

CYNNWYS

	Tudalen
Crynodeb Gweithredol	1
1. Cyflwyniad	7
2. Recriwtio Prifathrawon Yng Nghymru	11
3. Dyheadau Am Fod Yn Brifathro	20
4. Hyfforddi A Datblygu'r Prifathrawon Presennol A'r Rhai Sy'n Dymuno Dod Yn Brifathrawon	27
5. Effeithiolrwydd Y Ddarpariaeth Bresenol Ac Anghenion Y Dyfodol	33
6. Casgliadau Ac Argymhellion	46
 Atodiadau:	
Atodiad A: Dulliau Ymchwil A Phroblemau	53
Atodiad B: Data NPQH	60

Ymchwil I Brifathrawiaeth

Crynodeb Gweithredol

1. Yn Nhachwedd 2008, rhoddodd Llywodraeth Cynulliad Cymru gontract i York Consulting LLP (YCL) a'u partneriaid Old Bell 3 Cyf. i wneud gwaith ymchwil er mwyn archwilio ystod o broblemau gweithlu sy'n effeithio ar brifathrawon presennol a darpar brifathrawon yng Nghymru. O'i fynegi'n fras, nod yr ymchwil oedd: "dynodi anghenion cyflogaeth a gyrfa a dyheadau yr arweinwyr ysgol presennol a'r rhai'n dymuno dod yn arweinwyr."

2. Roedd yr astudiaeth yn cynnwys chwe phrif elfen o weithgaredd ymchwil. Y rheiny oedd:

- Ymgynghoriadau gyda thri ar ddeg o randdeiliaid cenedlaethol a lleol;
- Arolwg e-bost i bob Awdurdod Addysg Lleol (AALI).
- Arolwg ar-lein ac ymgynghoriadau dilynol gyda'r Prifathrawon presennol.
- Arolwg ar-lein ac ymgynghoriadau ar y ffôn gydag athrawon sydd chymhwyster NPQH (nad ydynt yn Brifathrawon).
- Arolwg ar-lein a sgysiau dilynol gydag athrawon "uchelgeisiol" a ddiffiniwyd fel y rhai oedd wedi dilyn y Modylau Arwain Ysgol.
- Astudiaethau achos mewn pum awdurdod lleol/un ar ddeg o ysgolion.

Recriwtio Prifathrawon

3. Bu pryder y gall ysgolion yng Nghymru wynebu argyfwng yn fuan gan fod y Prifathrawon yn heneiddio. Dros y pedair blynedd diwethaf mae'r gyfran o Brifathrawon yn yr ystod oedran 55-64 wedi cynyddu'n raddol. Fodd bynnag, yn 2009 gwelwyd gostyngiad sylweddol, o 37.2% yn 2008 i 32.2%, a chynnydd yn y gyfran o'r rhai 35-44 oed. Mae hyn wedi lleddfu rhai o'r pryderon dwysaf.

4. Adroddwyd yn anecdotaid bod recriwtio Prifathrawon yn gynyddol anodd wrth Lywodraeth Cynulliad Cymru. Darganfu ein hymchwil:

- Mai'r her fwyaf yw penodi Prifathrawon mewn ysgolion cyfrwng Cymraeg, gyda bron bob ardal yn adrodd bod sialensiau yn y sector cynradd, a dros hanner yr awdurdodau lleol yn adrodd neu'n rhagweld y bydd problemau yn y sector uwchradd.
- Yn y sector cyfrwng Saesneg, mae tua thri chwarter yr awdurdodau lleol yn rhagweld y byddant yn cael problemau wrth recriwtio Prifathrawon cynradd. Mae difrifoldeb y problemau yn amrywio o awdurdod lleol i awdurdod lleol gyda rhai awdurdodau yn cael problemau wrth recriwtio ar gyfer pob math o ysgol ar hyn o bryd, tra bod eraill yn wynebu sialensiau mewn mathau penodol o ysgolion, ysgolion bach gwledig yn arbennig.

- Yn y sector uwchradd cyfrwng Saesneg adroddodd tua hanner yr awdurdodau lleol bod nifer yr ymgeiswyr wedi gostwng a'u bod yn rhagweld problemau yn y dyfodol, tra bod yr hanner arall yn meddwl y byddai'r sefyllfa yn aros yr un fath. Roedd un ardal yn disgwyl i recriwtio wella oherwydd argaeledd athrawon gyda'r cymhwyster NPQH yn yr ardal.

5. Mae'n ymddangos bod y problemau mwyaf difrifol yn wynebu ardaloedd gyda'r nodweddion canlynol:

- Nifer uchel o ysgolion bach;
- Ardaloedd gyda nifer o ysgolion cyfrwng Cymraeg;
- Ardaloedd difreintiedig;
- Ardaloedd y mae uno ysgolion yn effeithio arnynt.

6. Ar draws yr 16 Awdurdod Lleol a ymatebodd i'r arolwg AALI, adroddwyd bod gan 80 o ysgolion Brifathro Gweithredol ac o'r rhain, roedd 75 yn y sector Cynradd. Fel cyfran o'r holl ysgolion cynradd yn yr ardaloedd hyn mae'r ffigur hwn yn cyfateb i 6.3% o'r holl ysgolion cyfrwng Saesneg a 8% o ysgolion cyfrwng Cymraeg. Disgwylir gweld cynnydd yn y defnydd o Brifathrawon Gweithredol yn y dyfodol oherwydd swyddogaeth y cynllun ad-drefnu ysgolion i Gymru yn rhannol oedd yn golygu nad oedd yn bosibl bob amser recriwtio Prifathrawon amser llawn yn yr ysgolion hynny lle'r oedd uno neu gau yn bosibilwydd cydnabyddedig.

7. Nid yw recriwtio Prifathrawon i ysgolion crefyddol eu natur yn codi problemau sylweddol yn y gymuned Eglwys yng Nghymru, ond mae'n fwy o broblem yn y sector Catholig. Mae hyn yn wir oherwydd y galw i'r Prifathro fod yn Babydd sy'n ymarfer ei greffydd. Y brif broblem mewn ysgolion ffydd, yw, mwyaf yn y byd o ragofynion a osodir ar rôl y Prifathro, lleiaf yn y byd o bobl all ymgeisio. Mae enghreifftiau o ysgolion yn gorfod ail hysbysebu swyddi, ond yng Nghaerdydd, ystyrir y gellid rheoli hyn, ond mewn ardaloedd eraill mae'r sefyllfa yn fwy heriol.

8. Y prif ffactorau oedd yn effeithio ar recriwtio Prifathrawon oedd: amgyffrediad o'r newid yn rôl y Prifathrawon; agenda uno'r ysgolion; cyflog a phrinder o sgiliau penodol.

Dyheadau tuag at Brifathrawiaeth

9. Roedd yr ymchwil yn anelu at archwilio i ba raddau y mae'r gronfa bresennol o ddeiliaid NPQH (nad ydynt yn Brifathrawon) yn dymuno dod yn Brifathrawon. Nododd hanner (23) y rhai a ymatebodd i'r arolwg eu bod yn disgwyl dod yn Brifathro ar ryw bwynt yn eu gyrfa. Disgwyliai llai na hanner hyn (9) i hyn ddigwydd yn ystod y tair blynedd nesaf. Nododd dwy ran o bump (19) o'r ymatebwyr i'r arolwg ei bod yn annhebygol y byddent yn dod yn Brifathro.

10. Roedd y cymhelliad dros ddyddio dod yn Brifathro yn cynnwys: y cyfle i ddylanwadu ar fywydau plant, y cyfle i siapio ysgol a'r cyfle i ddatblygu tîm staff/arwain. Ffactor gymedrol oedd y cyflog ychwanegol sy'n gysylltiedig â'r rôl.

11. Roedd y rhesymau pam bod athrawon wedi newid eu meddyliau o ran dymuno dod yn Brifathro yn cynnwys: diffyg llwyddiant wrth ymgeisio; amgylchiadau personol; symudiadau o ran gyrfa; mwy o ddealltwriaeth o'r agweddau negyddol ar y rôl; a pha mor fychan yw'r gwahaniaeth mewn tâl rhwng swydd dirprwy a phrifathro.

12. Mae'n ymddangos bod problem yn bodoli o ran gweld deiliaid NPQH nad ydynt yn Brifathrawon yn symud eu gyrfa ymlaen. Roedd tua hanner y rhai a ymatebodd i'r arolwg yn awyddus iawn i symud i swydd Prifathro. Ond, yn y rhan fwyaf o achosion, nid yw'r ymatebwyr wedi cael y profiad angenrheidiol i gystadlu'n effeithiol am swyddi Prifathrawon. Roedd hanner (23) y rhai a ymatebodd i'r arolwg wedi ymgeisio am swydd Prifathro ers cwblhau'r NPQH. Dim ond un oedd wedi bod yn llwyddiannus ac roedd dwy ymgais heb eu pennu.

13. O ran y mathau o ysgolion y byddai ymatebwyr yr arolwg yn ymgeisio amdanynt, mynegwyd y lleiaf o ddiddordeb mewn ysgolion lle mae camau arbennig a Phrifathrawiaethau a rennir. Byddai cyfran ychydig yn uwch yn ymgeisio am ysgol wledig neu Brifathrawiaeth weithredol a byddai eu hanner yn ymgeisio am ysgol fach.

14. Roedd dwy ran o bump (14) o'r athrawon a arolygwyd oedd wedi cymryd rhan mewn Modylau Arwain Ysgol yn dymuno dod yn Brifathro ar ryw bwynt yn eu gyrfa. I lawer, roedd cymryd rhan yn y rhaglen wedi ail ennyn eu diddordeb mewn datblygu eu gyrfa.

15. Nid oedd gan chwarter (9) y rhai a gymerodd ran mewn Modylau Arwain Ysgol ddymuniad i symud ymlaen i Brifathrawiaeth o gwbl. Y rhesymau allweddol oedd: y llwyth gwaith a'r pwysau ychwanegol; diffyg cyswllt gyda disgyblion a diffyg uchelgais bersonol.

Hyfforddi a Datblygu'r Prifathrawon presennol a'r rhai sy'n dymuno dod yn Brifathrawon

16. Darperir tair rhaglen hyfforddi a datblygu genedlaethol i Brifathrawon presennol a'r rhai sy'n dymuno dod yn Brifathrawon dan y Rhaglen Datblygu Prifathrawiaeth Genedlaethol. Sef:

- Rhaglen Anwytho Broffesiynol i Benaethiaid (PHIP).
- Rhaglen Arweinyddiaeth i Benaethiaid Mewn Swydd (LSPH).
- Y Cymhwyster Proffesiynol Cenedlaethol ar gyfer Prifathrawiaeth (NPQH).

17. Yn ychwanegol mae'r Rhaglen Datblygu Prifathrawiaeth yn darparu cyllid i AALI i gefnogi datblygu rheolwyr canol mewn ysgolion (trwy'r rhaglen Modylau Arwain Ysgol), rhai mewn partneriaeth â phrifysgolion, fel modd o wella sgiliau Prifathrawon a'r rhai sy'n dymuno dod yn Brifathrawon. Mae'r darlun ar draws Cymru yn ymddangos yn amrywiol iawn ac mae'n anodd alinio neu gymharu'r ddarpariaeth ar draws AALLau oherwydd y gwahaniaethau hyn.

18. Mae AALLau hefyd yn cynnig cefnogaeth trwy ymgynghorwyr ysgolion sy'n darparu cyngor a chefnogaeth ar faterion yn ymwneud â pherfformiad ysgol, effeithiolrwydd ysgol a sut i ymdrin â sefyllfaoedd heriol. Ond, mae gallu AALLau i gefnogi eu hysgolion yn amrywio, gyda Phrifathrawon uwchradd mewn rhai awdurdodau yn adrodd mai cyfyngedig iawn yw mewnbyn yr AALI.

19. Mae nifer o rwydweithiau o Brifathrawon a Dirprwy Brifathrawon yn gweithredu ar draws Cymru sy'n darparu cefnogaeth werthfawr, cyngor a chyfarwyddyd i Brifathrawon sy'n ymwneud â nhw. Ond, nid oes cysondeb yn y modd y mae'r rhain ar gael, yn arbennig ar lefel Dirprwy Brifathrawon, gan arwain at amrywiaeth ym mhrofiad datblygu Prifathrawon y dyfodol a'r rhai presennol.

Effeithiolrwydd y Ddarpariaeth Bresennol ac Anghenion yn y Dyfodol

20. Fe wnaeth y cyfrannau canlynol o Brifathrawon farnu bod y rhaglenni Datblygu Prifathrawiaeth Cenedlaethol yn effeithiol iawn neu'n effeithiol:

- NPQH - 85%.
- PHIP - 61%.
- LPSH - 84%.

21. Nododd cyfanswm o 86% o Brifathrawon y byddent yn debygol o ddilyn gweithgareddau Datblygiad Proffesiynol Parhaus ffurfiol yn y tair blynedd nesaf. Dynododd bron i hanner (45%) o'r Prifathrawon oedd yn disgwyl cymryd rhan mewn Datblygiad Proffesiynol Parhaus mai cyllid a rheoli cyllideb oedd y meysydd lle'r oedd angen allweddol.

22. Dynododd tua thraean y Prifathrawon a ymatebodd hefyd y meysydd datblygu allweddol canlynol: darparu arweiniad effeithiol (38%); polisi a strategaeth (38%); rheoli a mesur perfformiad (35%); dadansoddi data (35%) datblygu gallu staff (33%); a rheoli adnoddau dynol (32%).

23. O ran a fyddai'r cyfleoedd sy'n bodoli yn diwallu anghenion, adroddodd traean o'r Prifathrawon y byddai'r cyfleoedd presennol yn diwallu eu hanghenion, dywedodd ychydig dan yr hanner y byddai'r ddarpariaeth yn diwallu eu hanghenion i ryw raddau ac adroddodd tua degfed ran na fyddai'r cyfleoedd yn diwallu eu hanghenion.

24. Roedd dau fater allweddol yn cael eu dynodi dro ar ôl tro o ran anghenion datblygu. Yn gyntaf, mae'r newid yn natur y rôl dros y pum mlynedd diwethaf wedi rhoi gofynion cynyddol ar Brifathrawon; ac yn ail bod Prifathrawon yn teimlo yn ynysig yn eu rôl.

25. Adroddodd Prifathrawon y byddent yn gwerthfawrogi mwy o gyfle i rwydweithio gyda chydweithwyr eraill (trwy ryw ffurf ar drefniant wedi ei hwyluso) neu dderbyn rhyw ffurf ar hyfforddi neu fentora. Mae cyfleoedd o'r fath yn bodoli mewn rhai awdurdodau lleol (sy'n ychwanegol at y LPSH), ond nid ydynt ar gael yn eang.

26. Yng nghyswllt y rhai sy'n dymuno dod yn Brifathrawon, er bod yr adborth ar NPQH yn gadarnhaol ar y cyfan, fe gododd y rhanddeiliaid bryderon sylweddol am y broses ymgeisio. Y pryderon hyn oedd y ddibyniaeth lwyr ar broses ymgeisio ar bapur a'r diffyg cyfweliad; y diffyg mewnbwn rhanbarthol/lleol wrth wneud penderfyniadau; yr anfanteision i athrawon mewn ysgolion cynradd bach i ddatblygu a dangos eu sgiliau a'r problemau sy'n codi wrth i Brifathrawon lofnodi'r cais. Yn sylfaenol, adroddodd nifer o'r rhanddeiliaid, tra bod yr NPQH yn darparu'r blociau adeiladu ar gyfer Prifathrawiaeth, nad yw'n ddigon i sicrhau bod y rhai sy'n cwblhau'r cwrs yn symud ymlaen i ddod yn Brifathrawon.is not sufficient to ensure that completers of the course progress into Headship.

27. Mae'r materion canlynol yn debygol o gael dylanwad ar y cyflenwad o arweinwyr ysgolion yn y dyfodol a rhaid eu hystyried wrth lunio penderfyniadau yn y dyfodol:

- Amrywiaeth o ran dull ac ansawdd y ddarpariaeth o gyfleoedd datblygu ar lefel arweinwyr canol.
- Oblygiadau'r newidiadau i feini prawf dewis NPQH: tynhau'r meini prawf ar gyfer dewis ar yr NPQH yn anochel yn gadael rhywfaint o fwch i athrawon sy'n dymuno datblygu eu sgiliau ond nad ydynt yn dymuno mynd yn Brifathrawon.
- Cyfleoedd datblygu tu hwnt i NPQH: mae angen clir i sicrhau bod y rhai sydd wedi dilyn yr NPQH yn cael eu cefnogi i gael y profiad angenrheidiol i symud ymlaen. Gwnaed awgrymiadau o ran datblygu rhaglen debyg i PHIP.

Casgliadau ac Argymhellion

28. Mae'r casgliadau yn ymdrin â chwe amcan yr astudiaeth:

- **Dyheadau deiliaid NPQH:** tra bod tua hanner y deiliaid NPQH nad ydynt yn Brifathrawon yn dymuno symud ymlaen i fod yn Brifathrawon, daeth problemau i'r golwg o ran parodrwydd i symud ymlaen. Mae problemau yn bodoli yn ymwneud ag athrawon yn cael y profiad angenrheidiol i adeiladu ar y NPQH, yn arbennig ar lefel cynradd.
- **Pam bod rhai ysgolion yn ei chael yn anodd recriwtio Prifathrawon:** mae'r her fwyaf sylweddol o ran penodi Prifathrawon yn y sector cyfrwng Cymraeg, gyda bron bob AALI yn adrodd bod sialensiau ar y lefel gynradd a'u hanner ar y lefel uwchradd. Yn y sector cyfrwng Saesneg, mae tua thri chwarter yr AALLau yn wynebu sialensiau wrth recriwtio ar gyfer cynradd a'u hanner ar gyfer ysgolion uwchradd. Yr her allweddol yw argaeledd ymgeiswyr o safon uchel. Y ffactorau oedd yn effeithio ar recriwtio oedd amgyffrediad o'r newid yn rôl Prifathrawon; agenda uno ysgolion; materion yn gysylltiedig â gwahaniaethau tâl rhwng dirprwyon a phrifathrawon; a phrinder sgiliau penodol.

- **Archwilio anghenion prifathrawon yn y dyfodol yng nghyswllt ysgolion cyfrwng Cymraeg:** Er gwaethaf holi dro ar ôl tro ar y mater, ni ddynodwyd unrhyw anghenion datblygu oedd yn wahanol i'r rhai ar gyfer Prifathrawon cyfrwng Saesneg.
- **Archwilio anghenion prifathrawon sydd mewn swydd o ran hyfforddiant a chefnogaeth:** Roedd yr anghenion datblygu a ddynodwyd yn ymwneud â chyllideb a rheoli cyllid a materion yn ymwneud â'r fframwaith cyfreithiol yn ymwneud â rheoli ysgol. Fodd bynnag, y mater pwysicaf oedd bod Prifathrawon yn teimlo'n gymharol ynysig, wrth iddynt ymdopi â'r pwysau sy'n gysylltiedig â'r newidiadau mewn gofynion ar eu rôl. Byddai prifathrawon yn gwerthfawrogi rhwydweithio hyblyg a chefnogaeth hyfforddi yn fwy na dim. Mynegwyd pryderon am y bwlch a all gael ei greu trwy dynnu cyllid yn ôl oddi ar LPSH.
- **Archwilio cyflogi a defnyddio Prifathrawon gweithredol:** Ni chodwyd unrhyw faterion penodol o ran bod prifathrawiaeth weithredol yn newid uchelgais broffesiynol darpar brifathrawon i gymryd swyddi parhaol. Dywedodd lleiafrif bod y profiad wedi eu troi yn erbyn y swydd, ond roedd yn fwy cyffredin i'r profiad fod wedi bod yn un cadarnhaol.
- **Archwilio'r dyheadau o ran gyrfa dan lefel Dirprwy a Phennaeth Pwnc:** Mae cronfa resymol o athrawon sy'n dymuno symud ymlaen i swyddi arwain uwch. Roedd y ffactorau oedd yn eu hysgogi yn cynnwys y cyfle i gael dylanwad ar fywydau plant, cyfle i siapio'r ysgol a'r cyfle i arwain tîm. Roedd cymryd rhan mewn hyfforddiant ar lefel arweinydd canol yn helpu i aildanio uchelgais gudd. Ond, mae newidiadau i'r strwythur cyflog wedi effeithio ar yr uchelgais i fod yn Brifathro, gan eu bod yn golygu bod Dirprwy Brifathrawon a Phrifathrawon Cynorthwyol yn medru ennill cyflogau nad ydynt yn wahanol iawn i un y Prifathro, ond heb orfod cymryd y cyfrifoldeb eithaf.

29. Cynigir cyfres o argymhellion i'w trafod ymhellach. Rhaid i'r rhain gael eu hystyried yn eu cyd-destun ac felly nid ydynt yn cael eu cyflwyno yn y Crynodeb Gweithredol.

1. Cyflwyniad

1.1 Ym mis Tachwedd 2008, fe wnaeth Llywodraeth Cynulliad Cymru benodi York Consulting LLP (YCL) a'u partneriaid Old Bell 3 i wneud gwaith ymchwil i ymchwilio i ystod o broblemau gweithlu sy'n effeithio ar Brifathrawon presennol a darpar Brifathrawon yng Nghymru. Yn fras, nod yr ymchwil oedd: "dynodi anghenion cyflogaeth a gyrfa a dyheadau arweinwyr ysgol presennol a'r rhai sy'n dymuno bod yn arweinwyr."¹

1.2 Yn 2001, cyhoeddodd Llywodraeth y Cynulliad 'Y Wlad sy'n Dysgu' sy'n cynnig cynllun tuag at gyflawni'r nod i Gymru o "gael un o'r systemau addysg a dysgu gydol oes gorau yn y byd." Un o nodau penodol y cynllun yw "gyrru safonau dysgu a chyrhaeddiad i fyny yn ein holl ysgolion, gan roi gwerth ar ein hathrawon a'u cefnogi i gyflawni hyn."

1.3 O ran datblygu athrawon, mae'r cynllun yn nodi'n glir ei bod yn fwrriad gan Lywodraeth y Cynulliad i, "roi cefnogaeth gryfach eto i ymarferwyr trwy... ddatblygiad proffesiynol parhaus yn adlewyrchu'r deilliannau sydd angen i oresgyn gwendid mewn safonau a chyflawniad yng Nghymru."

1.4 Yng nghyd-destun strategol eang y cynllun Gwell Cymru y cyflwynwyd y **Rhaglen Datblygu Prifathrawiaeth Genedlaethol** (NHDP) yn Chwefror 2002 i gefnogi datblygiad parhaus Prifathrawon yn ysgolion Cymru. Roedd tri phrif edefyn i'r rhaglen, sef:

- **Y Cymhwyster Proffesiynol Cenedlaethol ar gyfer Prifathrawiaeth** (NPQH) ar gyfer y rhai sy'n dymuno bod yn Brifathrawon.
- **Y Rhaglen Sefydlu Broffesiynol i Benaethiaid Newydd** (PHIP) i Brifathrawon sydd newydd gael eu penodi.
- **A'r Rhaglen Arweinyddiaeth i Benaethiaid Mewn Swydd** (LPSH) i Brifathrawon profiadol.

1.5 Yn ychwanegol mae'r NHDP yn darparu cyllid i AALLau i gefnogi datblygiad rheolwyr canol mewn ysgolion (trwy'r rhaglen Modylau Arwain Ysgol), rhai ohonynt mewn partneriaeth â phrifysgolion, fel ffordd o wella sgiliau Prifathrawon a'r rhai sy'n dymuno bod yn Brifathrawon.

1.6 Yn ychwanegol at y NHDP, mae Llywodraeth y Cynulliad yn treialu rhaglen o fodylau Statws Athrawon Siartredig i helpu i sefydlu statws athrawon cymwys yn y proffesiwn a thu allan ac i sicrhau eu datblygiad proffesiynol parhaus.

1.7 Mae'r arian ar gyfer dwy o'r rhaglenni (PHIP a LPSH) yn cael ei adolygu ar hyn o bryd. Er mwyn bod o gymorth wrth lunio penderfyniadau yn y dyfodol, roedd yr ymchwil yn ceisio archwilio'r graddau y mae anghenion y rhai sy'n dymuno dod yn Brifathrawon o ran hyfforddiant a datblygu yn cael eu bodloni, ac archwilio'r problemau a all fod yn cael dylanwad ar recriwtio Prifathrawon yng Nghymru.

¹ Briff yr astudiaeth

Amcanion a Dull yr Astudiaeth

1.8 Roedd yr amcanion penodol a ddiffiniwyd ar gyfer yr astudiaeth fel a ganlyn:

- **Amcan 1:** archwilio dyheadau deiliaid NPQH cofrestredig.
- **Amcan 2:** pennu'r rhesymau pam bod rhai ysgolion yng Nghymru yn cael anhawster i lenwi swyddi Prifathrawon.
- **Amcan 3:** archwilio'r angen am brifathrawon yn y dyfodol o ran ysgolion cyfrwng Cymraeg.
- **Amcan 4:** archwilio anghenion prifathrawon mewn swydd, o ran hyfforddiant a chefnogaeth.
- **Amcan 5:** archwilio cyflogaeth a'r defnydd o brifathrawon 'gweithredol' yng Nghymru.
- **Amcan 6:** archwilio dyheadau gyrfa athrawon islaw lefel dirprwy a phenaethiaid pwnc.

1.9 The study involved six key elements of research activity. These were:

- **1:** ymgynghoriadau gydag **wyth rhanddeiliad cenedlaethol a lleol** i ddeall y materion Prifathrawiaeth a datblygu arweiniad eang a'u gosod yn eu cyd-destun yng Nghymru.
- **2:** arolwg e-bost i'r holl **Awdurdodau Addysg Lleol (AALlau)** yng Nghymru i ddeall y tueddiadau bras mewn Prifathrawiaeth yn ysgolion Cymru. Derbyniwyd ymateb gan 16 o'r 22 awdurdod (73%).
- **3:** arolwg ar-lein ac ymgynghoriadau dilynol gyda'r **Prifathrawon presennol** i ddeall eu hamgyffrediad o Brifathrawiaeth a'u anghenion o ran datblygu gyrfa yn barhaus. Derbyniwyd cyfanswm o 286 ymateb.²
- **4:** arolwg ar-lein ac ymgynghoriadau ffôn dilynol gydag **athrawon gyda'r cymhwyster NPQH** i ddeall eu hamgyffrediad o Brifathrawiaeth a'u dyheadau o ran arwain ysgol yn y dyfodol. Derbyniwyd cyfanswm o 46 ymateb.³
- **5:** arolwg ar-lein a sgysiau dilynol gydag **athrawon uchelgeisiol**, a ddynodwyd fel yr athrawon sydd wedi cymryd rhan yn y Modylau Arwain Ysgol. Derbyniwyd cyfanswm o 36 ymateb i'r arolwg.
- **6: astudiaethau achos** gyda phum Awdurdod Addysg Lleol/un ar ddeg ysgol i ddeall yn well beth yw'r dulliau sefydliadol sy'n cael eu defnyddio o ran datblygu arweiniad; y sialensiau sy'n cael eu hwynebu wrth recriwtio a chadw arweinwyr ysgolion ac unrhyw feysydd o arfer da wrth ddatblygu arweiniad sy'n cael eu defnyddio mewn ysgolion.

² Mae'r gyfradd ymateb hon i'r arolwg yn golygu bod y canlyniadau a gyflwynir yn +/- 5% o'r gwir ganlyniad petai'r boblogaeth gyfan wedi ymateb yn y cyfwng hyder 95%. Mae'r data felly yn cyflwyno darlun cadarn o farn Prifathrawon yng Nghymru.

³ Nid yw hwn yn sampl arwyddocaol yn ystadegol ac felly mae'r hyder yn brin bod yr ymatebion yn dangos barn y boblogaeth gyfan o athrawon gyda NPQH.

1.10 Yn **Atodiad A: Dull a Phroblemau Ymchwil** rydym yn cyflwyno trosolwg mwy manwl o broffil y rhanddeiliaid yr ymgynghorwyd â nhw trwy gydol yr astudiaeth a'r ysgolion yr ymwelwyd â nhw, y problemau a welwyd wrth gyflawni'r cynllun ymchwil ac oblygiadau'r canfyddiadau. Pan fydd problemau wrth gyflawni'r ymchwil wedi cael dylanwad ar y canfyddiadau a gyflwynwyd, mae'r rhain yn cael eu hesbonio yng nghorff yr adroddiad.

1.11 Y brif her a wynebwyd oedd yng nghyswllt dynodi sampl gadarn y gallem arolygu'r rhai a gymerodd ran yn y NPQH a'r Modylau Arwain Ysgol. Ar gyfer deiliaid NPQH, roedd materion diogelu data yn atal Llywodraeth Cynulliad Cymru rhag medru rhannu'r gronfa ddata ganolog ar y rhai a gymerodd ran. Nid oes cronfa ddata ar gael ar gyfer y rhai a gymerodd ran yn y Modylau Arwain Ysgol. Felly roeddem yn ddibynol ar AALLau a Phrifathrawon oedd yn barod i ddsbarthu'r arolwg i'r rhai yr oeddynt hwy'n gwybod oedd wedi cymryd rhan ar ein rhan. Fel y cyfryw, mae'r canlyniadau o'r ddwy elfen o'r ymchwil yn rhy fach i fod yn gynrychioliadol o'r cohortau. Ond, mae'r data yn dangos rhai tueddiadau diddorol a archwiliwyd yn fwy manwl yn yr agweddau ansoddol o'r ymchwil.

Materion sy'n Dylanwadu ar y Tirlun Addysgol

1.12 Fe wnaed yr ymchwil yng nghyd-destun tirlun addysgol sy'n newid yng Nghymru. Mae'r astudiaeth wedi archwilio oblygiadau'r cyd-destun hwn a sut y maent yn dylanwadu ar ganfyddiadau'r astudiaeth. Y materion penodol a ddynodwyd oedd:

- **Poblogaeth sy'n lleihau a niferoedd llai mewn ysgolion** – mae rhai awdurdodau lleol yng Nghymru yn gweld all-lif net o ran poblogaeth sy'n arwain at ostyngiad yn y niferoedd mewn ysgolion. Mae gan hyn oblygiadau o ran dyraniadau cyllideb i rai ysgolion, ac felly faint o arian sydd ar gael i'w wario ar ddatblygiad proffesiynol.
- **Ad-drefnu ysgolion** - o ganlyniad i'r uchod, mae rhai awdurdodau lleol yng nghanol rhaglen o ad-drefnu ysgolion, gan arwain at uno a chau ysgolion. Mae i hyn ddau oblygiad mawr o ran yr ymchwil. Mae ysgolion sydd dan fygythiad y byddant yn cau yn ei chael yn anodd recriwtio Prifathrawon oherwydd ansicrwydd y swydd; ac mewn ardaloedd eraill mae mwy o gystadleuaeth am swyddi, wrth i'r nifer o ysgolion o'i gymharu â'r nifer o Brifathrawon ostwng.
- **Ad-drefnu'r timau arwain uwch** - eto, oherwydd problemau ariannu sy'n gysylltiedig â llai o niferoedd, mae'r ysgolion yn ad-drefnu eu timau arwain uwch er mwyn ymdrin â diffygion yn y gyllideb. Yn y rhan fwyaf o achosion, mae hyn yn arwain at leihad yn y gallu arwain, gan ei gwneud yn anos i drefnu amser i hyfforddi a gostyngiad yn y nifer o swyddi dirprwy Brifathrawon.
- **Effaith y cytundeb baich gwaith** – fe wnaeth y cytundeb cenedlaethol ar godi safonau ac ymdrin â baich gwaith gyflwyno cyfres o newidiadau sylweddol i amodau gwasanaeth athrawon a staff cefnogi. Mae hyn yn golygu bod gan Brifathrawon lai o hyblygrwydd i ddefnyddio staff mewnol i

gyflenwi dros amser i hyfforddi nag oedd yn wir yn y gorffennol, sydd ag oblygiadau i gostau anuniongyrchol hyfforddiant.⁴

- **Cynnydd yn y galw am addysg cyfrwng Cymraeg** - dros y deng mlynedd diwethaf fe welwyd cynnydd cyson yn y galw am addysg cyfrwng Cymraeg. Mae oblygiadau i hyn o ran sgiliau, gwybodaeth a gallu ieithyddol staff sy'n arwain yr ysgolion hyn ac felly'r gronfa debygol iddynt fedru recriwtio ohoni.
- **Prifathrawon yn mynd yn hŷn** – mynegwyd pryder o ran oedran y boblogaeth o Brifathrawon, a'r oblygiadau y bydd ymddeol yn ei gael ar argaeledd prifathrawon yn y dyfodol.

1.13 Nid yw'r rhestr hon yn holl gynhwysol o bell ffordd ond mae'n cynnig darlun cliriach o'r problemau sy'n dylanwadu ar y tirlun o ran recriwtio a datblygu Prifathrawon yng Nghymru.

Strwythur yr Adroddiad

1.14 Yr adroddiad hwn yw'r adroddiad terfynol ar yr astudiaeth ac mae'n cynnwys yr adrannau canlynol:

- **Adran 2: Recriwtio Prifathrawon yng Nghymru** sy'n archwilio'r darlun presennol o ran recriwtio Prifathrawon a'r ffactorau sy'n effeithio ar rai ysgolion/awdurdodau lleol (Amcanion 2 a 5).
- **Adran 3: Dyheadau am Brifathrawiaeth** sy'n ystyried y cyflenwad o Brifathrawon yn y dyfodol yn arbennig cymhelliad deiliaid presennol y NPQH a'r rhai sydd yn is na lefel dirprwy/pennaeth pwnc (Amcanion 1 a 6).
- **Adran 4: Y Tirlun Presennol: Hyfforddi a Datblygu Prifathrawon Presennol a'r rhai sy'n dymuno dod yn Brifathrawon** yn disgrifio'r ystod o gyfleoedd Ddatblygiad Proffesiynol Parhaus sydd ar gael (Amcan 4).
- **Adran 5: Effeithiolrwydd yr Hyfforddi a'r Datblygu: Problemau a Sialensiau** yn archwilio effeithiolrwydd y dewisiadau hyfforddi presennol sydd ar gael ac yn ystyried anghenion Prifathrawon yn y dyfodol a bylchau posibl (Amcanion 3 a 4).
- **Adran 6** yn cyflwyno ein **Casgliadau a'n Hargymhellion**.
- **Yn Atodiad A: Dull a Phroblemau Ymchwil** rydym yn esbonio'r dull a'r problemau a wynebwyd a phroffil y rhai a gymerodd ran yn yr astudiaeth;
- **Atodiad B: Data NPQH** sy'n rhoi gwybodaeth ar broffil deiliaid NPQH yn 2009.

⁴ Cost athro llanw yw c.£150 y dydd sy'n rhaid ei dalu ar ben costau'r hyfforddiant.

2. Recriwtio Prifathrawon Yng Nghymru

2.1 Mynegwyd pryderon cyffredinol am y cyflenwad o Brifathrawon yn y dyfodol gan rai rhanddeiliaid. Yn yr adran hon rydym yn archwilio'r tirlun presennol o ran recriwtio Prifathrawon yng Nghymru i bennu'r sialensiau sydd yn bodoli wrth gynnal y cyflenwad presennol o Brifathrawon ar y lefel leol a chenedlaethol. Mae'r adran yn ymdrin â'r ddau amcan astudiaeth canlynol:

- Pennu'r rhesymau pam bod rhai ysgolion yng Nghymru yn cael anhawster i lenwi swyddi.
- Archwilio cyflogaeth a'r defnydd o Brifathrawon gweithredol.

2.2 Mae gweddill yr adran hon yn archwilio'r themâu canlynol:

- Proffil presennol Prifathrawon.
- Recriwtio Prifathrawon.
- Amllder Prifathrawon gweithredol.
- Ffactorau sy'n effeithio ar recriwtio Prifathrawon.

Proffil Presennol Prifathrawon

2.3 Yn ôl ystadegau a ryddhawyd gan Gyngor Addysgu Cyffredinol Cymru (GTCW)⁵ mae'r nifer o Brifathrawon yn gyffredinol wedi gostwng dros y pedair blynedd diwethaf. Yn 2004, roedd 1,833 Prifathro wedi eu cofrestru gyda'r GTCW ac yn 2009, roedd hwn wedi gostwng i 1,779 (er bod cynnydd wedi bod o 28 Prifathro ers Mawrth 2008). Mae menywod yn cyfrif am 53% o'r Prifathrawon, er eu bod yn cyfateb i 74.4% o'r boblogaeth o athrawon.

2.4 Dros y pedair blynedd diwethaf mae'r gyfran o Brifathrawon yn yr ystod oedran 55-64 wedi cynyddu'n gyson. Fodd bynnag, yn 2009 roedd gostyngiad sylweddol, o 37.2% yn 2008 i 32.2% yn 2009. Mae Tabl 2.1 yn dangos y nifer o Brifathrawon mewn swydd a gofrestrwyd gyda'r GTCW yn ôl oedran.

Tabl 2.1:
Y ganran o Brifathrawon mewn swydd a Gofrestrwyd gyda'r GTCW yn ôl oedran

Ystod oedran	Mawrth 2005	Mawrth 2006	Mawrth 2007	Mawrth 2008	Mawrth 2009
25-34	1.8	1.8	2.0	1.7	2.5
35-44	15.3	16.8	17.8	20.1	23.0
45-54	49.7	45.8	42.9	40.8	42.3
55-64	33.1	35.5	37.4	37.2	32.2

Ffynhonnell: GTCW (2009) 'Crynhoad Ystadegau Blynyddol'.

⁵ GTCW (2009) 'Crynhoad Ystadegau Blynyddol'.

2.5 Mae'r tabl yn dangos hefyd, dros y pum mlynedd diwethaf, bod cynnydd wedi bod yn y nifer o Brifathrawon sydd rhwng 35 a 44 mlwydd oed (o 15% i 23%). Yn 2009, mae bron i un o bob pedwar o Brifathrawon yn yr ystod oedran hwn. Mae gostyngiad hefyd yn y nifer o Brifathrawon yn y grŵp oedran 45-54 oed, a ostyngodd o 50% ym Mawrth 2005 i 42% ym Mawrth 2009. Fodd bynnag, mae nifer sylweddol o brifathrawon yn genedlaethol (32%), sydd ar fin ymddeol yn y pump i ddeng mlynedd nesaf a all greu problem yn y tymor hirach. Mae AALLau yn cael anawsterau wrth recriwtio ar hyn o bryd ac mae'r ystadegau hyn yn dangos bod hynny'n debygol o barhau.

Recriwtio Prifathrawon

2.6 Mae rhagweld anawsterau wrth recriwtio Prifathrawon dros y 10 mlynedd nesaf yn anodd, ond trwy edrych ar y problemau a'r sialensiau presennol sy'n wynebu Awdurdodau Lleol ac ysgolion wrth recriwtio, gallwn danlinellu'r manau y mae'n debygol y bydd anawsterau a pham. Mae gwahaniaethau amlwg ar draws Cymru ond mae tystiolaeth o'r arolwg AALLau ac ymgynghoriadau'r awdurdod lleol yn dangos pryderon o ran:

- Y nifer o weithiau y mae swyddi yn cael eu hail hysbysebu am nad oes ymgeiswyr addas.
- Y gostyngiad yn y nifer o geisiadau yn gyffredinol.

Hysbysebu Swyddi Prifathrawon

2.7 Er mwyn cael syniad o'r diffyg o ran pobl gyda phrofiad addas sy'n ymgeisio am Brifathrawiaeth, gofynnwyd i AALLau am y problemau sy'n gysylltiedig ag ail hysbysebu swyddi Prifathrawon. Mae Tabl 2.2 isod yn rhoi crynodeb o'r canlyniadau o'r arolwg a gynhaliwyd gydag AALLau.

Tabl 2.2:
Y Newid yn y Gyfradd o Ail Hysbysebu Swyddi Prifathrawon dros y 3 Blynedd Diwethaf

Ysgolion	Cynyddu	Aros yr un fath	Gostwng	Dim ymateb
Ysgolion cynradd cyfrwng Saesneg	8	6	0	2
Ysgolion cynradd cyfrwng Cymraeg	8	5	1	2
Ysgolion uwchradd cyfrwng Saesneg	4	9	0	3
Ysgolion uwchradd cyfrwng Cymraeg	12	0	0	4

Ffynhonnell: Arolwg YCL o AALLau, 16 ALI

2.8 Ar gyfer ysgolion cynradd, cyfrwng Cymraeg a Saesneg, roedd 8 o'r 16 AALI a arolygwyd yn meddwl bod y gyfradd ail hysbysebu wedi cynyddu. Roedd ail hysbysebu swyddi mewn ysgolion cyfrwng Cymraeg yn cael ei ystyried yn fwy o broblem mewn ysgolion uwchradd. Fe wnaeth ymgynghoriadau gydag AALLau

gadarnhau hyn, ac fe wnaethant ddweud bod y broblem yn waeth pan fydd ysgolion mewn ardaloedd difreintiedig yn gymdeithasol.

2.9 Cynhyrchodd ymgynghoriadau gydag AALLau ddatganiadau tebyg oedd yn dangos eu bod yn cydnabod yr angen i ail hysbysebu swyddi a phryder bod y gronfa o Brifathrawon y gellir recriwtio ohoni wedi mynd yn llai dros y blynyddoedd.

“Bum mlynedd ar hugain yn ôl fe fyddem ni’n cael rhwng 20 a 30 ymgeisydd am Brifathrawiaeth gynradd a rhwng 10 a 15 ar gyfer un uwchradd. Erbyn hyn, ar gyfartaledd, rydym yn lwcus o gael 6 ymgeisydd am y cynradd a 2 neu 3 ar gyfer yr uwchradd. Rydym mewn sefyllfa lle na allwn ni lunio rhestr fer bellach.”(AALI Ynys Môn)

2.10 Yn Sir Gaerfyrddin, Sir Ddinbych, Powys, Gwynedd, Sir y Fflint a Chaerdydd, adroddwyd bod angen ail hysbysebu swyddi yn ddiweddar, yn arbennig yn y sector uwchradd gan fod rhy ychydig o ymgeiswyr. Mewn ychydig o achosion, mae AALI wedi adrodd mai dim ond un neu ddau o bobl sy’n ymgeisio am swyddi a neb yn cael ei benodi oherwydd nad oedd yr un ohonynt yn cael ei ystyried yn addas i’r swydd benodol.

Ceisiadau am Swyddi Prifathrawon

2.11 Mae’r nifer o ymgeiswyr sy’n ymgeisio am swyddi yn cynnig syniad o’r sialensiau sydd wrth recriwtio pobl addas gyda’r profiad priodol. Mae’r broses o lunio rhestr fer, dewis a pheidio dewis ymgeiswyr yn rhoi hyder a hyblygrwydd i lywodraethwyr i recriwtio’r person mwyaf addas ar gyfer y swydd.

2.12 Mae’r ymchwil hwn wedi ymgynghori â nifer o bersonél AALI sydd wedi datgan bod cyfanswm y nifer o geisiadau am swyddi Prifathrawon yn lleihau. Mae Tabl 2.3 yn tanlinellu sut y mae AALLau wedi rhoi adroddiad ar y newidiadau dros y tair blynedd diwethaf.

Tabl 2.3: Sut mae’r nifer o geisiadau am swyddi Prifathrawon gwag wedi newid dros y 3 blynedd diwethaf?				
Ysgolion	Cynyddu	Aros yr un fath	Lleihau	Dim ymateb
Ysgolion cynradd Cyfrwng Saesneg	2	2	11	1
Ysgolion cynradd Cyfrwng Cymraeg	2	1	11	2
Ysgolion uwchradd Cyfrwng Saesneg	1	6	7	2
Ysgolion uwchradd Cyfrwng Cymraeg	2	6	5	3

2.13 Adroddodd Caerdydd a Rhondda Cynon Taf bod y nifer o geisiadau am brifathrawiaethau wedi cynyddu. Fodd bynnag, credid mai cynnydd dros dro oedd hwn a’i fod yn ymwneud â’r agenda uno ysgolion.

2.14 O ran ysgolion cynradd Cymraeg a Saesneg, awgrymodd 11 o'r 16 AALI bod y nifer o ymgeiswyr wedi lleihau. I ysgolion uwchradd, awgrymodd saith AALI bod nifer yr ymgeiswyr i ysgolion uwchradd Saesneg wedi gostwng ac fe wnaeth 5 AALI nodi gostyngiad mewn ymgeiswyr i ysgolion Cymraeg.

2.15 Yr ardaloedd gwledig oedd yn nodi'r anawsterau mwyaf; nododd ardaloedd fel Meirionnydd, Penllyn, Pwllheli a Tywyn eu bod yn cael problem yn arbennig wrth recriwtio Prifathrawon. Ym Meirionnydd, mae 17 Prifathro yn y sector Cynradd sydd oll yn eu 50au a phan fyddant yn ymddeol gyda'i gilydd, adroddwyd y bydd dod o hyd i rai yn eu lle yn creu problem sylweddol. Yn Sir Gaerfyrddin, roedd yn cael ei ystyried yn eithriad os oedd mwy na dau neu dri yn ymgeisio am swydd Prifathro.

"Mae medru llunio rhestr fer ar gyfer swydd Prifathro yn cael ei ystyried yn llwyddiant ynddo ei hun!" (AALI Sir Gaerfyrddin)

2.16 Fodd bynnag, nid oedd y broblem yn cael ei chyfyngu i ardaloedd gwledig yn unig. Nododd Caerdydd bod gostyngiad sylweddol wedi bod yn y nifer o geisiadau dros y deng mlynedd diwethaf, gyda'r holl rowndiau recriwtio yn cael llai na deg ymgeisydd. Yn ddiweddar maent wedi gorfod ail hysbysebu am swydd mewn ysgol uwchradd oedd yn hawlio cyflog da iawn gan mai dim ond dau ymgeisydd a gafwyd.

2.17 Wrth edrych ymlaen, gofynnwyd i'r ymatebwyr i ba raddau y maent yn rhagweld problemau yn y dyfodol wrth recriwtio Prifathrawon. Mae Tabl 2.4 yn dangos, i ysgolion cynradd yn arbennig, bod AALI yn rhagweld problemau yn y dyfodol. Awgrymodd pedwar ar ddeg y byddai recriwtio yn broblem mewn ysgolion cynradd cyfrwng Cymraeg a 12 i ysgolion cynradd cyfrwng Saesneg. Er bod y broblem yn cael ei hystyried yn llai eithafol mewn ysgolion uwchradd cyfrwng Cymraeg a Saesneg, yn gyffredinol roedd mwyafrif yr AALlau yn awgrymu eu bod yn disgwyl y bydd recriwtio Prifathrawon yn fwy heriol yn y dyfodol.

Tabl 2.4: A ydych yn rhagweld problemau yn y dyfodol wrth recriwtio Prifathrawon?				
Ysgolion	Bydd, Mwy o broblem	Dim Newid	Na, llai o broblem	Dim ymateb
Ysgolion cynradd Cyfrwng Saesneg	12	3	0	1
Ysgolion cynradd Cyfrwng Cymraeg	14	2	0	0
Ysgolion uwchradd Cyfrwng Saesneg	8	6	0	2
Ysgolion uwchradd Cyfrwng Cymraeg	9	4	0	3

Ffynhonnell: Arolwg YCL o AALlau; Sail 16

2.18 Roedd Awdurdodau Addysg Lleol yn ymddangos yn glir iawn eu meddwl bod y mater yn mynd i fod yn un anodd ei drin ac y bydd yn rhaid i Awdurdodau Lleol a Llywodraethwyr fod yn hyblyg i ddiwallu'r galw yn y dyfodol. Roedd hyn yn cynnwys edrych ar bosibiliadau rhannu swydd gyda Phrifathrawon sy'n gadael yn lleihau'r nifer o ddyddiau yn raddol a'r Prifathrawon newydd yn gweithio 3 allan o 5 diwrnod yn swydd y Prifathro.

2.19 Adroddodd AALLau eu bod wedi penodi Prifathrawon Gweithredol i swyddi Prifathrawon oedd wedi aros yn wag fel ffordd o lenwi swydd Prifathro dros dro. Mae edrych ar y graddau y mae Prifathrawon Gweithredol yn cael eu defnyddio hefyd yn cynnig syniad o'r broblem bresennol gyda recriwtio.

Amllder Prifathrawon Gweithredol

2.20 Ar draws yr 16 Awdurdod Addysg Lleol a ymatebodd i'r arolwg o AALLau, adroddwyd bod gan 80 ysgol Brifathro Gweithredol. Yn y sector cynradd, roedd hyn yn cyfateb i 6.3% o'r ysgolion sy'n bennaf yn rhai Saesneg yn gweithredu heb Brifathro parhaol, a'r mater yn fwy amlwg mewn Ysgolion Cyfrwng Cymraeg ar 8%. Yn y sector Uwchradd, dim ond 4 ysgol oedd yn gweithredu heb Brifathro parhaol; 1 mewn Ysgol Cyfrwng Cymraeg.

2.21 Roedd y cynnydd yn y defnydd o Brifathrawon Gweithredol i'w ddisgwyl yn rhannol o ganlyniad i'r cynlluniau ad-drefnu ysgolion i Gymru oedd yn golygu nad yw'n bosibl recriwtio Prifathrawon amser llawn bob amser yn yr ysgolion hynny lle mae cau neu uno yn bosibilrwydd cydnabyddedig.

2.22 Yng Ngwynedd, adroddwyd bod y broblem yn arbennig o ddifrifol gyda thua traean o'r Prifathrawon yn Brifathrawon Gweithredol oherwydd problemau recriwtio. Yr unig AALI lle disgwyliad gweld gostyngiad yn y defnydd o Brifathrawon Gweithredol oedd Abertawe, lle'r adroddwyd bod "*niferoedd uchel o athrawon gyda chymhwyster NPQH yn chwilio am waith.*"

2.23 Dau reswm dros ddefnyddio Prifathrawon Gweithredol yw ei bod yn anodd recriwtio i ysgolion bach a bod ysgolion sydd ar fin cau ddim yn hysbysebu swyddi. Mae rhai Awdurdodau Addysg Lleol yn gorfod clystyru ysgolion bach dan un pennaeth (Sir Gaerfyrddin er enghraifft) er mwyn medru datrys y problemau o recriwtio Prifathrawon i ysgolion gwledig bach. Yng Ngwynedd roedd rhagdybiaeth y byddai ad-drefnu ysgolion yn creu rhai ysgolion ffederal yn cael eu harwain gan un pennaeth a thîm o reolwyr safle. Roedd yn cael ei ystyried yn haws recriwtio rheolwr safle a fyddai'n gyfrifol am redeg yr ysgol o ddydd i ddydd, a chael un prifathro yn gyfrifol am y clwstwr o ysgolion.

2.24 Mae uchelgais Prifathrawon Gweithredol o ran dod yn Brifathrawon yn gymysg ac yn dibynnu ar amseriad y Brifathrawiaeth Weithredol a'u profiad blaenorol. Roedd gan Brifathrawon a Dirprwy Brifathrawon yr ymgynghorwyd â hwy fel rhan o'r gwaith astudiaeth achos ac a oedd wedi cyflawni rôl Prifathro Gweithredol, amrywiaeth o resymau dros beidio a bod am symud yn syth i'r rôl. Mewn rhai achosion roedd yn ymwneud â'r ffaith nad oedd ganddynt y profiad perthnasol a'u bod yn cael profiad gwerthfawr yn gweithio yn lle prifathro tra roedd y prifathro yn wael, ac mewn eraill, roedd oherwydd eu bod yn cymryd ysgol arall ac nad oedd y swydd wedi cael ei hysbysebu eto.

2.25 Ni ellir tynnu unrhyw gasgliadau cadarn o ran unrhyw ddiffyg symud ymlaen i rôl Prifathro parhaol. Ond, gall y diffyg symud ymlaen o swydd Prifathro Gweithredol i'r Brifathrawiaeth barhaol fod yn gysylltiedig ag amgylchiadau sy'n gysylltiedig â'r swydd, er enghraifft, gall fod yn swydd anodd ei llenwi oherwydd uno ysgolion neu sialensiau eraill.

Ffactorau sy'n Effeithio ar Recriwtio Prifathrawon

2.26 Mae'r problemau o ran yr angen i ail hysbysebu swyddi, a'r gostyngiad yn y nifer o geisiadau am Brifathrawiaethau yn arwydd o broblemau ehangach sy'n effeithio ar recriwtio Prifathrawon. Mae'r ymatebion i'r arolwg AALLau ac ymgynghoriadau gyda'r Awdurdodau Addysg Lleol yn awgrymu nifer o resymau dros yr anhawster wrth recriwtio Prifathrawon (nid yw'r rhain yn cael eu nodi mewn unrhyw drefn o ran blaenoriaeth):

- Amgyffrediad o'r newid yn rôl y Prifathrawon.
- Agenda uno ysgolion.
- Cyflog.
- Maint ysgol.
- Prinder sgiliau penodol.
- Ceisiadau am NPQH.

Amgyffrediad o'r Newid yn Rôl Prifathrawon

2.27 Mae ymgynghoriadau gyda'r Timau Gwella Ysgol Awdurdod Lleol, Prifathrawon presennol a'r rhai sy'n dymuno dod yn Brifathrawon oll yn dangos bod cytundeb eang bod rôl y Prifathro wedi newid yn sylweddol dros y 10 mlynedd diwethaf. Y prif feysydd newid a nodwyd oedd:

- Rôl reoli ac arwain gynyddol.
- Cynnydd yn y lefel o atebolrwydd i'r Wladwriaeth a'r gymuned.
- Natur gynyddol heriol y gwaith fel hunan reolaeth ac arolygon Estyn.
- Cynnydd yn y gwaith papur.
- Cynnydd yn y llwyth gwaith a'r ymrwymiad o ran amser.
- Cynnydd yn yr ymwneud â rhieni.
- Cynnydd yn yr ymwneud â materion lles plant.
- Llai o gyswllt o ddydd i ddydd â'r disgyblion.

2.28 Mae Prifathrawon yn ymwybodol iawn o'r cynnydd yn lefel yr atebolrwydd o ran perfformiad yr ysgol, ond hefyd y cynnydd mewn cyfrifoldeb o ran iechyd a lles y disgyblion.

“Weithiau rwy'n teimlo fy mod yn gwneud mwy o waith i'r Gwasanaethau Cymdeithasol nag fel Prifathro.” (Prifathro, Ysgol Gynradd, Castell-nedd Port Talbot)

2.29 Roedd rhai Prifathrawon yn ystyried bod y rôl yn llai deniadol i eraill oherwydd baich y cyfrifoldeb.

“Mae’r ysgolion yn gorfod cymryd y cyfrifoldeb am gymaint o’r hyn sy’n digwydd yn y gymuned, yn arbennig mewn ysgolion llai.” (Prifathro, Ysgol Gynradd, Gwynedd)

2.30 Roedd bod yn gyfan gwbl gyfrifol am yr ysgol yn arwain rhai Prifathrawon i fynegi eu rôl fel un lle’r oeddynt yn gweithio yn ‘ynysig’ i raddau. Mynegodd nifer o brifathrawon bryder am yr angen cynyddol i ddeall materion cyfreithiol ac ymdrin â chyfraith cyflogaeth a gweithio gydag undebau. Roedd hwn yn ymddangos yn dir cymharol newydd i lawer o brifathrawon ac nid oedd yr hyder i weithio yn yr arena hon yn gryf.

2.31 Roedd cytundeb bras hefyd o ran y cynnydd yn yr anhawster i gynnal cyswllt athro gyda phlant ac roedd y Prifathrawon hynny nad oeddynt yn llwyddo i wneud hynny, Prifathrawon uwchradd yn bennaf, yn mynegi gofid na allai’r rôl gynnwys amser dysgu.

“Nid yw’r hyn a wnaeth fy nwyn i mewn i ddysgu yn ymddangos yn berthnasol bellach. Dwi ddim yn teimlo fel addysgwr bellach, rôl eilaidd yw honno.” (Prifathro, Ysgol Uwchradd, Caerdydd)

2.32 Wedi dweud yr uchod, roedd yr holl Brifathrawon y gwnaethom eu holi yn dal i deimlo’n angerddol am Brifathrawiaeth, yn ymddangos yn ymroddedig iawn i’w swydd ac yn mynegi ymdeimlad o fraint o fod yn y rôl

“Dwi’n meddwl bod llawer o bethau y gellid eu gwneud i wneud y swydd yn fwy deniadol, ond mae’n swydd wych a fyddwn i ddim yn unman arall, dwi’n caru’r swydd.” (Prifathro, Ysgol Gynradd, Castell-nedd Port Talbot)

2.33 Mae llawer o athrawon yn dyheu am gael bod yn Brifathro (gweler Adran 3). Ond, mae pryder ymhlith rhai Prifathrawon na fydd eu dyheadau yn cael eu gwireddu ac nad yw llawer o athrawon galluog eraill yn cael eu denu at y rôl oherwydd y lefel o gyfrifoldeb, atebolrwydd, y baich gwaith trwm a’r cyfyngiadau amser. Fe nododd llawer o Brifathrawon ‘mae’n rhaid gwneud rhywbeth’ i wneud y rôl yn fwy deniadol i athrawon.

Yr Agenda Uno

2.34 Mewn rhai ardaloedd, mae’r agenda uno ysgolion yn cael effaith niweidiol ar recriwtio Prifathrawon. Pan fydd ysgolion yn uno a bod ysgolion dan fygythiad y byddant yn cau, mae’n anodd llenwi swyddi Prifathrawon gan fod Prifathrawon yn gyndyn o ymgeisio am swydd sy’n debygol o ddod i ben. Mewn rhai achosion gwneir y penderfyniad i beidio hysbysebu’r swydd oherwydd bod y cau ar fin digwydd ac i lenwi’r swydd dros dro gan ddefnyddio Prifathrawon Gweithredol.

2.35 Yn ychwanegol, gall fod yn anodd recriwtio Prifathro parhaol a fydd yn gyfrifol am ysgolion fydd yn uno gan fod y sialensiau a amgyffredir i’r swydd yn eu hatal rhag ymgeisio. Roedd Prifathro yng Nghaerdydd, a oedd yn Ddirprwy Bennaeth ysgol gynradd ac yn Brifathro Gweithredol am 3 blynedd, yn gyndyn o ymgeisio am swydd Prifathro oherwydd y tasgau y byddai’n rhaid ymgymryd â nhw wrth uno dwy ysgol gynradd; yr angen i ddileu swyddi yn fuan ac i ymdrin â’r gwahaniaethau diwylliannol rhwng y ddwy ysgol.

“Mae’r sialensiau y mae uno yn eu codi yn anferth...maent yn llyncu eich bywyd.”
(Prifathro, Ysgol Gynradd yng Nghaerdydd)

2.36 Mae cau yn effeithio yn arbennig ar ysgolion bach, gan wneud recriwtio yn anos yn y sector hwn.

Cyflog

2.37 Mae materion yn ymwneud â chyflogau Prifathrawon yn bwysig. Er bod yr arolwg Prifathrawon wedi dangos nad cyflog yw’r elfen bwysicaf wrth ddenu athrawon i’r rôl Prifathro, rhaid i’r cynnydd mewn cyflog fod yn ddigon sylweddol i annog pobl i gymryd y rolau a’r cyfrifoldebau ychwanegol.

2.38 Roedd rhai Awdurdodau Lleol yn ystyried bod cyflog Prifathrawon, o’i gymharu â rolau addysgu eraill, yn broblem. Awgrymwyd gan rai Awdurdodau Lleol bod y cyfrifoldebau Addysgu a Dysgu a gyflwynwyd mewn ysgolion wedi cynyddu cyflogau athrawon ar lefel uwch reoli, gan wneud y cam i fyny i gyflog Prifathro yn llai sylweddol ac yn llai deniadol yn y pen draw.

“Mae ysgolion yn rhydd i ddatblygu eu strwythurau Addysgu a Dysgu eu hunain...gall athrawon sydd â chyfrifoldebau ychwanegol wthio eu cyflogau i fyny hyd at £55,000 yn y sector uwchradd. Yna mae’r symudiad i fyny i Ddirprwy yn ymddangos yn llai deniadol ac mae’n bosibl y bydd hyn yn cael effaith ar yr athrawon sy’n symud ymlaen.” (AALI Caerdydd)

2.39 Credir hefyd bod y mater o wella cyflog yn effeithio ar y symudiad o fod yn Ddirprwy i fod yn Brifathro.

“Rydym yn talu £60,000 y flwyddyn i Ddirprwy mewn ysgol uwchradd fawr; bydd Prifathro’r ysgol honno ar £70,000. Nid yw’n ddigon o gam i fyny i gyfateb â’r cyfrifoldebau ychwanegol.” (AALI Ynys Môn)

2.40 Adroddwyd bod hyn yn fwy o bryder yn y Sector Uwchradd lle mae cyfrifoldebau Prifathrawiaeth yn fwy a’r gwahaniaethau cyflog yn llai amlwg. Fodd bynnag, roedd problemau yn effeithio ar y Sector Cynradd hefyd ac ysgolion llai lle’r oedd darpar brifathrawon yn nodi nad oeddynt wedi mynd am swyddi a hysbysebwyd oherwydd nad oedd y cynnydd mewn cyflog yn ddigonol.

“Fyddwn i ddim yn meindio symud, ond mae rhai swyddi Prifathrawon nad ydynt ar gael i mi gan y byddai’n rhaid i mi gymryd gostyngiad mewn cyflog ac nid wyf yn barod i wneud hynny a chymryd y cyfrifoldeb ychwanegol.” (Dirprwy Brifathro, Ysgol Gynradd yng Nghaerdydd)

2.41 Nid oedd unrhyw awgrym, fodd bynnag, y dylai cyflogau Prifathrawon gael eu cynyddu, dim ond cydnabyddiaeth bod yr amrywiaeth rhwng cyflogau yn cyfyngu ar y nifer o bobl sy’n medru ymgeisio.

Maint Ysgolion

2.42 Mae recriwtio i ysgolion bach yn cael ei nodi fel her neilltuol, yn arbennig pan fydd yr ysgolion hyn dan fygythiad y byddant yn cau, mewn ardaloedd gwledig neu yn ysgolion cyfrwng Cymraeg.

2.43 Adroddodd Sir Gaerfyrddin eu bod yn cael problemau 'difrifol' wrth recriwtio Prifathrawon i ysgolion bach. Fe ystyrir ei bod yn eithriad yn awr os bydd mwy na dau neu dri ymgeisydd yn ymgeisio am Brifathrawiaeth gynradd, ac nid yw'n anghyffredin i ysgolion bach gwledig dderbyn un cais yn unig. Mewn un enghraifft a roddwyd, roedd ysgolion gwledig bach wedi eu clystyru gydag un Prifathro i'w 'rannu'. Fodd bynnag, ar ôl blwyddyn, roedd y prifathro wedi symud ymlaen i swydd fwy traddodiadol a diogel ac nid ydynt wedi llwyddo i gael rhywun arall mewn 6 mis. Gwelir ysgolion bach gan rai Prifathrawon fel 'swydd heb ddyfodol'.

"Fyddwn i byth yn cynghori neb i ymgeisio am swydd Prifathro mewn ysgol fach fel ein un ni." (Prifathro Cynradd, Sir Gaerfyrddin)

2.44 Mae'r arolwg AALLau yn nodi'r broblem hon fel y broblem fwy sylweddol, gydag 13 o'r 16 Awdurdod Lleol yn dynodi bod ysgolion bach yn broblem wrth geisio recriwtio Prifathrawon.

Prinder Sgiliau Penodol

2.45 Fe ddangosodd yr arolwg AALLau bod prinder disgwylidig o athrawon sydd wedi cymhwyso yn addas gyda'r NPQH a all arwain ysgol Gymraeg ei hiaith. Roedd hyn yn cael ei gymhwyso yn yr astudiaethau achos lle'r oedd awdurdodau lleol yn cytuno bod y gofyn ychwanegol o fod yn siarad Cymraeg yn cyfyngu ar y gronfa sydd wedi lleihau yn barod ar gyfer dewis Prifathrawon. Er enghraifft, yng Nghaerdydd, mae un Dirprwy Brifathro gyda NPQH sy'n siarad Cymraeg, ond bydd cynnydd o 8 ysgol Cyfrwng Cymraeg dros y blynyddoedd nesaf.

2.46 Wrth i ragor o ragofynion gael eu hychwanegu at rôl y Prifathro, bydd llai o bobl yn medru ymgeisio. Mewn ysgolion crefyddol eu natur, rhai Catholig yn arbennig, mae llai o bobl sy'n arfer eu Catholigiaeth â chymhwyster NPQH felly fe wnaeth hyn yn naturiol leihau'r gronfa i recriwtio Prifathrawon ohoni. Adroddwyd gan Archddiaconiaeth Caerdydd bod sefyllfaoedd wedi codi lle'r oedd swyddi wedi cael eu hail hysbysebu ond mae'r sefyllfa yn dal dan reolaeth ac mae digon o geisiadau i lenwi swyddi. Fodd bynnag, mae'r sefyllfa yn fwy heriol mewn ardaloedd gwledig. Mae angen sicrhau bod Awdurdodau Lleol yn gweithio gydag asiantaethau'r Sector Gwirfoddol i gefnogi'r gwaith o ddynodi a hyfforddi Prifathrawon newydd.

Ceisiadau am NPQH

2.47 Adroddwyd gan AALLau yn bennaf, ond gan rai Dirprwy Brifathrawon hefyd, y gall y weithdrefn ymgeisio am NPQH fod yn atal rhai pobl rhag ymgeisio am swyddi Prifathrawon. Ers 2005 y nifer o geisiadau am NPQH oedd 1090 a'r nifer o geisiadau llwyddiannus oedd 473. Felly mae'r ganran o geisiadau aflwyddiannus am NPQH yn 57%. Mae llawer o bobl felly, sy'n dymuno mynd yn Brifathro, yn methu yn y broses

ymgeisio. Mynegwyd rhai pryderon am ddewis ymgeiswyr ar gyfer NPQH ac a yw'r meini prawf a ddefnyddir wedi cael eu haddasu i rolau a chyfrifoldebau Prifathrawiaeth fodern. Mae'n amlwg yn hanfodol bod y rhai sydd â'r bwriad i fynd yn Brifathro yn cael eu cefnogi gymaint â phosibl trwy'r broses er mwyn sicrhau eu bod yn ail ymgeisio yn llwyddiannus.

2.48 Fe wnaeth rhai Dirprwy Brifathrawon nodi nad oeddent am fynd trwy'r weithdrefn o ymgeisio am NPQH, ond yn gyffredinol roedd hyn yn cael ei roi yng nghyd-destun llai o ddymuniad i symud i rôl Prifathro. Nid oes tystiolaeth fel y cyfryw i awgrymu bod y weithdrefn ymgeisio yn atal y rhai sydd eisoes wedi ymroi i gyrraedd Prifathrawiaeth.

Crynodeb

2.49 Mae nifer o bwyntiau sy'n dangos bod recriwtio Prifathrawon gyda'r cymwysterau addas yn mynd yn anos. Mae'r angen cynyddol i ail hysbysebu swyddi a'r gostyngiad yn y ceisiadau mewn rhai awdurdodau lleol ac ysgolion yn dangos y sialensiau. Mae proffil oedran Prifathrawon yn newid, ond eto mae traean o Brifathrawon yn cyrraedd eu hoed ymddeol dros y 10 i 15 mlynedd nesaf a fydd yn creu sialensiau sylweddol.

2.50 Mae'r newid yn rôl Prifathrawon wedi achosi cynnydd yn y baich gwaith, atebolrwydd a chyfrifoldeb. Mae ffactorau eraill fel cau ysgolion sy'n lleihau'r nifer o geisiadau am Brifathrawiaethau. Mae angen sicrhau bod darpar Brifathrawon yn cael eu cefnogi'n addas a bod ganddynt y cymwysterau addas i wynebu'r her.

3. Dyheadau Am Brifathrawiaeth

3.1 O ystyried y dystiolaeth yn Adran Dau o ran y newid yn rôl Prifathrawon a materion sy'n milwrio yn erbyn recriwtio Prifathrawon, mae'n ymddangos yn bwysig mesur unrhyw effaith ar gymhelliad a dyheadau'r rhai a allai ddod yn Brifathrawon.

3.2 Mae'r adran yn ymdrin â'r ddau amcan astudiaeth canlynol, sef:

- Archwilio dyheadau deiliaid NPQH cofrestredig.
- Archwilio dyheadau gyrfa athrawon islaw lefel dirprwy a phennaeth pwnc.

3.3 Dylid nodi, oherwydd yr ystod o faterion a amlinellir yn **Atodiad A: Dull Ymchwilio a Phroblemau Astudio**, mae'r data meintiol o'r ddau arolwg yn seiliedig ar nifer fechan o ymatebwyr ac felly ni ellir ystyried eu bod yn cynrychioli'r grŵp rhanddeiliaid dan sylw (cwblhawyr NPQH a Modylau Arwain Ysgol). Fodd bynnag, mae'r data yn cynnig rhai tueddiadau diddorol, a archwiliwyd ymhellach trwy'r ymchwil ansoddol mwy manwl.

3.4 Yn yr adran hon rydym yn archwilio ystod o faterion yng nghyswllt y dyhead i fod yn Brifathro gan gynnwys:

- Cmhelliad i ddilyn y NPQH.
- Cynnydd gyrfa yn dilyn y NPQH.

- Ffactorau yn effeithio ar ddewis ysgol.
- Materion sy'n effeithio ar ddyheadau gyrfa athrawon uchelgeisiol.

Cymhelliad i ddilyn y NPQH

3.5 Roedd yr ymchwil yn gofyn i'r astudiaeth archwilio, "beth sy'n ysgogi athrawon i ddilyn y NPQH." Roedd adborth anecdotaidd blaenorol wedi awgrymu bod rhai athrawon yn dilyn y cymhwyster fel rhan o Ddatblygiad Proffesiynol Parhaus mwy cyffredinol ac nid oes ganddynt ddyhead i gymryd rôl Prifathro. Yn Chwefror 2009, roedd cyfanswm o 739 o weithwyr proffesiynol yng Nghymru sy'n dal NPQH ond nad ydynt yn Brifathrawon. Mae hyn yn cyfrif am 59% o'r boblogaeth sydd wedi cymhwyso gyda'r NPQH⁶. Fel rhan o'r ymchwil hwn, arolygwyd ac ymgynghorwyd â deiliaid NPQH er mwyn sefydlu i ba raddau y mae'r cohort hwn o athrawon sydd wedi cymhwyso yn addas yn bwriadu symud ymlaen i fod yn Brifathrawon.

3.6 Dynododd ychydig dros hanner yr ymatebwyr (26 neu 58%), ar adeg cymryd yr NPQH, mai eu cymhelliad gwreiddiol oedd mynd yn Brifathro. Roedd hyn yn cael ei rannu yn gymharol wastad rhwng y rhai oedd yn dymuno mynd yn Brifathro cyn pen tair blynedd, a'r rhai oedd yn dymuno mynd yn Brifathro ar ôl tair blynedd.

3.7 Fodd bynnag, fe ddynododd traean o'r ymatebwyr mai'r prif gymhelliad oedd bod y NPQH yn ffurf dda ar Ddatblygiad Proffesiynol Parhaus ac nad oeddent o angenrheidrwydd yn meddwl am symud ymlaen i fod yn Brifathro. Mae Ffigur 3.1 yn rhoi sampl o ymatebion ansoddol yng nghyswllt cymhelliad i ddilyn yr NPQH.

Ffigur 3.1:

Cymhellion dros ddilyn NPQH: Ymgynghoriadau Ansoddol

"Fe wnes i ymgeisio am NPQH yn dilyn tri chais aflwyddiannus am Brifathrawiaeth. Roeddwn yn meddwl y byddai'n gwneud gwahaniaeth a rhoi mantais i mi mewn ceisiadau yn y dyfodol." (Cynradd)

"Roeddwn yn uwch reolwr ac ar y pryd roeddwn yn uchelgeisiol i ddod yn Brifathro. Roeddwn yn gweld y NPQH fel y cam nesaf ar fy llwybr Datblygiad Proffesiynol Parhaus." (Cynradd)

"Fe wnes i'r NPQH gan fy mod am ddod yn Brifathro yn y dyfodol." (Cynradd)

"Fe wnes i sylweddoli'n raddol fod gennyf ddiddordeb mewn Prifathrawiaeth pan wnes i sylweddoli bod gennyf y sgiliau cywir, bod arnaf angen mwy o sialens a bod arnaf eisiau dimensiwn gwahanol i'm gyrfa." (Cynradd)

"Fe wnes i wthio i gael cymryd y cymhwyster. Roeddwn am symud ymlaen ac wynebu her. Nid oeddwn yn dymuno bod yn brifathro ar y pryd." (Cynradd)

"Fe wnes i ddilyn y NPQH pan wnes i gyrraedd y swydd o Brifathro Cynorthwyol. Roeddwn yn gweld y rhaglen yn bennaf fel cyfle Datblygiad Proffesiynol Parhaus o

⁶ Y cyfanswm o Brifathrawon sy'n gwasanaethu sydd â NPQH yw 524, neu 41% o'r boblogaeth.

