym Mlwyddyn 2 a Blwyddyn 6, ac uwchlaw'r cymedr o gymharu ag ysgolion tebyg. Sicrhodd cymhwysu'r trefniadau gosod targedau yn gyson ym mhob dosbarth fod yr holl athrawon yn atebol ar gyfer cyflymu cyfraddau cynnydd disgyblion ac yn destun disgwyliadau uwch. Daeth y targed hwn yn ffocws allweddol ar gyfer y cynllun datblygu a thargedau perfformiad y pennaeth a'r athrawon ar gyfer y flwyddyn.

Roedd y strategaethau allweddol yn y cynllun datblygu ysgol ar gyfer cyflawni'r safonau gwell hyn ar gyfer disgyblion mwy abl fel a ganlyn:

- tasgau cyfoethog, ansawdd uchel i ennyn diddordeb disgyblion
- cynllunio ar sail medrau â thargedau clir i ddisgyblion unigol
- ysgolion medrau a thargedau sy'n hygyrch i ddisgyblion yn eu llyfrau ysgrifennu a mathemateg
- marcio ac adborth â ffocws
- defnydd effeithiol o systemau olrhain cyfrifiadurol i fonitro cynnydd
- nodi a thargedu disgyblion ffiniol drwy gymorth penodol
- craffu ar lyfrau ac adborth ym mhob grŵp blwyddyn

Bodlonodd yr ysgol newydd ei tharged yn y flwyddyn gyntaf ar ôl ei sefydlu. Dangosodd monitro cynnydd fod potensial ar gyfer safonau hyd yn oed uwch, gan ddefnyddio arfer orau wrth osod targedau, addysgu a marcio yn gyson. Yn ystod ail flwyddyn yr ysgol newydd, cynyddwyd y targed i anelu'n agos at 60% o'r holl ddisgyblion yn cyflawni'r deilliannau a'r lefelau uwch na'r disgwyl.

Cydweithiodd yr holl staff â'i gilydd i gytuno ar ddulliau ansawdd uchel o farcio, gosod targedau ac asesu. Monitrodd arweinwyr ar bob lefel gynnydd, er enghraifft drwy barhau i graffu ar lyfrau'n rheolaidd. Y gwelliant hwn o ran ansawdd a chysondeb oedd ffocws y cynllun datblygu ysgol yn yr ail flwyddyn ar ôl ei sefydlu, ac fe symudodd yr ysgol tuag at ei tharged o 60%. Mae arweinwyr yn adolygu cynlluniau datblygu yn barhaus. Maent yn diweddarau cynlluniau yn sgil y newid a'r gwelliant cyflym. Mae arweinwyr ar bob lefel yn yr ysgol yn cyfrannu'n effeithiol at y broses hon.

Deilliannau

Mae cynllunio strategol ar gyfer dwy flynedd gyntaf yr ysgol newydd wedi codi safonau i ddisgyblion yn llwyddiannus ac wedi creu sefydliad effeithlon newydd sydd â diwylliant gofalgarg, creadigol sy'n cyflawni safonau uchel. Mae deilliannau ar ddiwedd cyfnodau allweddol wedi gwella am ddwy flynedd yn olynol ac mae olrhain disgyblion yn awgrymu y bydd y duedd hon ar i fyny yn parhau. Mae cynllunio strategol wedi cael yr effeithiau canlynol ar ddarpariaeth a safonau:

- Mae gan ddisgyblion mwy o ddiddordeb mewn dysgu drwy dasgau cyfoethog sy'n cael eu cynllunio drwy wythnosau a dyddiau â thema
- Mae ardaloedd awyr agored wedi eu cynllunio'n dda yn ategu lles disgyblion ac yn ymestyn dysgu y tu allan i'r ystafell ddosbarth
- Mae ymddygiad ar draws yr ysgol yn rhagorol
- Mae amser cylch ysgol gyfan a gwasanaethau yn cyfrannu'n effeithiol at les disgyblion ac ethos Cristnogol yr ysgol
- Mae cynnwys disgyblion yn well mewn penderfyniadau am faterion ysgol, drwy ystod eang o rolau arweinyddiaeth i ddisgyblion, gan gynnwys disgybl-lywodraethwyr, yn sicrhau lefelau uchel o ddiddordeb
- Caiff disgyblion eu cynnwys yn well mewn penderfyniadau am eu dysgu
- Mae disgyblion yn gwybod beth yw eu targedau ac yn awyddus i gyflawni'r rhain a gwneud cynnydd

- Mae adborth effeithiol i wella ansawdd ysgrifennu yn sicrhau bod safonau mewn ysgrifennu yn uchel iawn ar draws yr ysgol
- Ceir safonau uchel mewn mathemateg ar draws yr ysgol, yn enwedig ym Mlwyddyn 6
- Yn 2014 a 2015, cyflawnodd 50% o ddisgyblion ym Mlwyddyn 2 a Blwyddyn 6 o leiaf ddeiliant 6 neu lefel 5 ym mhob maes dysgu neu bwnc
- Yn 2015, cyflawnodd 60% o ddisgyblion Blwyddyn 2 ddeiliant 6 ym mhob maes dysgu
- Yn 2015, cyflawnodd tua 63% o ddisgyblion Blwyddyn 6 lefel 5+ mewn Saesneg, ac roedd perfformiad ar y lefelau uwch mewn mathemateg a gwyddoniaeth yn 58% a 59%, yn ôl eu trefn
- Barnodd arolygiad Estyn yn Ebrill 2015 fod perfformiad presennol yr ysgol yn dda a bod ei rhagolygon gwella yn rhagorol

Rhannu arfer orau

Mae'r ysgol yn gweithio mewn partneriaeth ag ystod o ysgolion eraill, gan gynnwys ysgolion eraill sydd newydd eu sefydlu ac ysgolion eglwys, i rannu arfer orau drwy:

- ddarparu neu hwyluso hyfforddiant lles i lawer o ysgolion yng ngogledd Cymru dros y tair blynedd diwethaf, gan hwyluso hyfforddiant amser cylch yn fwyaf diweddar i gynorthwyo holl grwpiau partneriaeth y Cyfnod Sylfaen yn Sir y Fflint
- cynorthwyo ysgolion eraill i ddatblygu arfer ysgol y goedwig effeithiol, er enghraifft drwy groesawu ymwelwyr i arsylwi sesiynau
- paratoi portffolios o ysgrifennu ar gais y consortiwm addysg rhanbarthol i'w rhannu ag ysgolion eraill
- rhannu ei dull o godi safonau mewn mathemateg yn llwyddiannus ym Mlwyddyn 6 drwy herio addysgu

Darllenwch yr adroddiad arolygu llawn [yma](#)

Astudiaeth achos 11

Ysgol Gynradd Parkland, Abertawe

Rôl datblygu staff mewn codi safonau a dyheadau

Cyd-destun

Mae Ysgol Gynradd Parkland yn gwasanaethu ardal Sgeti yn Abertawe, i'r gorllewin o ganol y ddinas. Mae 529 o ddisgyblion ar y gofrestr rhwng 3 ac 11 oed. Mae gan yr ysgol 17 o ddisbarthiadau a dosbarth meithrin ar gyfer 120 o blant 3 a 4 oed sy'n mynychu'r ysgol ar sail ran-amser. Mae cyfleuster addysgu arbenigol yn darparu addysg amser llawn i hyd at naw o ddisgyblion sydd ag anawsterau dysgu cymedrol i ddifrifol.

Mae 11% o'r disgyblion yn gymwys i gael prydau ysgol am ddim, sydd islaw'r cyfartaledd cenedlaethol, sef 20%. Mae lleiafrif o'r disgyblion yn siarad Saesneg fel iaith ychwanegol. Caiff 18 o ieithoedd gwahanol eu siarad gan ddisgyblion gartref, er

nad oes unrhyw ddisgyblion yn siarad Cymraeg fel iaith gyntaf. Mae'r ysgol yn nodi bod gan tua 9% o ddisgyblion anghenion dysgu ychwanegol, sydd ymhell islaw'r cyfartaledd cenedlaethol. Mae gan ychydig iawn o'r disgyblion ddatganiad o anghenion addysgol arbennig. Ar hyn o bryd, mae ychydig o ddisgyblion dan ofal yr awdurdod lleol, ac mae ychydig iawn o ddisgyblion yn geiswyr lloches.

Ymgwymerodd y pennaeth â'i swydd yn Ionawr 2011.

Barnodd arolygiad yr ysgol gan Estyn ym Medi 2013 fod perfformiad presennol a rhagolygon gwella'r ysgol yn dda. Mae'r pennaeth ac uwch arweinwyr yn darparu arweinyddiaeth effeithiol ac mae ganddynt ddisgwyliadau uchel priodol o'r holl randdeiliaid. Mae cysylltiadau effeithiol rhwng hunanarfarnu a gwella'r ysgol. Mae'r corff llywodraethol yn gweithio'n strategol ac yn gweithredu'n dda fel cyfaill beirniadol i'r ysgol.

Taith wella'r ysgol

Nodau strategol

Mae'r ffactorau allweddol sy'n cael yr effaith fwyaf ar wella safonau yn yr ysgol yn cynnwys:

- mae'r holl randdeiliaid yn rhannu'r un weledigaeth
- ffocws ar ddatblygu addysgeg ysgol gyfan
- deall a defnyddio data disgyblion i lywio addysgu a chyfansoddiad grwpiau ymyrraeth i ddisgyblion y mae angen cymorth ychwanegol arnynt
- y datblygiad proffesiynol parhaus effeithiol ar gyfer yr holl staff
- cylch trylwyr o weithgareddau monitro ac arfarnu
- meithrin gallu o fewn yr ysgol drwy ddsbarthu rolau arweinyddiaeth yn effeithiol yn y ddau gyfnod allweddol

Cyn ei phenodi, dadansoddodd y pennaeth ddata perfformiad yr ysgol, a oedd yn awgrymu iddi nad oedd yr ysgol yn gwneud cystal ag y gallai. Wrth ymgymryd â'i swydd, darparodd safonau mewn llyfrau ac arsylwi gwersi dystiolaeth ychwanegol a oedd yn cadarnhau bod hyn yn wir. At ei gilydd, roedd cyfraddau cynnydd a deilliannau disgyblion yn rhy isel oherwydd nid oedd digon o ddisgyblion yn gwneud y cynnydd y gallent ei wneud.

Nid oedd athrawon yn defnyddio data disgyblion nac asesiadau parhaus i lywio eu cynllunio. Yn aml, roedd hyn yn golygu nad oedd addysgu yn cynorthwyo gwahanol grwpiau o ddisgyblion yn ddigon effeithiol i wneud cynnydd da mewn dysgu. Roedd athrawon yn gweithio'n galed â lefelau uchel o ymrwymiad, ond roeddent yn gweithio ar wahân. Nid oedd unrhyw gydweithio i gynllunio'r cwricwlwm nac unedau gwaith ac roedd hyn yn cyfyngu ar ddilyniant disgyblion mewn dysgu.

Ym mwyafrif y dosbarthiadau, roedd defnydd athrawon o strategaethau asesu ar gyfer dysgu yn briodol, ond mewn dosbarthiadau eraill roedd yn anghyson, ac nid oedd unrhyw gyd-ddealltwriaeth o'r fethodoleg. O ganlyniad, nid oedd asesu ar gyfer dysgu yn ddigon effeithiol.

Sylweddolodd y pennaeth hefyd fod adnoddau o ansawdd da i ategu addysgu a dysgu yn brin.

Nid oedd gan yr ysgol gyfeiriad strategol mewn perthynas â datblygiad proffesiynol parhaus staff. O ganlyniad, nid oedd hyfforddiant a datblygiad staff yn cael effaith ddigonol ar wella safonau addysgu a dysgu.

Wrth ymgymryd â'r swydd, roedd y pennaeth yn bwriadu ailedrych ar weledigaeth, datganiad o genhadaeth a nodau'r ysgol a'u hadolygu i ddechrau. Fodd bynnag, amlygodd dadansoddiad o gryfderau, gwendidau, cyfleoedd a bygythiadau fod staff yn teimlo bod blaenoriaethau pwysicach, er enghraifft i fynd i'r afael â'r diffyg cwricwlwm cynlluniedig. Penderfynodd yr uwch dîm arweinyddiaeth weithredu ar bryderon staff ac arweiniodd hyn at ymdeimlad uniongyrchol o ddiben ar y cyd.

Camau gweithredu

Cymell staff drwy gymorth a her

Amlinellodd y pennaeth a'r uwch dîm arweinyddiaeth eu disgwyliadau'n eglur i'r holl staff. Nesaf, creodd arweinwyr gyfrifoldebau arweinyddiaeth ychwanegol i staff, fel cydlynwyr pwnc. Ar yr un pryd, dechreuodd athrawon lunio cwricwlwm newydd yn ystod cyfarfodydd staff. Roedd hyn yn offeryn grymus o ran rhoi ymdeimlad o berchnogaeth a chyfrifoldeb i'r holl staff er mwyn symud yr ysgol ymlaen.

Cynlluniodd uwch arweinwyr ddigwyddiadau datblygiad proffesiynol parhaus ysgol gyfan a oedd yn gysylltiedig â deilliannau hunanarfarniad yr ysgol. O ganlyniad, roedd yr holl gyfleoedd datblygiad proffesiynol yn ategu'r cynllun gwella ysgol yn effeithiol. Monitrodd arweinwyr effaith datblygiad proffesiynol ar ansawdd darpariaeth a deilliannau i ddisgyblion. Er enghraifft, drwy ddefnyddio system rheoli perfformiad yr ysgol yn llwyddiannus, daeth athrawon yn atebol am weithredu dulliau addysgu penodol, cytûn, fel technegau asesu ar gyfer dysgu effeithiol.

Cymerodd yr holl staff ran mewn cyfarfodydd rheolaidd i osod targedau a chymedroli. Roedd hon yn flaenoriaeth bwysig oherwydd yr helpodd i ddatblygu cyd-ddealltwriaeth o'r safonau a'r medrau a ddisgwyliwyd gan ddisgyblion. Defnyddiodd athrawon ddata disgyblion a gwybodaeth o asesiadau athrawon yn gadarn i nodi disgyblion yr oedd angen cymorth ychwanegol arnynt a disgyblion mwy abl, yr oedd angen mwy o her arnynt yn eu dysgu. Arfarnodd staff amrywiaeth o dechnegau ymyrraeth a rhoi'r rhai mwyaf addas ar waith. Cawsant hyfforddiant priodol i gyflwyno'r rhaglenni hyn yn llwyddiannus. Cynyddodd y mesurau hyn gyfraniad staff at osod cyfeiriad a strategaeth gyffredinol yr ysgol, ac roedd yn gymhellol. Taniwyd brwdfrydedd bron yr holl staff gan y mentrau cydweithredol hyn a'u heffaith ddilynol ar safonau.

Prynodd yr ysgol adnoddau newydd a deniadol i ategu llythrennedd a rhifedd. Cafodd hyn yr effaith o godi hunan-barch disgyblion, oherwydd eu bod yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi. Atgyfnerthodd y pennaeth statws dysgu ar bob cyfle, er enghraifft yn ystod gwasanaethau ac ymweliadau cyson â'r holl ystafelloedd dosbarth. Ar yr un pryd, buddsoddodd yr ysgol mewn gwelliannau i'r amgylchedd ffisegol. Ychwanegodd hyn yn fawr at yr ymdeimlad o falchder yn yr ysgol a deimlwyd gan staff a disgyblion.

Datblygu diwylliant o fonitro ac arfarnu

Cyfrannodd athrawon yn weithredol at weithgareddau monitro a chraffu ar ddata er mwyn eu helpu i nodi camau gwella. Dyrannodd arweinwyr rolau penodol i'r staff priodol ar gyfer monitro ac arfarnu gwaith yn eu meysydd cyfrifoldeb. Defnyddiodd yr uwch dîm arweinyddiaeth ddata yn gyson ac yn effeithiol ar draws yr ysgol i lywio cyfarfodydd cynnydd disgyblion ac i ddwyn athrawon i gyfrif am ddeilliannau gwell i ddisgyblion. Erbyn hyn, mae athrawon dosbarth yn defnyddio data yn gyson i lywio eu cynllunio ar gyfer carfanau, dosbarthiadau, grwpiau ac unigolion.

Mae'r ysgol yn defnyddio holiaduron hunanarfarnu ar-lein i gasglu barn rhanddeiliaid. Er enghraifft, nododd arolwg rhieni 2011 mai dim ond tua 64% o'r ymatebwyr oedd yn teimlo eu bod yn cael digon o wybodaeth am gynnydd eu plant. O ganlyniad, sefydlodd yr ysgol ddigwyddiad 'Cyfarfod ag Athro' yn ystod wythnos gyntaf mis Medi i rannu gwybodaeth am y cwricwlwm, dulliau o addysgu darllen, ysgrifennu a mathemateg. Yn ystod y digwyddiadau hyn, caiff rhieni wybodaeth werthfawr am y dysgu arfaethedig ar gyfer y flwyddyn ac maent yn cael cyfle i ofyn unrhyw gwestiynau y maent yn teimlo y byddant yn eu helpu i gynorthwyo dysgu eu plant gartref.

I ddatblygu'r gwaith partneriaeth hwn ymhellach, penderfynodd yr ysgol rannu'r holl ddata ar brofion gyda rhieni yn ystod yr hanner tymor cyntaf mewn cyfarfod ymgynghori er mwyn arfarnu cynnydd a nodi'r camau nesaf ar gyfer dysgu. Mae'r noson ymgynghori ddilynol yn canolbwyntio ar y cynnydd y mae'r disgyblion yn ei wneud mewn perthynas â'r camau nesaf hyn ac yn eu gwaith ar draws y cwricwlwm. Mae'r holl athrawon yn dilyn strwythur sy'n amlinellu'r wybodaeth hanfodol a'r pwyntiau trafod y mae'n rhaid eu cynnwys yn y cyfarfodydd ymgynghori. Yn 2013, cododd canran ymatebwyr yr arolwg a oedd yn teimlo eu bod yn wybodus am ddysgu eu plant i tua 86%, ac yn 2015, cododd hyn i 90%.

Mae grŵp hunanarfarnu a data llywodraethwyr yn sicrhau bod gan lywodraethwyr y wybodaeth a'r ddealltwriaeth i herio'r pennaeth yn effeithiol mewn perthynas â pherfformiad yr ysgol.

Mae hunanarfarnu yn cynnwys yr holl staff. Er enghraifft, mae cynorthwywyr addysgu yn monitro ac arfarnu cynnydd disgyblion sy'n derbyn ymyrraeth. Mae'r cydlynnydd anghenion dysgu ychwanegol yn monitro eu gwaith ac yn adrodd ar ddeilliannau i'r uwch dîm arweinyddiaeth a'r llywodraethwyr. Mae arweinwyr yn sicrhau eu bod yn ystyried safbwyntiau'r holl staff, rhieni a disgyblion mewn prosesau monitro ac arfarnu ac wrth nodi blaenoriaethau ar gyfer gwella. Er enghraifft, ymatebodd yr ysgol i geisiadau disgyblion am amrywiaeth ehangach o gyfleoedd i ysgrifennu. Gwnaethant fabwysiadu dull gweithdy ysgrifennwyr mewn gwersi llythrennedd, lle caiff disgyblion gyfleoedd strwythuredig i ysgrifennu am bwnc o'u dewis, yn eu harddull a'u *genre* dewisol. Gwellodd hyn yn fawr ansawdd yr ysgrifennu a hyd gwaith ysgrifenedig llawer o'r disgyblion, yn enwedig bechgyn. I ddechrau, arbrofwyd â'r dull ag un grŵp blwyddyn. Fodd bynnag, roedd yr adborth gan ddisgyblion mor gadarnhaol fel y penderfynodd yr ysgol fabwysiadu'r dull hwn ar draws yr ysgol, gan ddarparu cyfleoedd ar gyfer rhyddid dewis ar draws pob ystod oedran ac arwain at wella ansawdd ysgrifennu ar draws yr ysgol.

Datblygu gallu

Mae uwch arweinwyr yn nodi cryfderau staff a meysydd i'w datblygu yn effeithiol drwy arfarnu eu harfer broffesiynol. O ganlyniad, maent yn cynllunio datblygiad personol a phroffesiynol effeithiol i staff ar bob lefel. Mae hyn yn sylfaenol i lwyddiant yr ysgol oherwydd mae staff yn datblygu'r medrau a'r cymwyseddau proffesiynol sydd eu hangen i gyflawni eu rolau yn llwyddiannus. Mae hyn yn arbennig o effeithiol ar gyfer y staff hynny sy'n dyheu am gael arwain. Erbyn hyn, mae'r holl athrawon yn rhan annatod o gynllunio gwelliant ysgol gyfan drwy ddatblygu, gweithredu, monitro ac adolygu cynlluniau gweithredu ar gyfer eu meysydd cyfrifoldeb.

Mae diwylliant yr ysgol yn annog staff i ysgwyddo cyfrifoldebau ychwanegol pan maent yn teimlo'n barod, er enghraifft drwy arwain sesiynau hyfforddiant a gwaith tîm i symud blaenoriaethau cytûn ymlaen. Trwy hyn, maent yn datblygu'r medrau a'r wybodaeth i arwain pobl eraill.

Mae'r broses rheoli perfformiad yn canolbwyntio ar ddyheadau staff ar gyfer y dyfodol, yn ogystal â blaenoriaethau'r ysgol. Mae'r ysgol wedi gweithredu ethos 'Y Fargen Newydd ar gyfer y Gweithlu Addysg' Llywodraeth Cymru, er enghraifft i nodi lle mae staff ar eu llwybr gyrfa a pha gyfleoedd sydd eu hangen arnynt i allu cymryd y camau nesaf. Erbyn hyn, mae nifer sylweddol o'r staff yn ymarferwyr arweiniol ar gyfer llythrennedd a rhifedd. Maent wedi arwain hyfforddiant staff ac wedi hyfforddi a mentora athrawon mewn ysgolion eraill yn llwyddiannus.

Er Ionawr 2013, mae gan yr ysgol hanes da iawn o ddatblygu arweinwyr. Erbyn hyn, mae tri o'r athrawon yn ddirprwy benaethiaid ac mae gan bedwar o'r athrawon eraill rolau arweinydd y Cyfnod Sylfaen neu gyfnod allweddol mewn ysgolion eraill.

Cydweithio â phobl eraill

Mae'r corff llywodraethol yn herio'r pennaeth yn gyson ac yn effeithiol mewn perthynas â pherfformiad yr ysgol. Mae'r holl lywodraethwyr yn cymryd eu rolau o ddifrif ac yn canolbwyntio'n dda ar wella safonau. Ar hyn o bryd, mae llywodraethwyr yn gweithio ar strwythur newydd i fwyhau effaith eu rôl strategol o ran sicrhau gwelliant parhaus drwy feithrin cysylltiadau agosach â chydlynwyr pwnc.

I ddechrau, cydweithiodd yr ysgol yn agos â'r awdurdod lleol i ddatblygu medrau staff fel ymarferwyr myfyriol. Yna, gweithiodd staff ar y cyd yn yr ysgol i rannu arfer effeithiol. Arweiniodd hyn at ddulliau addysgu mwy cyson. Caiff staff amser myfyrio ar y cyd sydd wedi ei gynnwys yn eu patrymau gwaith wythnosol. Mae hyn yn eu galluogi i ystyried deilliannau eu harfer ar y cyd, a nodi gwelliannau posibl.

Ar ddechrau'r daith wella, roedd arweinwyr yn fodlon iawn edrych y tu hwnt i'r ysgol am enghreifftiau o arfer dda. Erbyn hyn, ar ôl datblygu ei harfer gref ei hun, mae'r ysgol yn croesawu athrawon o ysgolion eraill yn rheolaidd i rannu'r medrau y mae'r staff wedi eu caffael o ganlyniad i'r daith hon.

Deilliannau

- Mae gan yr ysgol weledigaeth effeithiol sy'n ategu safonau addysgu a dysgu sy'n gyson dda
- Mae cyd-ddealltwriaeth o ddulliau addysgu effeithiol ymhlith yr holl staff ac maent yn gweithredu'r rhain yn gyson
- Mae safonau yn y rhan fwyaf o ddangosyddion wedi codi'n gyson dros y pedair blynedd diwethaf
- Mae trefniadau asesu yn effeithiol o ran symud bron pob un o'r disgyblion ymlaen i'r cam nesaf yn eu dysgu yn gyflym
- Mae'r ysgol mewn sefyllfa dda i symud addysgu o fod yn gyson dda i fod yn rhagorol
- Mae trefniadau llwyddiannus i gynorthwyo disgyblion i ddatblygu a chymhwysio eu medrau llythrennedd, rhifedd a'u medrau meddwl a TGCh, er enghraifft mewn tasgau dysgu cyfoethog sydd wedi eu cynllunio'n dda
- Mae trefniadau effeithiol ar gyfer datblygiad proffesiynol parhaus yr holl staff
- Caiff arweinyddiaeth ei dosbarthu'n effeithiol drwy'r ysgol gyfan
- Mae'r holl rolau arweinyddiaeth yn ymwneud â gwella ansawdd gwaith yr ysgol, er enghraifft drwy weithgarwch hunanarfarnu effeithiol a defnyddio data disgyblion yn llwyddiannus

Astudiaeth achos 12

Ysgol Gynradd Ystrad Mynach, Caerffili

Sicrhau gwelliant ysgol drwy arweinyddiaeth ragorol

Cyd-destun

Mae Ysgol Gynradd Ystrad Mynach ar gyrion Ystrad Mynach, i'r gogledd o Gaerffili. Mae gan yr ysgol 435 o ddisgyblion, gan gynnwys 58 o ddisgyblion sy'n mynychu'r dosbarth meithrin ar sail ran-amser. Mae 16 o ddisbarthiadau oedran unigol.

Mae tua 12% o'r disgyblion yn gymwys i gael prydau ysgol am ddim, sydd islaw'r cyfartaleddau lleol a chenedlaethol. Mae'r ysgol yn nodi bod gan 16% o'r disgyblion anghenion dysgu ychwanegol, sydd islaw'r cyfartaledd cenedlaethol. Mae gan ychydig iawn o ddisgyblion ddatganiad o anghenion addysgol arbennig. Nid oes unrhyw ddisgyblion yn siarad Cymraeg gartref fel eu hiaith gyntaf. Mae ychydig iawn o ddisgyblion dan ofal yr awdurdod lleol ac mae ychydig iawn ohonynt yn siarad Saesneg fel iaith ychwanegol.

Ymgwymerodd y pennaeth â'i swydd ym Medi 2011 ac ymgwymerodd dirprwy newydd ei swydd yn Ebrill 2012. Roedd arolygiad diwethaf yr ysgol gan Estyn yn Nhachwedd 2014.

Cefndir i'r astudiaeth achos

Yn wreiddiol, cymerodd y pennaeth presennol yr awenau o ran arwain yr ysgol ar sail ran-amser yn Ionawr 2011. Roedd hyn ar ôl cyfnod o arweinyddiaeth ansicr yn dilyn

cynigion ad-drefnu'r ysgol a oedd yn effeithio ar yr ysgolion babanod ac iau yn 2006. Yn Nhachwedd 2008, cafodd yr ysgol arolygiad gan Estyn, a amlygodd wendidau allweddol mewn rheolaeth, safonau ac addysgu. Er gwaethaf sefydlu ysgol newydd yn swyddogol yn 2006, parhaodd yr adrannau babanod ac iau i weithio fel sefydliadau ar wahân ac roedd llawer o'r staff yn gwrthwynebu newid. Oherwydd yr anawsterau hyn, roedd nifer y disgyblion ar y gofrestr yn disgyn, roedd diffyg yn y gyllideb, roedd morâl staff yn isel iawn ac arweiniodd hyn at lefelau uchel o absenoldeb staff, a roddodd rhagor o straen ar gyllideb yr ysgol.

Arweiniodd deilliannau arolygiad Estyn yn 2008 a pherfformiad gwael parhaus at yr awdurdod lleol yn ystyried bod yr ysgol yn peri pryder. Ymddeolodd y pennaeth yn gynnar ac, o ganlyniad, penododd yr awdurdod lleol pennaeth dros dro ar secondiad, a ddechreuodd ysgogi newid angenrheidiol yn yr ysgol. Ar ôl 18 mis, gadawodd y pennaeth hwn yr ysgol hefyd.

Ymunodd y pennaeth presennol â'r ysgol am gyfnod o ddau dymor, ar sail ran-amser i ddechrau, gan rannu'r brifathrawiaeth â thrydydd pennaeth dros dro. Ar ôl tymor, penderfynodd y pennaeth presennol wneud cais am y brifathrawiaeth barhaol ac fe ymgwymerodd â'r swydd amser llawn ym Medi 2011.

Strategaeth

Yn ystod cyfnod ei benodiad dros dro, arfarnodd y pennaeth sefyllfa'r ysgol. Nododd yn gyflym fod uwch arweinwyr eraill yn cael trafferth cyflawni eu rolau arweinyddiaeth yn effeithiol i wella eu perfformiad eu hunain yn yr ystafell ddosbarth fel athrawon. Yn ogystal, roedd sawl un o'r athrawon eraill yn cael trafferth bod yn effeithiol yn eu hystafelloedd dosbarth ac nid oeddent yn gweithio'n dda fel rhan o dîm. Roedd llawer o rieni yn anhapus; roedd cyfleoedd cyfyngedig ar gyfer chwaraeon fel rhan o'r cwricwlwm ac ychydig o glybiau ar ôl ysgol. Roedd rhieni yn ymwybodol bod safonau wedi disgyn a bod yr ysgol yn cael trafferth.

Oherwydd bod y pennaeth presennol ond yn y swydd ar sail ran-amser dros dro, roedd yn 'diffodd tân' ac yn ceisio rhoi 'cyweiriadau cyflym' ar waith i leddfu rhai o'r problemau uniongyrchol, fel agweddau negyddol rhieni tuag at yr ysgol.

Yn yr ychydig fisoedd cyntaf ar ôl ymuno â'r ysgol yn barhaol, cynhaliodd y pennaeth archwiliad trylwyr o'r ysgol. Datgelodd yr archwiliad hwn lawer o feysydd i'w gwella. Nid oedd gan yr ysgol gyfeiriad strategol. Nid oedd ganddi strwythur rheoli cydlynol na systemau i'w galluogi i symud ymlaen. Roedd safonau'n gostwng ac yn cymharu'n wael â safonau ysgolion tebyg. Roedd llawer o'r staff wedi eu digalonni ac nid oeddent yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi. Roedd gan ychydig o'r staff ddisgwyliadau isel mewn perthynas â safon gwaith disgyblion. Nid oedd y staff yn gweithio fel tîm. Roedd diffyg yn y gyllideb ac, oherwydd morâl isel ac absenoldebau uchel ymhlith staff, roedd gan yr ysgol gostau llanw uchel iawn. Nid oedd y corff llywodraethol yn wybodus am waith yr ysgol ac nid oedd yn darparu her. Roedd disgyblion yn ufudd ac yn ymddwyn yn dda, ond nid oeddent yn mwynhau dysgu. Nid oedd ganddynt unrhyw lais yn y modd y cafodd yr ysgol ei rheoli ac nid oeddent yn cael gwneud unrhyw benderfyniadau yn ei chylch.

O'r dechrau, ffurfiodd y pennaeth newydd a chadeirydd y llywodraethwyr bartneriaeth gref ar sail cydweledigaeth ar gyfer gwella, a gwnaethant gydweithio'n agos â'i gilydd i ysgogi'r newid angenrheidiol.

Camau gweithredu

Ionawr 2011 hyd Gorffennaf 2011

I ddechrau meithrin partneriaeth gyda rhieni, sefydlodd y pennaeth glwb rygbi i ddisgyblion a'u rhieni, a chyflwyno sawl clwb arall ar ôl ysgol. Hefyd, trefnodd y cyntaf o sawl 'Wythnos WOW' â thema iechyd a ffitrwydd, lle gweithiodd disgyblion a rhieni ochr yn ochr â'i gilydd ar ystod o dasgau i godi eu hymwybyddiaeth o ffyrdd iach o fyw. Er mwn sefydlu cyfathrebiadau cyfeillgar, sicrhodd y pennaeth fod ganddo bresenoldeb gweladwy o gwmpas yr ysgol ac ar y buarth cyn ac ar ôl ysgol, pan roedd nifer fawr o rieni yn bresennol.

Yn ystod ei benodiad rhan-amser dros dro, rhannodd y pennaeth ei weledigaeth ar gyfer 'Blociau Adeiladu ar gyfer Llwyddiant' yr ysgol â'r staff, llywodraethwyr a rhanddeiliaid eraill. Seiliodd y weledigaeth hon ar ei ddyhead i gyflawni addysgu a dysgu o ansawdd uchel drwy'r ysgol gyfan.

Medi 2011 ymlaen

I ddechrau, roedd y pennaeth newydd yn arweinydd ymarferol iawn er mwyn enghreifftio arfer orau mewn addysgu a bod yn ddelfryd ymddwyn i'r staff. I danategu hyn, ac er mwyn dechrau cynorthwyo newid cadarnhaol, cyflwynodd becyn offer arweinwyr pwnc a llawlyfr addysgu rhagorol. Roedd yr offer defnyddiol hwn yn sail ar gyfer trafodaethau â staff ac yn amlinellu disgwyliadau clir er mwyn iddynt gyflawni eu rolau. Cyflwynwyd amserlen glir ar gyfer hunanarfarnu a oedd yn amlinellu pryd fyddai arsylwi gwersi a chraffu ar gynlluniau athrawon a llyfrau disgyblion yn digwydd.

Nododd y pennaeth yn gyflym iawn ba aelodau o'r staff addysgu nad oeddent yn meddu ar y medrau angenrheidiol i addysgu'n effeithiol. Trwy ddeialog agored a gonest, trafododd materion â staff a, thros amser, myfyriodd staff ar b'un a oedd ganddynt yr egni, ymrwymiad a'r brwdfrydedd i weithio tuag at fodloni gweledigaeth gytûn yr ysgol ar gyfer addysgu a dysgu o ansawdd uchel. Yn y 12 mis cyntaf, ymadawodd y dirprwy bennaeth ei rôl arweinyddiaeth, ond roedd yn ymrwymedig iawn i'r ysgol ac yn parhau'n aelod gwerthfawr o'r staff addysgu. Gwnaeth sawl un o'r athrawon eraill naill ai ymddiswyddo neu ymadael i ymgymryd â swyddi mewn ysgolion eraill, oherwydd nid oeddent yn teimlo eu bod yn gallu addasu'n llwyddiannus i fodloni'r heriau newydd. Roedd y newidiadau hyn yn allweddol i gael gwared â'r rhwystrau rhag gwella, ond nid oedd uwch dîm arweinyddiaeth o hyd.

Fe wnaeth penodi dirprwy newydd yn Ebrill 2012 osod y sylfeini ar gyfer yr uwch dîm arweinyddiaeth newydd. Yn ystod tymor yr haf 2012, penododd y pennaeth a'r corff llywodraethol aelodau staff newydd i arwain y Cyfnod Sylfaen a chyfnod allweddol 2, ac i ymgymryd â rôl cydlynedd asesu. Daeth pob un ohonynt yn aelod o'r uwch dîm arweinyddiaeth newydd. Cydweithiodd y pennaeth yn agos â'r aelodau staff allweddol hyn i ddatblygu eu medrau arweinyddiaeth a lledaenu rolau arweinyddiaeth yn gyflym ac yn effeithiol drwy'r ysgol gyfan.

Datblygu rôl y corff llywodraethol

O adeg ei benodi ym Medi 2011, gweithiodd y pennaeth i rymuso ac uwchsgilio'r corff llywodraethol, gyda chymorth cryf gan y cadeirydd. Cyflwynodd boreau coffi i lywodraethwyr, a oedd yn cynnwys teithiau dysgu, craffu ar waith disgyblion, datblygu dealltwriaeth o amgylcheddau ystafell ddosbarth effeithiol, gwrando ar ddysgwyr ac edrych ar ddadansoddi data. Trwy'r digwyddiadau rheolaidd hyn, cyfrannodd llywodraethwyr yn llawn at brosesau hunanarfarnu trylwyr yr ysgol. Ymunodd llywodraethwyr â thimau'r cwricwlwm, a ddatblygodd ymhellach eu dealltwriaeth o'r ysgol a'r safonau yr oedd yn dyheu am eu cyflawni.

Erbyn hyn, caiff yr holl wybodaeth o weithgareddau ffurfiol ac anffurfiol llywodraethwyr ei chadw yn adran y llywodraethwyr ar rwydwaith TGCh yr ysgol. Mae'r corff llywodraethol yn cyfarfod chwe gwaith y flwyddyn. Bob tymor, caiff un cyfarfod ei neilltuo ar gyfer cyflawni'r holl gyfrifoldebau statudol, ac mae'r llall yn canolbwyntio ar adolygu cynnydd mentrau yn yr ysgol. Mae hyn yn galluogi llywodraethwyr i gyfrannu'n llawn at ffurfio a chytuno ar flaenoriaethau'r ysgol.

Datblygu addysgu

Y berthynas rhwng y pennaeth, yr uwch dîm arweinyddiaeth newydd a'r staff oedd yr ysgogwr mwyaf mewn gwella addysgu a dysgu. Gwnaed y newidiadau i'r uwch dîm arweinyddiaeth a'r strwythur staffio â gonestrwydd a chywirdeb, gan ailennyn balchder ac ymrwymiad staff i wella addysgu a dysgu. Roedd ailennyn awch i addysgu, ynghyd â rhoi proffesiynoldeb a chreadigrwydd yn ôl i'r athrawon, o'r pwys mwyaf. Creodd arweinwyr amgylchedd lle yr anogwyd mentro ac roedd gan staff yr hyder i roi cynnig ar bethau a meddwl yn greadigol.

Sail y broses hon oedd fframwaith ar gyfer addysgu rhagorol, a ddatblygwyd ar y cyd â'r consortiwm rhanbarthol, cwmni preifat a saith o ysgolion eraill y consortiwm, gan gynnwys Ystrad Mynach. Ei sail oedd 'Safonau Arweinyddiaeth' Llywodraeth Cymru. Mae'r fframwaith yn annog athrawon i fyfyrion ar eu harfer eu hunain drwy ddangos addysgu, dysgu ac amgylcheddau dysgu da. Roedd y broses yn cynnwys newid y ffordd roedd yr ysgol yn cynllunio ei chwricwlwm drwy gyflwyno dull thematig a oedd wedi ei seilio ar ddatblygu medrau strwythuredig. Symudodd yr ysgol ymlaen mewn camau bach ond a oedd wedi eu cynllunio'n ofalus, ac adolygodd ac arfarnodd arweinwyr y rhain yn rheolaidd. Roedd y ffocws cychwynnol cytûn ar lythrennedd drwy fentrau fel hyfforddiant ysgol gyfan ar arfer orau mewn datblygu medrau ysgrifennu.

Parhaodd y tîm arweinyddiaeth newydd i ddatblygu eu medrau drwy raglen hyfforddiant arweinyddiaeth a oedd yn para deuddydd. Roedd y rhaglen hon yn canolbwyntio ar elfennau arweinyddiaeth effeithiol ac arddulliau arweinyddiaeth gwahanol. Trwy hyfforddiant a mentora effeithiol y pennaeth, gwnaethant ddatblygu'r hyder i arwain gweddill yr ysgol yn unol â'u rolau a'u cyfrifoldebau cytûn. I ddechrau, roedd hyn drwy fonitro safonau addysgu a dysgu ar y cyd drwy arsylwi gwersi a chraffu ar waith disgyblion ar y cyd, gan ddefnyddio'r fframwaith ar gyfer addysgu rhagorol, ar y cyd â'r pennaeth. I uwchsgilio athrawon eraill o ran rhannu a datblygu arfer orau, cyflwynodd arweinwyr 'driawdau' arsylwi gwersi ac arsylwodd cynorthwyyr addysgu ei gilydd hefyd i ddatblygu a rhannu arfer dda.

Parhaodd y broses i ddatblygu ac, erbyn hyn, mae'r holl uwch arweinwyr yn gweithio ag aelodau staff unigol i adolygu cynnydd grwpiau o ddisgyblion bob tymor, er enghraifft cynnydd disgyblion mwy abl, y rhai sy'n gymwys i gael prydau ysgol am ddim a'r rhai sydd ag anghenion dysgu ychwanegol. Mae'r broses hon o 'Fonitro, Herio, Cymorth ac Ymyrraeth' yn cyfrannu'n effeithiol at osod targedau rheoli perfformiad.

Mae'r broses wedi sicrhau bod gan yr ysgol systemau clir sy'n alinio'n agos â'r cylch hunanarfarnu, rheoli perfformiad a chynlluniau datblygu'r ysgol. Mae arweinyddiaeth wedi ei lledaenu'n dda ar draws yr ysgol ac mae staff yn ysgwyddo cyfrifoldebau ychwanegol pan maent yn barod, er mwyn arfogi eu hunain fel arweinwyr y dyfodol.

Deilliannau

Dywedodd adroddiad arolygu'r ysgol gan Estyn yn Nhachwedd 2014:

'Mae perfformiad presennol yr ysgol yn dda oherwydd:

- Mae'r rhan fwyaf o ddisgyblion yn cyflawni safonau uchel mewn ysgrifennu a safonau da mewn meysydd dysgu eraill a phynciau ar draws y cwricwlwm
- Mae disgyblion mwy abl yn cyflawni'n arbennig o dda erbyn diwedd cyfnod allweddol 2
- Mae gan ddisgyblion lais cryf yn y modd y caiff yr ysgol ei rhedeg
- Mae'r holl athrawon yn cynllunio ystod o weithgareddau diddorol a symbylol, sy'n ennyn diddordeb a brwdfrydedd disgyblion
- Mae safon yr addysgu yn dda ac, mewn ychydig o ddisbarthiadau, yn rhagorol
- Mae bron pob un o'r disgyblion yn cyflawni lefel uchel o les o ganlyniad i'r gofal, cymorth ac arweiniad effeithiol sy'n cael eu darparu gan yr ysgol
- Mae'r amgylchedd dysgu yn fywiog ac yn ategu addysgu a dysgu yn dda

'Mae rhagolygon gwella'r ysgol yn rhagorol oherwydd:

- Mae'r pennaeth yn effeithiol iawn yn ei rôl fel arweinydd ac mae'n ysbrydoli staff a disgyblion i gyflawni eu gorau
- Mae'r pennaeth, gyda chymorth y corff llywodraethol a'r dirprwy bennaeth, wedi cymryd camau pendant i gryfhau ansawdd yr addysgu ac i ddatblygu rolau arweinyddiaeth a chyfrifoldebau staff drwy'r ysgol gyfan
- Mae'r defnydd da iawn o hyfforddi a mentora gan uwch arweinwyr yn datblygu dull cyson o addysgu a dysgu ym mron pob dosbarth
- Mae'r holl staff yn gweithio fel tîm hynod effeithiol a chydlynol tuag at gyflawni blaenoriaethau cytûn
- Mae rheoli perfformiad yn gadarn ac yn heriol, ac mae wedi cael effaith gadarnhaol ar gyflawniadau a lles dysgwyr, er enghraifft drwy ddatblygu rôl staff cymorth i godi safonau mewn darllen
- Mae gan y corff llywodraethol lais cryf ac mae ei rôl fel cyfaill beirniadol wedi ei datblygu'n dda iawn i arwain at welliannau effeithiol mewn sawl agwedd ar fywyd yr ysgol
- Mae hunanarfarnu cywir wedi ei seilio ar ystod eang o dystiolaeth uniongyrchol ac mae'r deilliannau'n cysylltu'n agos â blaenoriaethau presennol yr ysgol, sy'n canolbwyntio'n dda ar godi safonau, er enghraifft mewn sillafu

- Mae gweithio mewn partneriaeth yn hynod effeithiol ac yn helpu i sicrhau ystod eang o gyfleoedd symbylol i ddisgyblion ddatblygu eu hyder a'u hunan-barch ac i gyflawni eu llawn botensial
- Mae'r bartneriaeth â rhieni yn nodwedd arbennig o gryf o fywyd yr ysgol ac mae o fudd i lefelau cyflawniad disgyblion a'u lles'

Cynnydd pellach yn Nhachwedd 2015

Ymwelodd arolygwyr Estyn â'r ysgol eto yn Nhachwedd 2015 fel rhan o'r arolwg thematig hwn. Nodwyd bod yr ysgol wedi parhau i wneud gwelliannau. Roedd y rhai mwyaf nodedig yn y meysydd canlynol:

Rhifedd

Ymgwymerodd yr ysgol gyfan â hyfforddiant rhifedd drwy'r consortiwm rhanbarthol, gyda ffocws ar rifedd ar draws y cwricwlwm. Erbyn hyn, mae athrawon yn cynllunio rhifedd ar draws y cwricwlwm yn ofalus. Maent yn sicrhau bod gwersi'n cynnwys llawer o brofiadau ystyrlon i ddisgyblion sy'n cysylltu'n dda â sefyllfaoedd go iawn. Mae'r ysgol yn defnyddio dulliau arloesol, fel wythnosau entrepreneuriaid, lle caiff disgyblion swm o arian i gynhyrchu eitem i'w gwerthu am elw. Gwahoddwyd rhieni i wyllo 'penodau addysgu' a chawsant eu cynnwys mewn tasgau dysgu gartref addas i helpu gwella eu dealltwriaeth o rifedd a sut mae'r ysgol yn ei addysgu.

Presenoldeb

Mae presenoldeb wedi gwella dros gyfnod o bedair blynedd ac, ar hyn o bryd, mae bron yn 95%. Mae gweithio gyda pholisi presenoldeb newydd a swyddog lles addysg yn golygu bod gweithdrefnau'n monitro ac arfarnu effaith absenoldeb yn drylwyr. Mae'r holl ddata presenoldeb yn dangos tuedd sy'n gwella. O ganlyniad i weithio â phob elfen o gymuned yr ysgol, amlygwyd bod yr angen am bresenoldeb da yn hanfodol bwysig i ddysgu pob disgybl. Mae'r ysgol yn rhoi gwybod i rieni am ei disgwyliadau uchel ar gyfer presenoldeb da eu plant yn barhaus, ac mae hyn yn helpu i newid agweddau.

Gosod targedau ac asesu cyfoedion

Mae craffu ar waith disgyblion yn cadarnhau bod ansawdd ysgrifennu llawer o ddisgyblion ym mhob grŵp blwyddyn yn rhagorol. Mae disgyblion yn cynllunio, drafftio ac ailddrafftio eu hysgrifennu yn effeithiol iawn i wella'r ansawdd. Yng nghyfnod allweddol 2, mae disgyblion yn defnyddio hunanasesu ac asesu cyfoedion yn hyderus i fireinio a gwella ansawdd eu gwaith mewn Saesneg a llythrennedd ar draws y cwricwlwm ymhellach. Mae'r disgyblion yn gosod targedau iddyn nhw eu hunain ar ddechrau bob tymor ac yn arfarnu eu cynnydd eu hunain yn erbyn y rhain. Bu'n offeryn grymus ar gyfer asesu ar gyfer dysgu ac mae'n sicrhau bod disgyblion yn arwain eu dysgu eu hunain ac yn gwybod beth yw eu cryfderau eu hunain a'u meysydd i'w datblygu. Mae asesu cyfoedion yn sicrhau y caiff y dosbarth cyfan ei gynnwys yn y broses ddysgu. Mae athrawon yn monitro cynnydd disgyblion yn erbyn targedau yn rheolaidd. Maent yn cydweithio â'r disgyblion i gyd-lunio targedau newydd i gynnal cyfraddau cynnydd cryf.

Sut mae'r ysgol yn rhannu ei harfer orau

Mae'r ysgol yn 'Ysgol Arloesi' ac yn rhan o raglen 'Addysgu Rhagorol' y consortiwm rhanbarthol. Mae'r dirprwy bennaeth a'r uwch dîm arweinyddiaeth yn cynnal rhaglen bwrpasol chwe wythnos i athrawon o ysgolion eraill. Mae hyn yn cynnwys rhannu agweddau gwahanol ar arfer orau, er enghraifft cau'r bwch cyrhaeddiad ar gyfer disgyblion sy'n gymwys i gael prydau ysgol am ddim, amgylcheddau dysgu effeithiol a sicrhau deilliannau da ac anelu am rai rhagorol.

Mae'r ysgol yn parhau i ymestyn ei chysylltiadau rhagorol â busnesau lleol drwy'r fenter arweinwyr digidol. Mae'r ysgol yn bartner arweiniol ac yn cyflwyno hyfforddiant i staff a disgyblion o ysgolion eraill yn y consortiwm addysg rhanbarthol. Mae hyn yn helpu codi safonau mewn llythrennedd a thechnoleg gwybodaeth a chyfathrebu, and yn paratoi disgyblion yn dda ar gyfer y dyfodol.

Mae cynorthwydd addysgu yn hyrwyddo cydweithio rhwng ysgolion drwy'r fenter 'Numeracy on the Move'. Mae hyn yn datblygu gallu disgyblion i gymhwyso eu medrau rhifedd yn llwyddiannus ar draws y cwricwlwm, ac mae staff o ysgolion eraill yn ymweld â'r ysgol i arsylwi'r gwaith a dysgu o'r arfer dda hon.

Mae'r grŵp arweinyddiaeth yn dechrau gweithio gydag arweinwyr o ysgolion eraill i asesu eu harfer ei gilydd a rhannu syniadau ac arloesiadau.

Mae'r pennaeth yn ymgynghorydd her rhan-amser ar gyfer y consortiwm rhanbarthol ac mae hyn yn galluogi ysgolion eraill i elwa ar ei fedrau arweinyddiaeth rhagorol.

Mae'r ysgol yn seilio cynllunio'r cwricwlwm ar themâu sy'n ategu datblygiad cynyddol medrau disgyblion. Mae hyn yn golygu bod yr ysgol mewn sefyllfa gref i fodloni'r argymhellion a amlinellwyd yn yr adolygiad diweddar o'r cwricwlwm gan yr Athro Graham Donaldson ar gyfer Llywodraeth Cymru.

Darllenwch yr adroddiad arolygu llawn [yma](#)

Astudiaeth achos 13

Ysgol Gynradd High Cross, Casnewydd

Creu diwylliant dysgu

Cyd-destun

Mae Ysgol Gynradd High Cross yn ardal Basaleg, ychydig i'r gogledd o Gasnewydd. Mae'n ysgol gynradd a gynhelir ar gyfer 272 o ddisgyblion rhwng 3 ac 11 oed. Mae naw dosbarth ac mae pob un ohonynt ar gyfer oedrannau unigol. Mae'r rhain yn cynnwys dosbarth meithrin rhan-amser, a sefydlwyd ym Medi 2014.

Ar hyn o bryd, mae tuag 16% o'r disgyblion yn gymwys i gael prydau ysgol am ddim, sydd ychydig islaw'r cyfartaledd ar gyfer ysgolion cynradd yng Nghasnewydd a Chymru. Mae'r ysgol yn nodi bod gan tua 23% o'r disgyblion anghenion dysgu ychwanegol, gan gynnwys ychydig iawn sydd â datganiadau o anghenion addysgol arbennig.

Mae disgyblion o ethnigrwydd gwyn Prydeinig, gan mwyaf, ac mae'r gweddill ohonynt o ethnigrwydd cymysg neu Asiaidd gan mwyaf. Ychydig iawn o ddisgyblion sy'n siarad Saesneg fel iaith ychwanegol. Nid oes unrhyw ddisgyblion yn siarad Cymraeg fel iaith gyntaf gartref.

Nododd arolygiad Estyn yn Rhagfyr 2007 fod yr ysgol yn dda, ar y cyfan. Ymgwymerodd y pennaeth presennol â'i swydd dri mis cyn yr arolygiad hwn. Barnodd arolygiad pellach gan Estyn yn Nhachwedd 2013 fod perfformiad presennol a rhagolygon gwella'r ysgol yn rhagorol.

Strategaeth

Mae gan yr ysgol uwch dîm arweinyddiaeth sefydledig, sy'n cynnwys y pennaeth, dirprwy bennaeth ac arweinwyr y Cyfnod Sylfaen a chyfnod allweddol 2. Mae gan bob un ohonynt rolau a chyfrifoldebau clir ac maent yn cydweithio'n agos â'i gilydd fel uned gref â nodau rhanedig. Mae uwch arweinwyr yn cyfarfod yn rheolaidd i osod blaenoriaethau ac adolygu ac arfarnu cynnydd yn erbyn y rhain. Mae ffocws cryf ar ddadansoddi cynnydd pob disgybl unigol drwy olrhain gofalus. Mae hyn yn galluogi targedu darpariaeth yn drylwyr er mwyn sicrhau bod pob un o'r disgyblion yn cyflawni eu potensial yn gymdeithasol, yn emosiynol ac yn academaidd

Mae'r ysgol wedi ymgorffori diwylliant dysgu ymhlith yr holl staff. Er mwyn sicrhau'r deilliannau gorau i bob disgybl, mae athrawon yn defnyddio eu cyfleoedd datblygiad proffesiynol niferus yn effeithiol i wella ansawdd dysgu i ddisgyblion. Cânt gyfleoedd rheolaidd i hybu eu gwybodaeth eu hunain, rhannu gwybodaeth a mireinio prosesau ar lefel ysgol gyfan a dosbarthiadau unigol er mwyn gwella darpariaeth ar gyfer disgyblion penodol, yn ôl yr angen. Mae uwch arweinwyr yn cynorthwyo'r broses hon yn dda iawn drwy hyfforddi, mentora a modelu arfer orau. Creu diwylliant dysgu yw congflaen dull yr ysgol o sicrhau y caiff pob un o'r disgyblion eu cynnwys yn eu dysgu.

Camau gweithredu

Mae'r ysgol yn credu bod datblygiad proffesiynol yn sylfaenol i gyflawni rhagoriaeth, ond mae'n ymwneud â llawer mwy na chyfarwyddo athrawon ynglŷn â'r hyn sy'n gyfredol neu'n ffasiynol. Mae'n ymwneud â gwella eu medrau, gwybodaeth a dealltwriaeth broffesiynol ac, yn bwysig, mae'n ymwneud â datblygu hyder staff i gymryd camau gweithredu y maent yn credu y byddant yn gwella eu harfer a deilliannau i ddisgyblion.

I greu'r diwylliant hwn, mae gan yr ysgol ddwy egwyddor sylfaenol. Y cyntaf yw pwysleisio'n gyson cred graidd yr ysgol y dylai pob blaenoriaeth neu fenter ganolbwyntio ar wella ansawdd dysgu i'w disgyblion. Yr ail yw y dylai'r holl staff fwynhau'r rhyddid a'r ymddiriedaeth sydd eu hangen i ddarganfod a datblygu cyfleoedd dysgu newydd i ddisgyblion.

Enghraifft dda o hyn yw sefydlu'r dosbarth meithrin newydd ym Medi 2014. Cyn agor, ymwelodd uwch aelodau staff â lleoliad rhagorol i ddatblygu eu dealltwriaeth o arfer orau mewn darpariaeth meithrin. Yn unol â'r egwyddorion hyn, crëwyd y dosbarth meithrin fel man clir â waliau gwynion, dodrefn pren syml a heb unrhyw

arddangosiadau. Darparodd hyn amgylchedd heddychol heb unrhyw beth i dynnu sylw'r disgyblion oddi wrth eu dysgu. Gwnaethant sicrhau bod yr egwyddorion hyn yn ganolog i arfer blynyddoedd cynnar yr ysgol pan agorodd y dosbarth meithrin newydd. Yn ogystal, mae'r egwyddorion hyn wedi eu hymgorffori a'u datblygu drwy ddsbarthiadau eraill yr ysgol yn y Cyfnod Sylfaen. Erbyn hyn, mae'r ysgol yn ganolfan hyfforddi ar gyfer gweithwyr proffesiynol eraill ar draws y consortiwm i helpu i ddatblygu arfer effeithiol yn y Cyfnod Sylfaen yn ehangach.

Mae'r ysgol yn cynllunio'n drylwyr er mwyn sicrhau ei bod yn ymateb i fentrau cenedlaethol a lleol, ac i nodi blaenoriaethau eraill drwy ei systemau hunanarfarnu ei hun. Mae hunanarfarnu yn broses drylwyr a pharhaus. Mae hyn yn cynnwys:

- olrhain disgyblion yn ofalus wrth iddynt symud drwy'r ysgol, i ddarparu ymyriadau ar sail anghenion pob unigolyn
- cynnal ffocws blynyddol ar lythrennedd a rhifedd, gan arfarnu effaith strategaethau ac addasu'r dull, yn ôl yr angen
- datblygu system ar-lein i graffu ar gynllunio athrawon sy'n galluogi uwch arweinwyr a staff i fyfyrion ar arfer yn barhaus, gan sicrhau y caiff dysgu ei arfarnu a bod gwaith yn y dyfodol yn adeiladu arno
- siarad gyda disgyblion ac arfarnu ansawdd eu gwaith yn rheolaidd drwy graffu ar lyfrau, portffolios dosbarthiadau a gweithgareddau cymedroli
- arsylwi gwarsi gan ddefnyddio meini prawf ar y cyd sy'n cydnabod meysydd cryf, ond sydd hefyd yn gosod meysydd clir i'w gwella, sydd yn ei dro yn helpu i ddarparu'r cymorth angenrheidiol, yn ôl yr angen, er mwyn galluogi athrawon i wella eu harfer bresennol ac adeiladu arni
- ffocws ar addysgeg yn ystod cyfarfodydd o lefel uwch reolwyr i lefel timau cyfnodau, gan alluogi arfarniad parhaus o lwyddiannau a heriau sy'n helpu staff i ailffocysu'r cyfeiriad y maent yn teithio iddi a dysgu oddi wrth brofiadau ei gilydd.

Mae'r systemau uchod yn sicrhau bod arweinwyr yn defnyddio ystod o wybodaeth i ddatblygu cynllun gwella ysgol effeithiol sy'n gweithio ar dair lefel: 'Cyflwyno, Datblygu ac Ymgorffori' ac, ar adegau, 'Gollwng', yn ôl yr angen. Mae uwch arweinwyr yn cyfarfod yn rheolaidd i egluro ac adolygu'r prif flaenoriaethau a nodir drwy hunanarfarnu ac maent yn trafod ac yn cytuno ar y rhain â staff fel proses barhaus.

Yna, mae timau'r Cyfnod Sylfaen a chyfnodau allweddol yn datblygu eu dealltwriaeth o'r goblygiadau ar gyfer addysgu a dysgu. Maent yn arbrofi â mentrau cytûn ac yn ymgorffori'r hyn sy'n gweithio yn yr ystafell ddsbarth. Mae staff yn dysgu wrth iddynt symud drwy'r lefelau hyn ac yn addasu amser, adnoddau a blaenoriaethau wrth i'r daith fynd yn ei blaen. Mae arweinwyr yn addasu ac yn newid y cynllun gwella yn barhaus yn sgil profiad. Mae hyn yn digwydd wrth i staff roi cynnig ar bethau newydd a datblygu arfer newydd, gyda'r nod o gyflawni'r nodau cyffredinol.

Mae'r dull hwn yn sicrhau nad yw athrawon yno i roi cynlluniau ar waith yn unig, ond bod y cynllunio yn gwasanaethu'r addysgu a'r dysgu. Mae'r holl gynlluniau hyn yn canolbwyntio ar wella cyflawniad disgyblion. Mae'r ysgol yn monitro deilliannau'n drylwyr, gan gynnwys drwy ddadansoddi data ar lefel unigolion, grwpiau blwyddyn a'r ysgol gyfan yn effeithiol ac yn fanwl. Mae'r broses gyfan yn darparu rhagor o gyfleoedd i archwilio a gweithredu.

I ategu'r broses, mae cynllunio'r cwricwlwm yn canolbwyntio ar ddatblygu medrau llythrennedd, rhifedd, TGCh a medrau meddwl disgyblion. Mae gweithgareddau cynllunio yn deillio o'r medrau hyn ac yn cynnwys ystod o themâu a gweithgareddau diddorol ac atyniadol, gan gynnwys defnyddio'r amgylchedd awyr agored. Mae staff yn olrhain datblygiad medrau llythrennedd a rhifedd disgyblion drwy system sy'n esblygu, sydd â defnyddioldeb ac effeithiolrwydd yn flaenoriaeth iddi. Mae'r system hon yn galluogi disgyblion i adeiladu ar eu medrau mewn modd strwythuredig a graddol wrth iddynt symud drwy'r ysgol, ac mae wedi ei halinio'n agos â'r egwyddorion yn yr adolygiad diweddar o'r cwricwlwm gan yr Athro Graham Donaldson ar gyfer Llywodraeth Cymru.

Mae'r broses hon yn cysylltu'n uniongyrchol â systemau rheoli perfformiad yr ysgol. Mae targedau rheoli perfformiad yn canolbwyntio ar gynnydd disgyblion unigol a blaenoriaethau yn y cynllun gwella ysgol. Hefyd, mae rheoli perfformiad yn caniatáu ar gyfer datblygiad personol, lle mae staff yn hunanasesu eu harfer drwy gontinwa cytûn o fedrau. Mae'r dadansoddiad hwn yn darparu ffocws ar gyfer datblygiad personol a themâu ysgol gyfan i ymchwilio iddynt a'u datblygu ymhellach. Trwy'r broses hon, mae gan staff ddealltwriaeth glir oherwydd maent yn gwybod ble maen nhw arni o ran medrau proffesiynol a lle mae angen iddynt wella er mwyn dod yn ymarferwyr mwy effeithiol.

Effaith ar ddarpariaeth a safonau dysgwyr

Deilliannau

- Dros y pum mlynedd diwethaf, mae'r ysgol wedi bodloni bron pob un o'i thargedau heriol mewn llythrennedd a rhifedd, ar sail asesiadau athrawon a data Ymddiriedolaeth Teulu Fischer ar lefel yr ysgol gyfan a disgyblion unigol
- Fel arfer, mae perfformiad disgyblion sy'n gymwys i gael prydau ysgol am ddim cystal â pherfformiad disgyblion eraill yng nghyfnod allweddol 2
- Mae disgyblion ag anghenion dysgu ychwanegol yn perfformio'n arbennig o dda, ac mae'r rhan fwyaf ohonynt wedi cyflawni lefel 4 neu'n uwch dros y tair blynedd diwethaf
- Mae perfformiad bechgyn wedi gwella'n sylweddol dros nifer o flynyddoedd ac, o ystyried disgyblion ag anghenion dysgu ychwanegol sylweddol, anaml iawn y mae bwch 'negyddol' mewn unrhyw faes craidd rhwng cyrhaeddiad bechgyn ar lefel 4 neu'n uwch a chyrhaeddiad merched yng nghyfnod allweddol 2
- Ar hyn o bryd, mae'r ysgol yn yr ail flwyddyn o brosiect i gau'r bwch mewn mathemateg rhwng disgyblion sy'n gymwys i gael prydau ysgol am ddim a'u cyfoedion; mae data yn cadarnhau bod y cynnydd cyfartalog mewn pwyntiau canran mewn medrau ymresymu mathemategol yn gwella ar gyfer llawer o'r disgyblion hyn
- Erbyn hyn, mae presenoldeb yn rhoi'r ysgol yn y 25% uchaf o ysgolion tebyg ar ôl ei rhoi yn y 25% isaf yn 2012

Mae'r ysgol yn adeiladu diwylliant sy'n helpu athrawon i achub ar gyfleoedd wrth iddynt ddod i'r amlwg, rhoi cynnig ar bethau newydd, cydweithio â phobl eraill a dysgu sut mae plant yn dysgu orau. Mae rhai o'r deilliannau sy'n dod i'r amlwg o ddull yr ysgol yn anoddach i'w mesur yn ymarferol. Fodd bynnag, trwy weithgarwch hunanarfarnu parhaus, mae'r ysgol yn nodi'r llwyddiannau canlynol:

- Y defnydd arloesol o lechi cyfrifiadurol gan ddisgyblion hŷn i ymestyn eu medrau llythrennedd a rhifedd. Mae'r prosiect hwn yn meithrin cysylltiadau pontio effeithiol â'r ysgol uwchradd leol. Mae'r ffocws presennol ar wella medrau ymresymu mathemategol disgyblion a'u medrau dysgu annibynnol gan ddefnyddio TGCh. Mae disgyblion yn penderfynu drostynt eu hunain pryd i ddefnyddio'r llechi cyfrifiadurol ac yn dewis y rhaglen fwyaf priodol ar gyfer y dasg y maent yn ymgymryd â hi yn annibynnol.
- Mae pecyn offer ysgol wedi ei seilio ar syniadau ysgogiad gweledol yn cynorthwyo i ddatblygu llythrennedd, ysgrifennu a medrau rhifedd. Mae hyn wedi sicrhau bod ysgrifennu disgyblion wedi ei gyfoethogi, ynghyd â gwelliannau i'w medrau ymresymu mathemategol.
- Mae systemau ar gyfer olrhain medrau llythrennedd a rhifedd ar draws y cwricwlwm wedi cael eu gwella a'u mireinio, trwy ddatblygu systemau a addaswyd o arfer orau gan ysgol bartner.
- Datblygwyd llais y disgybl trwy grŵp gwella ysgol i ddisgyblion, a ymchwiliodd i effeithiolrwydd dysgu yn yr awyr agored.
- Datblygwyd darpariaeth benodol newydd ac effeithiol iawn ar gyfer disgyblion â dyscalcwlia, i'r rhai sydd ag anawsterau cymdeithasol ac emosiynol, ac i ddisgyblion ar y sbectrwm awtistig, sy'n eu galluogi i gyflawni eu potensial.
- Mae'r dosbarth meithrin newydd yn ganolfan ragoriaeth ar gyfer y consortiwm, ac mae'r ysgol hefyd yn enghraifft o arfer orau mewn pontio effeithiol o Flwyddyn 2 i Flwyddyn 3.
- Mae addasiadau i'r cylch rheoli perfformiad yn galluogi staff i fodloni anghenion uniongyrchol disgyblion unigol yn fwy effeithiol, ond hefyd yn caniatáu amser ar gyfer mwy o fyfyrwyr sy'n alinio eu harfer â dull yr ysgol o 'gyflwyno, datblygu ac ymgorffori'.
- Mae'r ysgol mewn sefyllfa gref i roi argymhellion adolygiad Donaldson o'r cwricwlwm ar waith oherwydd ei hymagwedd ar sail medrau tuag at ddysgu disgyblion yn y ddau gyfnod allweddol.

Ar gyfer yr ysgol hon, mae datblygu diwylliant dysgu yn ymwneud â gweithredu; bod yn barod i weithredu, ac ymateb, er mwyn iddi ganolbwyntio ei hymdrechion yn sgil dysgu pa bethau sydd wir yn gweithio i'w disgyblion. Bu'r dull hwn yn llwyddiannus. Mae'r awdurdod lleol, y consortiwm rhanbarthol ac Estyn wedi cydnabod dull yr ysgol fel arfer ragorol.

Fodd bynnag, yn bwysicach, mae'r ysgol wedi datblygu'r gallu i ymdopi â'r newid cyflym yn yr hinsawdd addysg bresennol ac anghenion mwyfwy anodd ei disgyblion er mwyn sicrhau bod pob un ohonynt yn cyflawni ei botensial.

Darllenwch yr adroddiad arolygu llawn [yma](#)

Astudiaeth achos 14

Ysgol Gynradd Dolau, Llanharan

Arweinyddiaeth haenog a chynllunio olyniaeth

Cyd-destun

Mae Ysgol Gynradd Dolau yn ystod ddwyieithog ym mhentref Llanharan yn Rhondda Cynon Taf. Ar hyn o bryd, mae 477 o ddisgyblion rhwng 3 ac 11 oed yn mynychu'r ysgol. Mae'r ffigur hwn yn cynnwys 66 o ddisgyblion sy'n mynychu'r dosbarth meithrin ar sail ran-amser. Mae tuag 12% o'r disgyblion yn gymwys i gael prydau ysgol am ddim, sydd islaw'r cyfartaledd cenedlaethol. Mae 17 o ddosbarthiadau ac mae pob un ond un ohonynt ar gyfer oedrannau unigol.

Mae'r ysgol yn darparu addysg drwy gyfrwng y Gymraeg a'r Saesneg, ac mae disgyblion o'r ddwy adran yn integreiddio'n rheolaidd. Er bod tua hanner disgyblion yr ysgol yn mynychu'r adran Gymraeg, dim ond ychydig ohonynt sy'n siarad Cymraeg gartref. Daw ychydig iawn o ddisgyblion o gefndir lleiafrif ethnig.

Mae'r ysgol yn nodi bod gan 22% o'r disgyblion anghenion dysgu ychwanegol. Mae hyn ychydig bach yn is na'r cyfartaledd ar gyfer ysgolion cynradd yng Nghymru.

Penodwyd y pennaeth presennol ym 1997 ac roedd yn ei swydd pan arolygwyd yr ysgol gan Estyn yn Chwefror 2012 ac yn ddiweddarach yng Ngorffennaf 2015.

Strategaeth

Nodi darpar arweinwyr a darparu cyfleoedd iddynt ddatblygu eu gallu i arwain mentrau gwella ysgol yn llwyddiannus.

Camau gweithredu

Mae nodi medrau arweinyddiaeth posibl yn gynnar yn ystod cyfweiliadau, a thrwy gydol eu datblygiad proffesiynol cynnar, yn helpu'r ysgol i ddatblygu arweinwyr y dyfodol. Mae'r pennaeth a'r corff llywodraethol yn gweithio mewn partneriaeth i sicrhau bod y broses ymgeisio yn canolbwyntio ar fedrau a rhinweddau arweinyddiaeth, yn ogystal â gallu darpar aelodau staff i addysgu. Gwnânt hyn drwy:

- graffu ar y ffurflen gais yn ofalus i nodi ymgysylltiad â grwpiau, gweithgareddau lle mae ymgeiswyr wedi ysgwyddo cyfrifoldeb, wedi dangos rhinweddau arweinyddiaeth neu wedi cael cydnabyddiaeth am eu cyflawniadau
- arsylwi staff yn gyffredinol mewn sefyllfaoedd ysgol gyfan neu gyfarfodydd i asesu eu cyfraniad a'u hymrwymiad
- nodi staff sy'n rhagweithiol ac sy'n dangos gallu naturiol i arwain pobl eraill

Datblygu rhaglen arweinyddiaeth strwythuredig i gynorthwyo dilyniant pob darpar arweinydd

Yn 2000, yn dilyn arolygiad llwyddiannus gan Estyn, nododd yr ysgol yr angen i ddatblygu system datblygu arweinyddiaeth drefnus. Roedd hyn o ganlyniad i'r holl uwch arweinwyr, ac eithrio'r pennaeth, yn cael eu dyrchafu i swyddi uwch mewn ysgolion eraill. Digwyddodd sefyllfa debyg yn 2006 ac, eto, cafodd mwyafrif yr uwch dîm arweinyddiaeth ddyrchafiadau allanol.

I ddechrau yn 2000, sefydlodd yr ysgol uwch dîm arweinyddiaeth newydd yn cynnwys cymysgedd o staff presennol a phenodiadau o'r tu allan i'r ysgol. Roedd hwn yn strwythur rheoli â thair haen i helpu dilyniant mewn arweinyddiaeth. Mae'r haen gyntaf o arweinyddiaeth yn gyfrifol am agweddau ar ddatblygu'r cwricwlwm ac arweinyddiaeth pynciau. Mae'r ail haen yn gyfrifol am fentrau ysgol gyfan a chenedlaethol. Mae hyn yn galluogi staff i ennill profiad a datblygu'r medrau sydd eu hangen i weithio â'r gymuned ysgol gyfan ac aseswyr allanol. Mae staff yn y swyddi hyn yn gyfrifol am roi mentrau ar waith yn llwyddiannus a chyflawni achrediad allanol mewn agweddau pwysig ar waith yr ysgol. Mae enghreifftiau o hyn yn cynnwys:

- Gwobr Ansawdd Cenedlaethol Rhwydwaith Cynlluniau Ysgolion Iach Cymru
- achrediad yr Asiantaeth Cyfathrebu a Thechnoleg Addysgol Prydeinig ar gyfer gweithio gyda TGCh
- mentora myfyrwyr ac athrawon newydd gymhwyso

Mae'r drydedd haen yn cynnwys staff ar yr uwch dîm arweinyddiaeth a'r rhai sydd â swyddi â chyfrifoldeb addysgu a dysgu. Pan fyddant yn datblygu medrau arweinyddiaeth ar yr haen gyntaf a'r ail haen, bydd staff yn symud ymlaen i swyddi strategol ar yr uwch dîm arweinyddiaeth. Mae uwch arweinwyr yn gyfrifol am feysydd dysgu allweddol, fel monitro darpariaeth, safonau a chynnydd disgyblion. Disgwylir i'r holl staff ymgymryd â hyfforddiant i reolwyr canol ac arweinwyr uchelgeisiol, sy'n cael eu cynnig gan yr awdurdod lleol a'r consortiwm rhanbarthol.

Mae dau uwch dîm rheoli diwethaf yr ysgol wedi symud ymlaen drwy'r system hon, ac mae llawer ohonynt wedi mynd ymlaen i ennill uwch swyddi arweinyddiaeth mewn ysgolion eraill dros y 15 mlynedd diwethaf.

Mae blaenoriaethau ar gyfer datblygu staff ar bob lefel yn cylchdroi o amgylch blaenoriaethau cenedlaethol, ac mae targedau rheoli perfformiad yn adlewyrchu'r rhain bob tro.

Mae aelodau'r uwch dîm rheoli yn gyfrifol am:

- ddadansoddi data perfformiad disgyblion
- llunio cynlluniau gweithredu manwl ar gyfer cynllun datblygu'r ysgol
- darparu adroddiadau interim a therfynol i arfarnu effaith eu cynlluniau gweithredu
- adrodd i lywodraethwyr a staff, yn ogystal â chymryd rhan yn yr adolygiad blynyddol o berfformiad ag ymgynghorydd her y consortiwm
- goruchwyllo datblygiadau o fewn eu meysydd cyfrifoldeb a monitro safonau trwy arsylwi gwersi a chraffu ar waith disgyblion

Effaith

Mae effaith y math hwn o gynllunio olyniaeth yn amlwg drwy:

- ansawdd, parhad a chysondeb arweinyddiaeth
- y safonau a gyflawnir gan ddisgyblion

Mae cyflwyno system â thair haen wedi cael effaith gadarnhaol iawn ar ddatblygu arweinwyr y dyfodol. Trwy arfogi staff yr haen gyntaf a'r ail haen â'r medrau sydd eu hangen ar gyfer arweinyddiaeth lwyddiannus, mae'r ysgol yn paratoi staff ar gyfer rolau uwch yn effeithiol. Mae staff yn dangos hyder cynyddol wrth arwain mentrau ac maent yn sylweddoli'n gyflym bwysigrwydd cydweithio â phob rhan o gymuned yr ysgol. Gyda llawer o fentrau'n arwain at achrediad allanol, mae staff yn darparu cynlluniau gweithredu ac arfarniadau manwl yn barod i'w hasesu gan asiantaethau allanol. Mae'r holl staff a benodir i uwch rolau yn yr ysgol neu mewn ysgolion eraill yn datblygu ystod eang o fedrau arweinyddiaeth drwy'r broses hon, ac maent yn trosglwyddo'r medrau hyn yn llwyddiannus i feysydd eraill o gyfrifoldeb.

Er enghraifft, nododd rhai uwch arweinwyr yr angen am arweinydd data ac asesu i ddatblygu pecyn offer dadansoddi data cynhwysfawr i'r ysgol. Ar ôl ymgymryd â'r swydd, hyfforddodd yr unigolyn hwn aelodau staff eraill mewn dadansoddi data a gosod targedau heriol i ddisgyblion gan ddefnyddio system ysgol gyfan gytûn. Mae'r system yn darparu gwybodaeth o ansawdd uchel am safonau i'r uwch dîm arweinyddiaeth. Mae hefyd yn galluogi'r cydlynnydd anghenion dysgu ychwanegol i nodi a thargedu disgyblion yn gywir ar gyfer strategaethau ymyrryd.

Mae datblygu medrau dadansoddol da gan arweinwyr, ynghyd â'u gallu i fentora a hyfforddi staff iau, dibrofiad wedi sicrhau safonau addysgu gwell ac wedi cynnal safonau uchel dros nifer o flynyddoedd.

Mae darparu cyfleoedd i staff symud ymlaen yn gynnar yn sicrhau bod cylch parhaus o wella a datblygu.

Mae'r broses hon hefyd yn cynorthwyo i ddatblygu medrau staff cymorth yn effeithiol, a chaiff yr aelodau staff hyn hyfforddiant penodol i arwain mentrau cytûn. Enghraifft o hyn yw datblygu rôl cynorthwydd cymorth ar gyfer llythrennedd emosiynol sydd â chyfrifoldeb dros wella lles disgyblion. Mae'r aelod staff yn cymryd yr awenau o ran nodi a chynorthwyo disgyblion y mae angen cymorth emosiynol arnynt. Mae'n rhoi cyngor ac arweiniad i'w thîm o bedwar, sy'n darparu cymorth o ansawdd uchel i ddisgyblion i'w helpu i wneud cynnydd sylweddol yn eu dysgu. Mae hefyd yn hyfforddi staff ar draws y consortiwm i'w helpu i ennill achrediad 'Cynorthwydd Cymorth Llythrennedd Emosiynol'.

Caiff aelodau staff iau eu cymell gan lwyddiant cydweithwyr ac maent yn awyddus i fynd ar drywydd datblygu eu gyfaeod eu hunain yn weithredol. Gallant ddyblygu'r medrau arweinyddiaeth maent yn eu gweld mewn aelodau staff eraill, ac maent yn sylweddoli'n sydyn, drwy ganolbwyntio ar welliant parhaus ym mhob agwedd ar eu dyletswyddau proffesiynol, y gall hyn arwain at gael eu dyrchafu i swyddi uwch, naill ai yn yr ysgol neu'n allanol. Maent hefyd yn deall y bydd datblygu eu harfer broffesiynol eu hunain yn arwain at safonau gwell i ddisgyblion.

Mae safonau yn y Cyfnod Sylfaen a chyfnod allweddol 2 wedi gwella'n raddol, a gellir priodoli llawer o hyn i ansawdd yr arweinyddiaeth ar bob lefel. Mae hyn yn sicrhau y caiff disgyblion brofiadau dysgu o ansawdd uchel ac y cânt eu herio i wella eu perfformiad blaenorol.

Deilliannau arolygiad Estyn yng Ngorffennaf 2015

'Mae'r pennaeth wedi sefydlu strwythur rheoli ac arwain cadarn â thair haen iddo. Mae hyn yn rhoi cyfleoedd gwerth chweil i arweinwyr dibrofiad arwain mentrau sy'n seiliedig ar y cwricwlwm pan fydd uwch aelodau staff yn cael dyrchafiad i swyddi eraill mewn gwahanol ysgolion. Mae'r fframwaith arwain hwn, sydd wedi'i drefnu'n dda iawn, yn datblygu arweinwyr y dyfodol yn llwyddiannus.

'Mae perfformiad presennol yr ysgol yn dda oherwydd:

- Mae bron pob un o'r disgyblion yn gweithio'n gydwybodol ac yn datblygu i fod yn ddysgwyr hyderus sy'n gwneud cynnydd da o'u manau cychwyn
- Mae medrau'r rhan fwyaf o ddisgyblion mewn llythrennedd a rhifedd yn dda
- Mae disgyblion yn sgwrsio â'i gilydd yn naturiol yn Gymraeg; mae'r cymorth y mae disgyblion o'r adran Gymraeg yn ei roi i'w cyfoedion yn yr adran Saesneg i'w helpu i ddatblygu eu medrau Cymraeg yn effeithiol yn gryfder arbennig yn yr ysgol
- Mae bron pob disgybl yn ymddwyn yn dda
- Mae bron pob disgybl yn dangos pryder a pharch at ei gilydd ac yn dangos balchder eithriadol mewn gofalu am y rhai sy'n llai ffodus na nhw eu hunain
- Mae staff yn cydweithio i sicrhau bod yr addysgu'n gyson dda ar draws y ddwy adran, lle mae disgyblion yn cymryd rhan weithredol yn eu dysgu
- Mae ansawdd asesu ac olrhain disgyblion yn hynod effeithiol
- Mae staff yn nodi disgyblion sydd angen cymorth ychwanegol yn gynnar ac yn rhoi cymorth targedig iddynt fel eu bod yn gwneud cynnydd da
- Mae amgylchedd ffisegol yr ysgol yn rhagorol ac mae staff yn ei ddefnyddio'n helaeth i roi cyfleoedd cynaledig o ansawdd uchel i ddisgyblion er mwyn i'r dysgu fod yn ddeniadol a chyffrous iddynt

'Mae rhagolygon gwella yn dda oherwydd:

- Mae disgwyliadau uchel y pennaeth yn darparu cyfeiriad strategol clir sy'n cynorthwyo staff yn dda o ran bodloni'r targedau uchelgeisiol a osodir ganddo
- Mae strwythur arwain cadarn yr ysgol yn sicrhau bod aelodau'r uwch dîm rheoli yn gweithio gyda'i gilydd yn dda ac yn cyfrannu'n effeithiol at weledigaeth ar y cyd yr ysgol
- Mae'r ysgol wedi sefydlu prosesau gonest a thrylwyr ar gyfer hunanarfarnu sy'n sicrhau gwelliannau parhaus mewn safonau, lles disgyblion, ac yn eu presenoldeb
- Mae'r corff llywodraethol yn wybodus iawn am berfformiad disgyblion ac mae'n defnyddio'r wybodaeth hon yn effeithiol i gefnogi a herio'r ysgol
- Mae dadansoddiad cynhwysfawr yr ysgol o ddata i lywio hunanarfarnu a chynllunio ar gyfer gwella yn fanwl iawn, ac mae systemau ar gyfer olrhain cynnydd disgyblion yn nodwedd gref

- Mae cynllun datblygu'r ysgol yn ddogfen ddefnyddiol â ffocws clir sy'n cynnwys targedau heriol ar gyfer gwella, yn ogystal â meini prawf llwyddiant sy'n cael eu monitro'n agos
- Mae'r staff yn ymgysylltu'n dda â rhieni a phartneriaid eraill
- Mae'r ysgol yn gwneud defnydd da o'r Grant Amddifadedd Disgyblion i gefnogi datblygiad emosiynol ac addysgol disgyblion sy'n gymwys i gael prydau ysgol am ddim'

Darllenwch yr adroddiad arolygu llawn [yma](#)

Adran 4: Cynnal safonau uchel

Mae ychydig o ysgolion wedi cynnal lefelau uchel o berfformiad dros gyfnodau estynedig. Yn yr ysgolion hyn, mae arweinyddiaeth gyson a hynod effeithiol gan benaethiaid a staff eraill mewn swyddi arweinyddiaeth bron bob tro. Nodwedd gyffredin yn yr ysgolion mwyaf llwyddiannus yw eu gallu i gael effaith gadarnhau ar addysg ar draws y sector cynradd, wrth gynnal lefelau uchel o addysgu, dysgu a lles eu hunain. Yn aml, nodwedd allweddol mewn cynnal perfformiad uchel yn yr ysgolion hyn yw'r ffordd y maent yn datblygu systemau ysgol gyfun cytûn effeithiol ac arweinwyr y dyfodol. Mae hyn yn golygu y gall yr ysgol barhau i weithredu ar lefelau uchel, hyd yn oed pan fydd newidiadau ymhlith y staff.

Astudiaeth achos 15

Ysgol Gynradd Glasllwch, Casnewydd

Grymuso arweinwyr i gynnal safonau rhagorol

Cyd-destun

Mae Ysgol Gynradd Gymunedol Glasllwch mewn ardal breswyl ar ochr ogleddol dinas Casnewydd. Mae 206 o ddisgyblion rhwng 3 ac 11 oed yn yr ysgol, mewn saith dosbarth oedran unigol a dosbarth meithrin.

Mae tuag 1% o'r disgyblion yn gymwys i gael prydau ysgol am ddim. Mae hyn ymhell islaw'r cyfartaledd ar gyfer ysgolion cynradd yn yr awdurdod lleol ac yng Nghymru. Mae'r ysgol yn nodi bod gan 18% o'r disgyblion anghenion dysgu ychwanegol. Mae hyn islaw'r cyfartaledd ar gyfer ysgolion cynradd yng Nghymru.

Daw'r rhan fwyaf o ddisgyblion o gartrefi Saesneg eu hiaith. Nid oes unrhyw ddisgyblion yn siarad Cymraeg gartref. Mae ychydig iawn ohonynt o gefndir lleiafrif ethnig neu'n dysgu Saesneg fel iaith ychwanegol.

Roedd yr arolygiad diwethaf gan Estyn ym Mawrth 2014. Ymgwymerodd y pennaeth â'i swydd ym Medi 2002.

Cydnabu arolygiad gan Estyn ym Mawrth 2008 fod yr ysgol yn dda â nodweddion rhagorol ym mhob maes. Barnodd arolygiad diweddaraf Estyn ym Mawrth 2014 fod perfformiad presennol a rhagolygon gwella'r ysgol yn rhagorol.

Nodau strategol

Er mwyn cynnal safonau uchel, mae'r pennaeth wedi canolbwyntio ar ddatblygu strwythur staffio sydd wedi ei drefnu i feithrin gallu arweinyddiaeth ar draws yr ysgol, grymuso'r holl staff i fod yn arweinwyr a bodloni anghenion pob disgybl yn effeithiol.

Mae'r pennaeth yn cydnabod bod arweinyddiaeth effeithiol yn hanfodol i ysgogi newid, a chynnal a gwella safonau'r ysgol sydd eisoes yn uchel. I'r perwyl hwn, mae arweinwyr yn canolbwyntio ar nodi a meithrin potensial arweinyddiaeth ym mhob aelod staff.

Camau gweithredu

Sicrhau diwylliant dysgu â dull arweinyddiaeth cydweithredol, cryf

Mae'r pennaeth yn sicrhau bod gan bob aelod o staff yr ysgol swydd ddisgrifiadau clir sy'n canolbwyntio ar godi safonau cyrhaeddiad a lles disgyblion. Mae hyn yn galluogi'r holl staff, gan gynnwys uwch arweinwyr, i fod â chyd-ddealltwriaeth o'u cyfrifoldebau a'u hatebolrwydd strategol. Mae arweinwyr ysgol yn adolygu rolau a chyfrifoldebau'r holl staff yn rheolaidd er mwyn sicrhau ffocws di-ildio ar wella a chynnal safonau. Enghraifft o hyn oedd penodi arweinydd â chyfrifoldeb am wella medrau allweddol disgyblion, sef cyfathrebu, rhifedd a thechnoleg gwybodaeth a chyfathrebu, er mwyn ymateb i argymhelliad yn adroddiad arolygu Estyn yn 2008. Gweithiodd deiliad y swydd â'r holl staff i adolygu'r cwricwlwm, cynnal hyfforddiant a chynorthwyo athrawon i ysgrifennu cynlluniau gwaith sy'n canolbwyntio ar ddatblygu medrau allweddol disgyblion. Mae'r cynlluniau yn ffurfio sail ar gyfer cynllunio'r ysgol a gwnaethant gyfrannu'n sylweddol at y farn ragorol ar gyfer safonau yn arolygiad Estyn yn 2014.

Mae'r ysgol wedi rhannu'r cynllunio hwn ag ysgolion ar draws ei chonsortium rhanbarthol. Caiff yr holl staff, gan gynnwys cynorthwywyr addysgu, eu hannog a'u grymuso i ymgymryd â rolau arweinyddiaeth drwy'r ysgol gyfan. I ategu hyn, mae arweinwyr yn sicrhau bod yr holl staff yn cael datblygiad proffesiynol a hyfforddiant parhaus er mwyn gweithredu mentrau newydd i fodloni blaenoriaethau gwella. Er enghraifft, mae hyfforddiant i gynorthwywyr addysgu a disgyblion gan yr elusen 'Bullies Out' wedi eu grymuso i roi gweithgareddau buarth arloesol ar waith. Mae disgyblion sy'n 'gyfeillion buarth' yn cynorthwyo disgyblion eraill, yn datrys mân anghydfodau ac yn helpu disgyblion eraill i feithrin cyfeillgarwch. Mae cynorthwywyr addysgu yn arwain y fenter hon, sy'n cyfrannu at ymddygiad rhagorol yn yr ysgol.

Er mwyn sefydlu diwylliant cydweithredol o hunanwella, mae'r holl staff a llywodraethwyr wedi eu trefnu'n dimau i fonitro ac arfarnu safonau addysgu a dysgu hyd at safon uchel iawn. Mae arweinwyr wedi grwpio pynciau'r cwricwlwm i ffurfio tri thîm, sef:

- cyfathrebu a diwylliant
- arloesi a datrys problemau
- archwilio ac ymholi

Mae'r pennaeth yn dyrannu'r holl staff a llywodraethwyr i un o'r timau hyn, sy'n gysylltiedig â'u rolau a'u cyfrifoldebau, eu harbenigedd a'u meysydd diddordeb. Yn y timau hyn, mae staff unigol yn arwain ar feysydd penodol. Mae arweinwyr timau yn dyrannu rolau a chyfrifoldebau o fewn y timau yn ôl yr agwedd ar hunanarfarnu y maent yn ymgymryd â hi. Mae arweinwyr yr ysgol yn cynllunio amserlenni a gweithgareddau hunanarfarnu manwl sy'n cydweddu'n agos â'r blaenoriaethau a'r camau gweithredu a nodir yng nghynllun gwella'r ysgol. O fewn y timau, mae aelod staff profiadol yn gweithio ochr yn ochr ag athro/athrawes sydd newydd gymhwyso, cynorthwydd addysgu neu lywodraethwr ysgol. Maent yn cynorthwyo ac yn eu hyfforddi mewn agweddau ar hunanarfarnu, fel craffu ar lyfrau neu wrando ar ddysgwyr. Mae'r dull colegol hwn yn sicrhau ffocws ysgol gyfan ar wella'r ysgol, ac yn gwneud yr holl staff ac aelodau'r corff llywodraethol yn gyfrifol am gynnal a gwella safonau. Hefyd, mae'n darparu cyfleoedd i aelodau llai profiadol o'r tîm gael hyfforddiant ac yn galluogi'r holl staff i ymuno ag arwain arfarniad parhaus yr ysgol.

Dull yr ysgol ar gyfer arweinyddiaeth ar y cyd

Mae strwythur staffio'r ysgol yn cynnwys tîm o gynorthwywyr addysgu profiadol â chymwysterau da. Mae tri o'r rhain wedi cymhwyso'n gynorthwywyr addysgu lefel uwch ac maent yn rhyddhau athrawon i ymgymryd â chyfrifoldebau arweinyddiaeth, cyfleoedd datblygiad proffesiynol ac amser cynllunio, paratoi ac asesu. Mae hyn yn sicrhau parhad yn y dull addysgu a dysgu ac yn cael effaith gadarnhaol ar les a safonau disgyblion. Fel parhad i rymuso arweinwyr, mae gan y cynorthwywyr addysgu lefel uwch gyfrifoldeb arweinyddiaeth dros y Gymraeg fel ail iaith, rhaglenni ymyrraeth a chymorth i ddisgyblion ag anghenion dysgu ychwanegol. Cyfrannodd y dosbarthiad hwn o gyfrifoldebau arweinyddiaeth yn sylweddol at gydnabod llawer o'r meysydd hyn yn rhai rhagorol yn arolygiad diwethaf yr ysgol gan Estyn.

Mae'r pennaeth yn sicrhau bod yr holl staff yn elwa ar amserlen hyfforddiant gynhwysfawr sy'n sicrhau eu bod yn deall blaenoriaethau'r ysgol yn dda a'u bod yn cael datblygiad proffesiynol effeithiol yn unol ag anghenion yr ysgol. Mae nodi potensial athrawon i symud i arweinyddiaeth ganol yn gynnar yn sicrhau cynaliadwyedd arweinyddiaeth ddosranedig effeithiol. Er enghraifft, mae'r ysgol wedi nodi potensial dau o athrawon yn eu hail a thrydedd flwyddyn o addysgu. Mae'r pennaeth yn trefnu hyfforddiant cynhwysfawr, parhaus i'r athrawon hyn fel cydlynwyr llythrennedd a rhifedd newydd eu penodi. Cânt gyfleoedd i fynychu cyfarfodydd yr uwch dîm arweinyddiaeth, fel y bo'n briodol, ac arwain cyfarfodydd staff a hyfforddiant yn yr ysgol. O ganlyniad, mae'r ddau athro wedi cyfrannu at godi safonau mewn ysgolion eraill ar draws y consortiwm rhanbarthol hefyd. Er enghraifft, cydweithiodd yr arweinydd rhifedd â'r consortiwm i ddatblygu prosiectau ar sail rhifedd. Mae wedi rhannu ei phrosiect ar 'siocled' gydag ysgolion eraill i'w helpu i ddatblygu rhifedd ar draws y cwricwlwm.

Er mwyn datblygu mwy o uwch arweinwyr, pan roedd y dirprwy bennaeth ar gyfnod mamolaeth, rhoddodd y pennaeth gymorth a hyfforddiant i athro â chyfrifoldebau addysgu a dysgu i ymgymryd â'r rôl hon dros dro. Datblygodd hyn fedrau arweinyddiaeth yr athro yn effeithiol. O ganlyniad, pan leihaodd y dirprwy bennaeth ei hamser gweithio, roedd deiliad y swydd hon yn gallu ymgymryd â rôl y dirprwy ar sail ran-amser. Mae'r trefniant hwn yn sicrhau cysondeb a pharhad, yn ogystal â meithrin gallu arweinyddiaeth.

Mae arweinwyr y Cyfnod Sylfaen a chyfnod allweddol 2 yn cyfarfod â'r holl staff yn rheolaidd er mwyn sicrhau eu bod yn rhoi mentrau gwella ar waith yn effeithiol â deilliannau cadarnhaol. Mae'r timau hyn yn cydweithio â'i gilydd i fyfyrion ar arferion yr ysgol a'u diwygio neu eu gwella er mwyn cynnal safonau uchel o addysgu a dysgu.

I ddatblygu arweinwyr a gwella safonau, mae arweinwyr yr ysgol wedi ymgorffori diwylliant o rannu a myfyrion ym mhob un o arferion yr ysgol. Mae rhannu arfer orau drwy arsylwadau dosbarth, deialog broffesiynol a gwaith tîm yn creu hinsawdd gynorthwyol sydd wedi ei seilio ar ddiwylliedd a gonestrwydd.

Datblygu rôl llywodraethwyr fel arweinwyr

Mae'r corff llywodraethol yn hynod effeithiol o ran cydweithio â thîm arweinyddiaeth yr ysgol a dwyn yr ysgol i gyfrif. Mae gan llywodraethwyr ddealltwriaeth ragorol o ddarpariaeth a safonau ar draws yr ysgol, ac maent yn ddyfal o ran nodi pan mae angen gwella safonau ac ansawdd. I'w helpu i arwain yr ysgol yn fwy effeithiol, mae'r corff llywodraethol wedi datblygu ei system gwybodaeth a rheoli dogfennau ar-lein arloesol ei hun, y mae'n gwneud defnydd rhagorol ohoni. Mae'n galluogi llywodraethwyr i fanteisio ar ystod eang o ddogfennau'r ysgol yn gyflym. O ganlyniad, gallant gydweithio ar ddogfennau gweithio pan nad ydynt yn yr ysgol, sy'n hyrwyddo cyfranogiad ac arweinyddiaeth ehangach, ac yn cynyddu eu heffeithlonrwydd. Mae'r corff llywodraethol wedi rhannu'r arferion arloesol hyn ag ysgolion eraill ar draws y consortiwm rhanbarthol

Caiff holl aelodau'r corff llywodraethol eu cynnwys mewn helpu i arwain hunanarfarnu a chynllunio ar gyfer gwella drwy ddiwrnod hyfforddiant penodedig blynyddol, ym mis Mai bob blwyddyn. Mae'n cynnwys yr holl staff a llywodraethwyr yn cydweithio â'i gilydd i arfarnu cynlluniau gweithredu'r flwyddyn flaenorol a nodi cryfderau a meysydd i'w datblygu ar draws yr ysgol. O ganlyniad i'w gwaith ar dimau'r cwricwlwm, mae llywodraethwyr yr ysgol yn mynd i'r diwrnod hwn â lefel uchel o ddealltwriaeth o gryfderau'r ysgol, ac maent yn defnyddio'r wybodaeth hon yn effeithiol i wneud cyfraniadau gwerthfawr at arwain hunanarfarnu a chynllunio gwelliant. Mae'r diwrnod hwn yn galluogi'r ysgol i nodi blaenoriaethau ar gyfer gwella yn gywir, a llunio cynlluniau datblygu cynhwysfawr.

Mae cynnwys yr holl staff a'r llywodraethwyr yn cydweithio â'i gilydd yn caniatáu proses effeithiol a thryloyw.

Disgyblion fel arweinwyr

Caiff disgyblion eu hannog i fod yn arweinwyr yn yr ysgol a chânt gyfleoedd cyson i ymgymryd â rolau arweinyddiaeth yn yr ystafell ddosbarth ac ar draws yr ysgol. Mae'r ysgol yn cynllunio gweithgareddau rheolaidd yn y cwricwlwm i roi cyfle i ddisgyblion leisio eu barn ynghylch beth a sut maent yn dysgu, a sut yr hoffent gofnodi eu canfyddiadau. Caiff hyn effaith gadarnhaol ar gynnwys disgyblion, eu lles a safonau.

Mae datblygu disgyblion fel arweinwyr yn ymestyn i bob agwedd ar fywyd yr ysgol. Mae gweithgareddau ymgynghori ysgol gyfan wedi cynnwys holi disgyblion ynghylch adeilad yr ysgol; beth maent yn credu y dylid ei gynnwys yn y cwricwlwm; a llunio disgrifiadau enghreifftiol o sut olwg ddylai fod ar ddisgyblion ac athrawon 'rhagorol'. Bu gweld disgyblion fel arweinwyr a chreu cyfleoedd i staff a disgyblion rannu deilliannau'r gweithgareddau ymgynghori yn sylfaenol o ran sicrhau y caiff y canfyddiadau effaith ar wella profiadau disgyblion yn yr ysgol.

Mae'r ysgol wedi datblygu 'Carfan Ddysgu' hefyd, sydd â'r nod o alluogi disgyblion i helpu i arwain y gwaith o wella dysgu drwy'r ysgol gyfan. I ddechrau, aeth disgyblion o Flwyddyn 5 a Blwyddyn 6 ar daith o amgylch adeilad yr ysgol, gan wneud sylwadau ar sut roedd gwahanol ardaloedd o'r ysgol yn ffafriol i ddysgu. O ganlyniad, gwnaethant lunio comig i rieni am amgylchedd dysgu'r ysgol, a daeth arsylwadau'r

disgyblion yn fan cychwyn i ysbrydoli rhagor o brosiectau ymchwil. Ers hynny, mae disgyblion y 'Garfan Ddysgu' wedi cyfarfod â'r dirprwy bennaeth yn rheolaidd. Yn ystod y cyfnod hwn, maent wedi archwilio materion a godwyd gan ddisgyblion ar draws yr ysgol ac wedi nodi agweddau ar fywyd yr ysgol yr hoffent ymchwilio iddynt a'u gwella. Mae rhai o'r rhain yn cynnwys:

- Sut gallen ni wella gallu plant i ganolbwyntio mewn gwersi?
- A yw cael brechwast yn effeithio ar sut rydym yn dysgu?
- Sut gallen ni wella hylendid ac iechyd yn ein hysgol?
- Sut gallen ni wella doniau plant?
- Sut gallen ni wella darllen yn ein hysgol?

Dros nifer o flynyddoedd, mae'r 'Garfan Ddysgu' wedi datblygu i fod yn grŵp o ddisgyblion trefnus, tra medrus ac arloesol sydd â ffocws cryf ar newid cadarnhaol o ganlyniad i'w prosiectau ymchwil. Maent yn cyfrannu'n weithredol at wella'r ysgol, gan ysgwyddo'r cyfrifoldeb am ysgrifennu cynlluniau gweithredu sy'n ffurfio rhan o'r cynllun datblygu ysgol a rhannu eu canfyddiadau ymchwil â disgyblion, staff addysgu, y pennaeth, llywodraethwyr ac ysgolion eraill yng Nghasnewydd. O ganlyniad, maent wedi cyfrannu'n sylweddol at wella amgylchedd dysgu'r ysgol. Mae eu hymchwil i arferion brechwast disgyblion, a sut mae'r rhain yn effeithio ar ddysgu a chanolbwyntio, yn cynorthwyo i ddatblygu lles disgyblion yn effeithiol.

Deilliannau

Ym Mawrth 2014, cafodd yr ysgol arolygiad craidd gan Estyn. Cadarnhaodd yr arolygiad hwn fod perfformiad presennol yr ysgol yn rhagorol oherwydd:

- Mae bron pob un o'r disgyblion yn gwneud cynnydd da ac yn cyflawni'n dda, a gwna llawer ohonynt gynnydd rhagorol, yn enwedig o ran datblygu eu medrau llythrennedd
- Mae hanes cyson o berfformiad uchel gan ddisgyblion ar ddiwedd cyfnod allweddol 2, o gymharu â pherfformiad mewn ysgolion tebyg
- Mae bron pob un o'r disgyblion yn ddysgwyr rhugl a hyderus iawn a gallant nodi pa mor effeithiol y maent wedi cwblhau tasgau a beth mae angen iddynt ei wneud i wella eu gwaith
- Mae mentrau llais y disgybl yn cael effaith sylweddol o ran hybu hyder disgyblion, eu mwynhad o'r ysgol a'u brwdfrydedd tuag at ddysgu
- Mae profiadau dysgu cyfoethog ac addysgu hynod effeithiol ym mhob dosbarth yn sicrhau bod gan bron pob disgybl gymhelliant a'u bod yn cael eu cynnwys
- Mae ansawdd asesu ac olrhain cynnydd disgyblion yn rhagorol

Mae rhagolygon gwella'r ysgol yn rhagorol oherwydd:

- Mae'r pennaeth yn darparu arweinyddiaeth a chyfeiriad rhagorol i'r ysgol
- Mae wedi cyfathrebu gweledigaeth glir i staff, llywodraethwyr a rhieni ynghylch disgwyliadau uchel, sy'n sicrhau bod ymdrech ddi-ildio i wella wedi ei hymgorffori'n gadarn ym mywyd yr ysgol
- Mae dull arweinyddiaeth cydweithredol, cryf drwy'r ysgol gyfan, sy'n cael ei ategu gan strwythurau rheoli cadarn

- Mae diwylliant dysgu proffesiynol, cryf ymhlith y staff, ac mae lefel y gwaith tîm mewn gweithgareddau gwella ysgol yn uchel iawn
- Mae'r corff llywodraethol yn cynllunio'n strategol ac yn cynorthwyo a herio'r ysgol yn effeithiol iawn

Darllenwch yr adroddiad arolygu llawn [yma](#)

Astudiaeth achos 16

Ysgol Glan Gele, Abergele

Cynnal safonau uchel a chynorthwyo gwelliant mewn ysgolion eraill

Cyd-destun

Mae Ysgol Glan Gele yn ysgol fabanod yn Abergele, ar arfordir gogledd Cymru. Mae 299 o ddisgyblion ar y gofrestr, gan gynnwys 78 o ddisgyblion sy'n mynychu'r dosbarth meithrin ar sail ran-amser. Mae gan yr ysgol 11 o ddosbarthiadau. Mae tua 33% o'r disgyblion yn gymwys i gael prydau ysgol am ddim. Mae hyn ymhell uwchlaw'r cyfartaledd cenedlaethol, sef 20%. Mae'r awdurdod lleol yn gofalu am ychydig iawn o ddisgyblion. Mae'r ysgol yn nodi bod gan tua 36% o'r disgyblion anghenion dysgu ychwanegol, sydd ymhell uwchlaw'r cyfartaledd cenedlaethol. Nid oes unrhyw ddisgyblion yn siarad Cymraeg fel eu hiaith gyntaf gartref, ac ychydig iawn o ddisgyblion sy'n siarad Saesneg fel iaith ychwanegol.

Mae asesiadau gwaelodlin yn dangos bod cyrhaeddiad wrth ddechrau yn yr ysgol islaw'r cyfartaledd, i nifer sylweddol o ddisgyblion. Fodd bynnag, am y tair blynedd diwethaf, mae perfformiad wedi rhoi'r ysgol yn y 25% uchaf o ysgolion tebyg mewn llythrennedd, datblygiad mathemategol, a datblygiad personol a chymdeithasol.

Arolygodd Estyn yr ysgol yn 2015, a barnodd fod ei pherfformiad presennol a'i rhagolygon gwella yn rhagorol. Roedd hyn yn adeiladu ar ddeilliannau rhagorol arolygiad 2009, pan ddyfarnodd Estyn farn gradd 1 i'r ysgol ym mhob un o'r saith cwestiwn allweddol. Mae'r deilliannau hyn yn dangos bod yr ysgol wedi cynnal safonau uchel dros gyfnod estynedig.

Taith wella'r ysgol

Strategaeth

Yn ystod y chwe blynedd diwethaf, mae'r ysgol wedi canolbwyntio ar ddod yn sefydliad sy'n hunanwella drwy rymuso staff a gweithio fel tîm. Mae wedi creu a chyflawni ei gweledigaeth o ddisgwyliadau a safonau uchel drwy ddiwylliant o hunanwelliant parhaus. Mae arweinwyr wedi cyflawni hyn drwy ddatblygiad staff effeithiol sydd wedi ei gynllunio'n dda, a chydweithio er mwyn sicrhau addysgeg gref a diwylliant o arfer fyfyrionol.

Er mwyn cynnal lefelau uchel o berfformiad, mae uwch arweinwyr yn canolbwyntio ar barhau i ddatblygu staff ar bob lefel. Mae hyn wedi sicrhau deilliannau rhagorol

cyson i ddisgyblion. Yn ogystal, mae'r ysgol wedi ymestyn ei rôl a'i heffeithiolrwydd proffesiynol drwy gynorthwyo cydweithwyr o ysgolion eraill. O ganlyniad, mae ansawdd arweinyddiaeth ar bob lefel wedi gwella mewn ysgolion partner. Hefyd, mae arweinwyr wedi sefydlu dulliau cydweithredol o ddysgu proffesiynol, er enghraifft drwy sefydlu arsylwadau addysgu ar y cyd ag ysgolion eraill. Mae hyn wedi gwella medrau'r gweithlu addysg yn yr ysgol a'r tu hwnt iddi.

Mae diwylliant sefydledig o ymweld ag ysgolion eraill yng Nghymru a Lloegr i weld arfer dda. Mae hyn yn elfen allweddol o ddatblygiad proffesiynol parhaus staff ac wedi galluogi'r ysgol i ddod yn sefydliad mwy myfyriol. Mae staff yn cydweithio â phobl eraill ac yn dysgu oddi wrthynt yn rheolaidd. Mae'r holl staff yn cymryd rhan mewn arsylwi cymheiriaid, ac mae hyn yn helpu i ddatblygu eu medrau proffesiynol, eu hymrwymiad a'u hatebolrwydd.

Camau gweithredu

O 2010 ymlaen, cafodd Ysgol Glan Gele nifer o ymwelwyr o bob rhan o ogledd Cymru a'r tu hwnt. Cynorthwyodd yr ysgol ysgolion eraill drwy:

- rannu a modelu arfer addysgegol gref drwy gyflwyno gwersi ar gyfer arsylwi cymheiriaid yn yr ystafell ddosbarth ac yn ei gwersi y tu allan yn ysgol y goedwig ac ysgol y traeth
- rhannu modelau cynllunio
- lledaenu arfer effeithiol mewn trefnu ystafelloedd dosbarth
- arsylwi sesiynau ar gyfer athrawon newydd gymhwyso a myfyrwyr addysgu yn eu blwyddyn olaf o'r brifysgol leol
- defnyddio teithiau dysgu y tu mewn i'r ysgol ac yn yr amgylcheddau dysgu awyr agored i rannu arfer orau
- dangos sut i olrhain disgyblion yn effeithiol i fesur cynnydd gwerth ychwanegol
- rhannu arfer dda mewn craffu ar lyfrau a llyfrau llawr
- lledaenu arfer orau mewn anogaeth a chymorth bugeiliol
- rhannu rôl a gwaith yr arweinydd maes neu bwnc
- deialog broffesiynol am faterion penodol, fel datblygiad ffonolegol, gweithredu'r fframwaith llythrennedd a rhifedd, a dysgu yn yr awyr agored
- rhannu strategaethau arweinyddiaeth â phenaethiaid newydd

Yn 2013, cymerodd yr ysgol ran yng nghyfnod un prosiect braenaru Llywodraeth Cymru ar gyfer 'Ysgolion sy'n Ymarferwyr Arweiniol ac Ysgolion sy'n Ymarferwyr Datblygol'. Roedd hyn yn cynnwys cynorthwyo ysgol yr oedd Estyn wedi barnu bod angen ei rhoi yn y categori mesurau arbennig. Daeth yr ysgol hon yn 'ysgol ddatblygol', tra daeth Ysgol Glan Gele yn 'ysgol arweiniol'.

I ddechrau, treuliodd pennaeth Ysgol Glan Gele gryn dipyn o amser yn yr 'ysgol ddatblygol' yn darparu cymorth arweinyddiaeth beunyddiol ac yn nodi meysydd i'w gwella, yn enwedig o ran addysgu a dysgu. Ymwelodd arweinwyr ar bob lefel o'r 'ysgol arweiniol' â'r 'ysgol ddatblygol' yn rheolaidd i roi help a chymorth i gydweithwyr i hyrwyddo addysgu o ansawdd gwell. Roedd y staff dan sylw yn cynnwys y cydlynnydd anghenion dysgu ychwanegol, arweinydd y dosbarth meithrin, y rheolwr darllen ac arweinwyr cam cyntaf, fel y cynorthwywyr addysgu lefel uwch a'r cynorthwydd cyswllt â theuluoedd, yn ogystal ag aelodau'r uwch dîm arweinyddiaeth. Yn ystod y broses hon, datblygodd staff ar bob lefel, ond yn enwedig rheolwyr canol, fedrau hyfforddi a mentora gwerthfawr.

'Cydwethiodd y staff yn agos iawn â'i gilydd a sefydlwyd ethos 'diarbed' yn gyflym. Roedd athrawon yn gallu ymddiried yn ei gilydd a rhannu eu cryfderau ond, yn bwysicach fyth, eu gwendidau. Yr effaith bwysicaf oedd un o waith tîm – fe safwn gyda'n gilydd; roedd athrawon yn teimlo'n sicr yn rhannu gwybodaeth a'u bod yn gyfartal. Effeithiodd hyn ar berfformiad proffesiynol athrawon yn y ddwy ysgol, a chytunodd bob un ohonom ein bod wedi dod yn ymarferwyr mwy myfyriol.' Rheolwr Meithrin a Phontio yr ysgol arweiniol, Rhagfyr 2014.

Cydweithiodd pennaeth Ysgol Glan Gele a'r pennaeth a gomisiynwyd yn yr ysgol ddatblygol â'i gilydd i hyrwyddo diben cyffredin a dealltwriaeth o'r angen am newid ymhlith y staff. Sefydlwyd ymddiriedaeth rhwng ymarferwyr yn y ddwy ysgol drwy fuddsoddi amser yn y broses. Gwellodd medrau cydweithredol y ddau bennaeth o ganlyniad i'r gwaith hwn, a oedd o fudd i'r ddwy ysgol.

Yna, dechreuodd y penaethiaid drafodaeth a deialog broffesiynol ynghylch arfer, perfformiad, deilliannau a chyrhaeddiad. Ar yr un pryd, gwnaethant gynnwys llywodraethwyr er mwyn sicrhau eu bod yn rhan o'r gwaith ac yn deall beth oedd yn digwydd a pham roedd ysgol arall ynghlwm. Mynychodd llywodraethwyr o'r 'ysgol ddatblygol' gyfarfodydd y llywodraethwyr yn yr 'ysgol arweiniol'.

Cynhaliodd arweinwyr o Ysgol Glan Gele raglen arsylwi gwersi yn yr 'ysgol ddatblygol'. Gwnaethant gyflwyno arsylwi cymheiriaid ac addysgu fel tîm. Galluogodd hyn iddynt nodi blaenoriaethau ar gyfer gwella, fel gwella cynllunio gwersi, targedu ymyriadau i fodloni anghenion disgyblion unigol, darpariaeth ar gyfer disgyblion ag anghenion dysgu ychwanegol, a'r angen am ddull mwy strategol i fynd i'r afael â materion fel bechgyn yn tanberfformio.

Dilynwyd hyn gan ddeialog broffesiynol, gadarn â'r staff i arfarnu effaith arfer broffesiynol ar ddeilliannau disgyblion ac i osod targedau i wella eu harfer. Darbwylodd y ddau bennaeth y staff fod y broses ynghlŷn â dysgu gyda'i gilydd. Aethant i'r afael â materion sensitif yn ymwneud â thanberfformio yn gadarn ond yn ystyriol.

Effaith

Nododd arweinwyr yn y ddwy ysgol fod disgwyliadau staff a disgyblion wedi newid, a bod staff yn fwy uchelgeisiol o ran y targedau y maent yn gosod iddyn nhw'u hunain a disgyblion. Datblygodd arweinwyr ar bob lefel, gan gynnwys cynorthwywyr addysgu, cynorthwywyr addysgu lefel uwch a llywodraethwyr eu medrau hyfforddi, mentora a chydweithio.

'Mae cynorthwyo ysgol arall wedi gwella fy ngwybodaeth ac wedi gwella fy medrau addysgegol drwy sicrhau fy mod yn arfarnu fy addysgu fy hun ac yn datblygu'r medrau priodol i gynorthwyo pobl eraill. Roedd yn bwysig fy mod yn ymrwymedig ac yn hyblyg wrth gynorthwyo cydweithwyr eraill; rhoddais adborth adeiladol rheolaidd ac addysgu elfennau o wers yn aml i ddangos amrywiaeth o strategaethau y gellir eu cymhwyso i ategu dysgu'r plant. Canfûm yn gyflym pa mor bwysig yr oedd sgysiau a deialog broffesiynol onest ac agored i wella ansawdd addysgu. Yn fwy na hynny, fe wnaeth gweithredu fel mentor a hyfforddwr gynyddu fy moddhad yn y swydd, er ei fod yn llafurus ar adegau.' Arweinydd Ffoneg, Rhagfyr 2014.

'Cafodd y gallu i gamu y tu allan i'r blwch a dadansoddi ein perfformiad ein gilydd, fel athro ac arweinydd, a chael amser i drafod hyn â chydweithiwr proffesiynol, effaith uniongyrchol ar ein harfer.' Cydlynnydd Anghenion Dysgu Ychwanegol, Ionawr 2015.

Daeth staff yn yr 'ysgol arweiniol', yn enwedig rheolwyr canol, yn fwy hyderus a chlir ynghylch symud ymlaen. Trwy ddatblygu eu medrau hyfforddi, gwnaethant gymryd cam pwysig ar eu taith broffesiynol tuag at arweinyddiaeth. Datblygodd uwch arweinwyr yn yr 'ysgol arweiniol' eu medrau datrys problemau ac arfer fyfyrion, a defnyddio ymchwil i ategu eu syniadau, gan sicrhau bod eu harfer yn gyfredol ac yn berthnasol. Datblygodd staff o'r 'ysgol arweiniol' fedrau gwerthfawr mewn rhoi adborth i gydweithwyr a daethant yn hyderus wrth siarad am arfer addysgol.

Cynorthwyodd arbenigedd yr 'ysgol arweiniol' yr 'ysgol ddatblygol' i greu strwythur arweinyddiaeth a oedd yn effeithiol ac yn effeithlon. Roedd yr uwch dîm arweinyddiaeth newydd yn cynnwys y pennaeth, dirprwy bennaeth a deiliad swydd a oedd â chyfrifoldeb penodol am arwain y gwaith o roi'r fframwaith llythrennedd a rhifedd ar waith. Ehangodd hyn sylfaen arweinyddiaeth yr ysgol a phennu llinellau atebolrwydd clir i arweinwyr. Dechreuodd yr uwch dîm arweinyddiaeth weithio mewn ffordd wahanol. Cynhaliodd gyfarfodydd rheolaidd, ffurfiol i ganolbwyntio ar agweddau allweddol ar wella'r ysgol, er enghraifft i ddatblygu trefniadau olrhain a datblygu dull marcio cyson.

O fewn tîm arweinyddiaeth yr 'ysgol ddatblygol', roedd dealltwriaeth gliriach o bwy oedd yn gyfrifol am gyflwyno agweddau allweddol ar waith yr ysgol, sut i fonitro cynnydd yn fwy effeithiol, a sut i ddwyn staff yn atebol am ansawdd eu gwaith. Gweithiodd arweinwyr tuag at fodloni blaenoriaethau cytûn o fewn amserlenni penodedig a meini prawf llwyddiant ar gyfer gwella addysgu a dysgu.

Rhannodd staff o'r ddwy ysgol arfer dda drwy wersi enghreifftiol gan staff yn Ysgol Glan Gele a diwrnodau datblygu ar y cyd. Esblygodd y rhain yn wersi addysgu fel tîm a sesiynau hyfforddi ar y cyd. Ategwyd y gwaith hwn ymhellach gan ymweliadau ag ysgolion yng Nghaerdydd, a oedd â rhagoriaeth mewn addysgu a dysgu, fel y barnwyd gan eu harolygiadau Estyn.

'Roedd cael amser i eistedd i lawr a siarad am feysydd a oedd yn peri pryder neu feysydd i'w datblygu yn allweddol i lwyddiant y rhaglen. Roedd yn bwysig ein bod ni'n cael ein gweld yno yn cynorthwyo staff mewn ffordd anfygythiol, ond ein bod ni yno hefyd i ddysgu a datblygu ein medrau a'n harferion ein hunain. Fel uwch arweinydd, roeddwn yn gallu teimlo fy medrau arweinyddiaeth fy hun yn datblygu fel hyfforddwr a mentor. Fe helpodd i mi ddadansoddi pam yr oedd fy ysgol yn effeithiol, ac eglurodd hyn lawer o bethau i mi, y gwn y byddwn yn gwneud defnydd da ohonynt pan fyddaf yn bennaeth fy hun.' Dirprwy bennaeth, Rhagfyr 2014.

Arweiniodd gweithio ar y cyd at welliannau i ansawdd yr addysgu a'r dysgu. Roedd gan staff ddisgwyliadau uwch o ddeilliannau disgyblion, a datblygodd disgyblion ddealltwriaeth well o'r hyn yr oeddent wedi ei gyflawni, gan fagu ymdeimlad o berchenogaeth ar eu dysgu.

Myfyrio: pam yr oedd yn llwyddiannus

- Roedd sgysiau agored a gonest rhwng y penaethiaid a staff ynghylch y safonau isel yr oedd disgyblion yn eu cyflawni yn yr 'ysgol ddatblygol' a sut i wella deilliannau
- Datblygodd staff gyd-ddealltwriaeth o'r hyn a oedd yn gyfystyr ag arfer broffesiynol effeithiol drwy gyfathrebu rheolaidd a chllir
- Sicrhodd y bartneriaeth newid parhaol a gwelliant cynaliadwy, yn hytrach nag atebion tymor byr i broblemau uniongyrchol
- Modelodd yr 'ysgol arweiniol' arfer dda gan alluogi staff yn yr 'ysgol ddatblygol' i weld sut roedd ysgolion eraill yn gweithio'n effeithiol i godi safonau i ddisgyblion
- Dadansoddodd arweinwyr pryd a pham yr oedd disgyblion yn tanberfformio ac ym mha feysydd o'r cwricwlwm, a chydweithio â'i gilydd i ddatblygu atebion effeithiol
- Daeth yr 'ysgol ddatblygol' yn fwy systematig yn y modd yr oedd yn gosod, monitro ac arfarnu targedau perfformiad disgyblion mwy heriol
- Galluogodd strwythur arweinyddiaeth mwy cadarn â disgwyliadau clir a llinellau cyfrifoldeb yn yr 'ysgol ddatblygol' i rolau a chyfrifoldebau arweinyddiaeth gael eu lledaenu'n fwy effeithiol.

Arweiniodd y bartneriaeth at fanteision i'r ddwy ysgol. Cododd safonau yn yr 'ysgol ddatblygol' drwy welliannau mewn addysgu ac arweinyddiaeth, a thynnodd Estyn yr ysgol o'r categori mesurau arbennig. Cynhaliodd yr ysgol y bartneriaeth y tu hwnt i ddiwedd y prosiect.

Yn yr 'ysgol arweiniol', daeth arweinyddiaeth ar bob lefel yn fwy effeithiol. Trwy hyfforddi a mentora, gwnaethant dyfu'n broffesiynol ac yn bersonol. Trwy helpu a chynorthwyo cydweithwyr, roedd arweinwyr ar bob lefel yn teimlo eu bod nhw wedi cael datblygiad proffesiynol o ansawdd uchel hefyd, a gynyddodd eu gwybodaeth am arfer orau.

Trwy fyfyrion ar arfer pobl eraill, gwelodd staff eraill eu harfer eu hunain ac ansawdd eu gwaith fel ymarferwyr.

Darllenwch yr adroddiad arolygu llawn [yma](#)

Astudiaeth achos 17

Ysgol Gynradd Brynaman, Brynaman

Cynnal perfformiad uchel drwy ysbrydoli arweinwyr ar bob lefel i fod yn atebol am eu cyfrifoldebau

Cyd-destun

Mae Ysgol Gynradd Brynaman ym mhentref Brynaman, Sir Gâr. Mae 282 o ddisgyblion ar y gofrestr, gan gynnwys 48 o blant meithrin amser llawn. Mae tua 57% o'r disgyblion yn siarad Cymraeg gartref. Daw ychydig iawn o ddisgyblion o gefndir lleiafrif ethnig. Mae tua 21% o'r disgyblion yn gymwys i gael prydau ysgol am ddim. Mae'r ffigur hwn ychydig bach yn uwch na'r cyfartaledd ar gyfer Cymru.

Mae Estyn wedi arolygu'r ysgol ddwywaith er 2009. Barnwyd ei bod yn 'rhagorol' ym mhob un o'r saith cwestiwn allweddol yn 2009. Mae'r ysgol wedi cynnal ei safonau uchel iawn, fel yr adlewyrchwyd yn ei harolygiad diweddaraf ym Mehefin 2015, pan farnwyd ei bod yn 'rhagorol' ym mhob maes.

Taith yr ysgol i gynnal perfformiad uchel

Nodau strategol

Yn dilyn arolygiad rhagorol yr ysgol gan Estyn yn 2009, gosodwyd tasg i'r tîm arweinyddiaeth gynnal y safonau uchel a gyflawnwyd. Roedd canolbwyntio ar ansawdd yr athrawon a'r dysgu y maent yn ei ddarparu yn ganolog i lwyddiant yr ysgol. Mae'r camau cadarnhaol a gymerir gan y pennaeth i ddenu, penodi, datblygu, cynorthwyo a chadw arweinwyr ac athrawon da yn ganolog i weledigaeth strategol yr ysgol ac yn rhan annatod o'r dysgu effeithiol yng nghymuned yr ysgol gyfan.

Mae nodau strategol yr ysgol wedi eu seilio ar:

- arweinwyr a staff yn rheoli'r ddarpariaeth ansawdd uchel yn llwyddiannus, er mwyn i'r holl ddisgyblion gyflawni hyd eithaf eu gallu
- cynnal arweinyddiaeth ragorol a sicrhau bod gwaith yr ysgol ar y blaen o ran arfer orau
- sicrhau bod arweinyddiaeth drwy'r ysgol gyfan yn effeithiol a'i bod yn cael effaith gadarnhaol ar bob agwedd ar ddarpariaeth, ond yn enwedig ar ansawdd yr addysgu
- rhannu arfer ragorol yr ysgol ag ysgolion eraill ar draws y consortiwm rhanbarthol a Chymru

Camau gweithredu

Mae strwythur arweinyddiaeth yr ysgol yn gwneud yr holl staff yn atebol yng nghymuned yr ysgol. Mae gan yr holl arweinwyr ddealltwriaeth glir o'u rolau a'u cyfrifoldebau. Maent yn cyflawni eu dyletswyddau yn arbennig o dda i sicrhau'r deilliannau gorau posibl i ddisgyblion bob amser. Mae arweinwyr yn sicrhau nad yw newidiadau i fentrau lleol a chenedlaethol, strategaethau, methodoleg ac athroniaeth yn niweidio nac yn effeithio ar effeithiolrwydd addysgu a dysgu beunyddiol. Mae'r ysgol yn cyflwyno newidiadau'n gall fel nad ydynt yn rhoi unrhyw lwyth gwaith ychwanegol ar athrawon. Mae arweinwyr yn symleiddio arferion presennol yn llwyddiannus er mwyn bodloni newidiadau, yn hytrach nag ychwanegu'r rhain at arferion a threfnau, a allai wyro athrawon oddi wrth eu prif ddiben, sef codi safonau disgyblion drwy addysgu cyson o ansawdd uchel.

Mae gan rolau'r holl staff gysylltiadau clir â lefelau arweinyddiaeth, sy'n hybu cyfathrebu effeithiol a chynnwys staff drwy gydweithio ac atebolrwydd. Mae gan yr holl staff lais fel arweinwyr, a gallant drafod a dylanwadu ar welliannau ar bob lefel yng nghymuned yr ysgol. Mae'r cyfathrebu clir rhwng staff yn creu cymuned gadarnhaol, agored a bywiog lle caiff yr holl staff eu gwerthfawrogi, lle maent yn gyfrifol am eu gweithredoedd ac yn atebol i'w gilydd.

Mae arweinwyr yn gosod disgwyliadau clir ac uchel iawn ar gyfer yr holl staff. Mae hyn yn sicrhau bod yr holl staff yn cydweithio â'i gilydd yn dda i sicrhau bod cynnal addysgu o ansawdd uchel yn ganolog i ethos yr ysgol. Mae'r holl staff yn deall bod rhaid i addysgu fod yn gyson ac yn effeithiol er mwyn cael yr effaith fwyaf ar safonau a chynnydd disgyblion. Mae datblygiad proffesiynol parhaus a mentora mewnol, ffilmio ei gilydd yn addysgu, a chynnal deialog agored ynghylch addysgu a dysgu yn galluogi athrawon i fyfyrion ar eu harfer yn rheolaidd a thrafod cryfderau a meysydd i'w datblygu yn wrthrychol. Mae'r broses yn sicrhau y caiff arfer orau mewn cyrraedd deilliannau uchel i ddisgyblion ei rhannu ac y myfyrrir arni.

Ceir system hunanarfarnu glir lle mae gan bawb lais ynghylch gwella'r ysgol. Mae disgyblion yn cyfrannu'n rheolaidd at y broses wella, er enghraifft drwy'r cyfle i gyflwyno safbwyntiau dyddiol i'r pennaeth yn yr adran arfarnu i ddisgyblion yng nghyntedd yr ysgol. Mae'r holl staff yn sicrhau y caiff cynnydd ei arfarnu'n barhaus yn erbyn cynlluniau datblygu. Mae hyn yn cynnwys dadansoddiad manwl, rheolaidd o ddata perfformiad disgyblion, arsylwadau llwyddiannus o effaith addysgu ar ddysgu, staff yr ysgol a llywodraethwyr yn craffu ar waith disgyblion yn bwrpasol, ac arfarniadau dibynadwy o gynllunio'r cwricwlwm ac asesu. Mae'r broses arfarnol hon yn sicrhau y caiff asesiadau athrawon eu cymedrolï'n gywir. Mae'r ysgol yn rhoi ystyriaeth dda i safbwyntiau rhieni a gofalwyr drwy gyfleoedd dyddiol i drafod a rhoi adborth rhwng rhieni a staff.

Mae cynlluniau strwythuredig yn mynd i'r afael â meysydd i'w gwella yn ddetholus, mewn camau bach, ag iddynt amcanion clir, meini prawf llwyddiant ac amserlenni realistig. Mae hyn yn sicrhau bod gan arweinwyr a staff y gallu i roi cynlluniau ar waith yn llwyddiannus iawn.

Mae arweinwyr yn sicrhau bod datblygiad personol a phroffesiynol staff yn flaenoriaeth. Mae hyn yn cynnwys datblygu arweinwyr ar lefelau gwahanol i gyflawni arsylwadau dosbarth effeithiol ac arfarnu eu gwaith eu hunain a gwaith pobl eraill. Mae hyn yn creu diwylliant cynaliadwy o wella, drwy rannu cyfrifoldebau ac atebolrwydd, ac yn datblygu medrau athrawon yn effeithiol. Mae arweinwyr yn cydnabod llwyddiant ymhlith staff, a chaiff ymdrech ei hannog a'i chydabod. Mae tasgau arweinyddiaeth yn gweddu i gryfderau penodol staff. Mae hyn yn cynnal cymhelliant ac yn cael effaith gadarnhaol ar ddeilliannau disgyblion. Mae'r ffocws bob amser ar gynnwys aelodau staff i wella ansawdd darpariaeth, er mwyn sicrhau y caiff yr holl ddisgyblion eu hysgogi a'u herio'n sylweddol yn yr ysgol ac yn yr amgylchedd awyr agored.

Mae tasgau arweinyddiaeth yn cynnwys, er enghraifft, gwella profiadau dysgu disgyblion, datblygu eu harferion hunanasesu ac asesu cymheiriaid, hybu dealltwriaeth disgyblion o'u gofal a lles eu hunain a phobl eraill, a datblygu amgylchedd dysgu dychmygus. Mae'r tasgau hyn yn cynorthwyo disgyblion i gyflawni'n uchel ar draws yr ysgol. Mae arweinwyr yn canmol blaengaredd yn gyson ac yn annog arloesedd gan yr holl staff. Maent yn sicrhau nad yw mentrau newydd yn gorlwytho athrawon nac yn effeithio ar ansawdd ac effaith eu haddysgu. Mae mentrau newydd yn disodli agweddau presennol ar arfer yr ysgol, yn hytrach nag ychwanegu atynt. Mae'r arddull arweinyddiaeth hon yn sicrhau mai addysgu yw elfen greiddiol gweithgareddau beunyddiol yr ysgol.

Mae arweinwyr yn galluogi pawb sy'n gysylltiedig â bywyd yr ysgol i nodi, monitro ac arfarnu perfformiad yr ysgol yn llwyddiannus. O ganlyniad, mae gan yr ysgol ddealltwriaeth arbennig o dda o'i chryfderau niferus a'r meysydd yr hoffai eu gwella ymhellach. Mae arweinwyr a staff yn gweithio'n gadarnhaol i ddatblygu ethos o rannu a chymryd cydgyfrifoldeb, gan ddefnyddio cryfderau a chymwyseddau unigol i sicrhau'r effaith fwyaf. Er enghraifft, mae cyfrifoldebau TGCh wedi newid yn rheolaidd dros yr ychydig flynyddoedd diwethaf wrth i newidiadau staff sicrhau arbenigedd gwell. Mae'r ysgol wedi datblygu siarter staff gwerthfawr sy'n pennu canllaw defnyddiol a strwythur cadarn er mwyn sicrhau bod systemau yn rhoi ffocws pendant ar wella lles a safonau disgyblion, drwy reoli amser staff yn effeithlon iawn. O ganlyniad, mae gan arweinwyr, staff a llywodraethwyr ddisgwyliadau uchel iawn ohonynt nhw eu hunain, ei gilydd a safonau cyflawniad disgyblion.

Effaith

Mae defnyddio grwpiau ffocws i dargedu disgyblion yn ôl eu gallu presennol wedi gwella nifer y disgyblion sy'n cyrraedd deilliant 5 a 6 yn y Cyfnod Sylfaen. Fel arfer, mae cyfran y disgyblion sy'n cyrraedd deilliant 6 yn cymharu'n ffafriol â'r lefelau mewn ysgolion tebyg eraill.

Yng nghyfnod allweddol 2, mae taerineb arweinwyr ar ariannu athrawon ychwanegol i gynnal darpariaeth y grwpiau ffocws yn y pynciau craidd wedi gwella canlyniadau disgyblion ar ddiwedd y cyfnod allweddol yn sylweddol dros amser. O ganlyniad, mae perfformiad yr ysgol fel arfer yn dda iawn o gymharu â pherfformiad ysgolion tebyg eraill.

Gweithredu cydweithio rhwng ysgolion i godi disgwyliadau

Mae'r ysgol yn rhannu ei harfer hynod effeithiol ag ysgolion a sefydliadau eraill ledled Cymru. Mae hyn yn cynnwys gwaith y pennaeth, uwch arweinwyr, staff a llywodraethwyr. Mae enghreifftiau yn cynnwys:

- lledaenu gwaith disgyblion a dulliau o asesu eu dysgu eu hunain i ysgolion eraill fel modelau o arfer ragorol
- effeithiolrwydd strategaethau addysgu corfforaethol sy'n darparu'r lefelau uchaf o berfformiad gwerth ychwanegol o fannau cychwyn disgyblion
- cynllunio cwricwlwm strwythuredig wedi ei arwain gan fedrau sy'n herio pob disgybl yn sylweddol ac yn eu cynorthwyo i wneud cynnydd da iawn, ar y cyfan
- y systemau hunanarfarnu arloesol sy'n gwella ansawdd y ddarpariaeth a deilliannau disgyblion yn gyson
- effeithiolrwydd y corff llywodraethol o ran herio arweinwyr i sicrhau safonau uchel mewn addysgu a dysgu yn gyson
- trefniadau'r ysgol i reoli llwythi gwaith athrawon wrth wella effaith addysgu ar ddeilliannau disgyblion

Deilliannau arolygu

Cadarnhaodd arolygiad yr ysgol gan Estyn ym Mehefin 2015:

'Mae perfformiad presennol yr ysgol yn rhagorol oherwydd:

- Bod rhan fwyaf y disgyblion yn gwneud cynnydd da iawn o'u man cychwyn, gan alw i gof ddysgu blaenorol a chaffael gwybodaeth, dealltwriaeth a medrau newydd yn llwyddiannus
- Bod medrau siarad a gwrando y rhan fwyaf o ddisgyblion yn ardderchog
- Bod bron pob disgybl yn dangos balchder yn eu gwaith ysgrifenedig, a bron yn ddieithriad, yn cyflwyno eu gwaith yn daclus, gyda llawysgrifen aeddfed a chyflwyniad graenus
- Bod rhan fwyaf y disgyblion yn ysgrifennu at ystod o ddibenion yn effeithiol iawn, ac yn ysgrifennu mewn ffurfiau amrywiol ar draws y cwricwlwm yn llwyddiannus
- Bod bron pob disgybl ag anghenion dysgu ychwanegol yn gwneud cynnydd da mewn perthynas â'r targedau yn eu cynllun addysg unigol, gyda llawer ohonynt yn gwneud cynnydd uwchlaw'r disgwyl
- Bod rhan fwyaf y disgyblion o allu uwch yn cyrraedd safonau uchel iawn yn eu medrau llythrennedd a rhifedd
- Bod bron pob disgybl yn ymroi'n llwyr i'w tasgau gan ddangos brwdfrydedd eithriadol ac yn cydweithio'n gytûn ac yn aeddfed iawn gan gadw'n ddiwyd ar dasg dros gyfnodau estynedig
- Bod safonau ymddygiad a hunanddisgyblaeth ardderchog mewn gwersi, ac o amgylch yr ysgol, sy'n gwneud cyfraniad sylweddol at greu ethos dymunol sy'n hyrwyddo dysgu effeithiol
- Bod athrawon a chymorthyddion yn cydweithio'n llwyddiannus er mwyn cynllunio rhaglenni dysgu hyblyg, ymatebol ac arloesol sy'n sicrhau bod disgyblion yn derbyn ystod arbennig o brofiadau dysgu o ansawdd uchel
- Bod ansawdd yr addysgu yn gyson uchel ar draws yr ysgol

'Mae rhagolygon gwella'r ysgol yn rhagorol oherwydd:

- Bod arweinyddiaeth yr ysgol yn flaengar ac yn sicrhau darpariaeth effeithiol iawn a diwylliant cyson o godi safonau
- Bod arweinyddiaeth gref, sy'n canolbwyntio'n gadarn ar sicrhau addysgu o safon uchel, sy'n cael effaith amlwg a phositif ar ddeilliannau disgyblion
- Bod gan arweinwyr, staff a llywodraethwyr ddisgwyliadau uchel iawn ohonynt eu hunain, ei gilydd ac o safonau cyflawniad disgyblion
- Bod cydweithio effeithiol iawn ymysg y staff, ble maent yn gweithio'n gadarnhaol i ddatblygu ethos o rannu a chymryd cyfrifoldeb ar y cyd
- Bod arweinwyr yn defnyddio cryfderau a chymwyseddau staff unigol i sicrhau'r effaith fwyaf
- Bod prosesau hunanarfarnu'r ysgol yn effeithiol iawn sy'n galluogi'r ysgol i adnabod, monitro a gwerthuso ei pherfformiad yn hynod llwyddiannus, ac o ganlyniad, mae'r ysgol yn adnabod ei hun yn drylwyr
- Bod yr arweinwyr yn adnabod blaenoriaethau gwella sy'n gwbl addas i anghenion yr ysgol, ac sy'n rhoi'r sylw pennaf i ddeilliannau disgyblion

- Bod cymhwysedd a gallu'r arweinwyr a'r staff i wneud gwelliannau a rhoi cynlluniau ar waith yn arbennig o dda
- Bod arweinwyr yn gwneud defnydd effeithiol iawn o arian o ffynonellau eraill i wella'r ddarpariaeth'

Darllenwch yr adroddiad arolygu llawn [yma](#)

Atodiad: Sail y dystiolaeth

Mae'r arolwg thematig hwn yn defnyddio ymweliadau â 27 o ysgolion cynradd ledled Cymru sydd wedi gwella o fannau cychwyn gwahanol iawn, gan gynnwys ysgolion y bu angen gweithgarwch dilynol arnynt yn dilyn arolygiad llawn gan Estyn, ac ysgolion sydd wedi cynnal perfformiad da neu ragorol dros amser. Cynhaliwyd yr ymweliadau yn ystod tymor yr hydref 2015. Yn yr ymweliadau hyn ag ysgolion, gwnaeth arolygwyr:

- gyfweld ag uwch arweinwyr, arweinwyr canol, athrawon dosbarth, staff cymorth dysgu a disgyblion i gipio pob agwedd ar daith wella unigryw yr ysgol
- craffu ar brosesau hunanarfarnu a chynllunio gwelliant yr ysgol, ei strwythur staffio, swydd ddisgrifiadau, a chofnodion datblygiad proffesiynol parhaus
- craffu ar samplau o waith disgyblion a dadansoddi data perfformiad yr ysgol

Cafwyd tystiolaeth ychwanegol o:

- arolygiadau o ysgolion cynradd rhwng Medi 2010 a Gorffennaf 2015

Rhestr o'r ysgolion yr ymwelwyd â nhw

Ysgol Gynradd Deighton, Blaenau Gwent
Ysgol Gynradd Gymunedol Clawdd Wat, Wrecsam
Ysgol Gynradd Gymunedol Y Friog, Gwynedd
Ysgol Gynradd Gymunedol Tonnau, Castell-nedd Port Talbot
Ysgol Gynradd Gatholig Sant Alban, Caerdydd
Ysgol Gynradd Maes-y-Coed, Rhondda Cynon Taf
Ysgol Gynradd Deri View, Sir Fynwy
Ysgol Gynradd Gymraeg Rhos Afan, Castell-nedd Port Talbot
Ysgol Dyffryn Iâl, Sir Ddinbych
Ysgol Gynradd Ystrad Mynach, Caerffili
Ysgol Gynradd Wirfoddol a Gynorthwyr yr Eglwys yng Nghymru Pentref Penarlâg, Sir y Fflint
Ysgol Gynradd Craig yr Hesg, Glyncoch, Rhondda Cynon Taf
Ysgol Tafarnspite, Sir Benfro
Ysgol Templeton, Sir Benfro
Ysgol Gynradd Parkland, Abertawe
Ysgol Gynradd High Cross, Casnewydd
Ysgol Gynradd Dolau, Rhondda Cynon Taf
Ysgol Gynradd Glasllwch, Casnewydd
Ysgol Glan Gele, Conwy
Ysgol Gynradd Brynaman, Sir Gâr
Ysgol Gynradd Wirfoddol a Reolir Treftadaeth Blaenafon, Torfaen
Ysgol Gynradd Gymunedol Treowen, Powys
Ysgol Gynradd Gladstone, Bro Morgannwg
Ysgol Wirfoddol a Reolir yr Eglwys yng Nghymru Cilgerran, Sir Benfro
Ysgol Gynradd Chwilog, Gwynedd
Ysgol Yr Hendre, Gwynedd
Ysgol Min y Ddôl, Wrecsam

Esboniad o'r geiriau a'r ymadroddion a ddefnyddir i ddisgrifio ein harfarniadau

Bron pob	gydag ychydig iawn o eithriadau
Y rhan fwyaf	90% neu fwy
Llawer	70% neu fwy
Mwyafrif	dros 60%
Tua hanner	yn agos at 50%
Lleiafrif	islaw 40%
Ychydig	islaw 20%
Ychydig iawn	llai na 10%

Cyfeiriadau

Estyn (2013) *Teithiau gwella deuddeg ysgol uwchradd*. Caerdydd: Estyn.
[Ar-lein]. Ar gael yn: <https://www.estyn.llyw.cymru/thematic-reports/teithiau-gwella-deuddeg-ysgol-uwchradd-rhagfyr-2013> [Cyrchwyd 29 Mawrth 2016]

Estyn (2015) *Arfer orau o ran datblygu arweinyddiaeth mewn ysgolion*. Caerdydd: Estyn. [Ar-lein]. Ar gael yn: https://www.estyn.llyw.cymru/sites/default/files/documents/Arfer_orau_o_ran_datblygu_arweinyddiaeth_mewn_ysgolion_-_Mehefin_2015.pdf [Cyrchwyd 29 Mawrth 2016]

Great Britain (2005) *Education Act 2005*. Adran 44. Llundain: The Stationery Office Ltd. [Ar-lein]. Ar gael yn: http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2005/18/pdfs/ukpga_20050018_en.pdf [Cyrchwyd 29 Mawrth 2016]