

Hunanwerthuso a chynllunio gwelliant

Ar draws pob sector ym mlwyddyn academaidd 2023-24, roedd mwyafrif y darparwyr yn gwerthuso eu gwaith yn briodol, tra nad oedd lleiafrif ohonynt yn gwneud hynny'n ddigon da.

Er bod nodweddion cyffredin sy'n tanategu hunanwerthuso a chynllunio gwelliant yn effeithiol, mae cyd-destun y ddarpariaeth yn allweddol hefyd. Er enghraifft, mae lleoliadau nas cynhelir yn amrywio'n fawr ledled Cymru. Gallent fod yn endidau bach iawn, sy'n darparu addysg y blynyddoedd cynnar o neuaddau pentref neu eglwys, lle mae angen iddynt roi'r holl adnoddau i gadw ar ddiwedd bob dydd, i fusnesau mawr preifat sy'n cyflogi dwsinau o staff. Mae arweinwyr ac ymarferwyr sy'n gweithio yn y sector nas cynhelir yn amrywiol ac mae lefel eu harbenigedd a'u dealltwriaeth o arweinyddiaeth a rheolaeth yn amrywio.

Ar y cyfan, mae llawer o arweinwyr yn gwerthuso eu lleoliadau nas cynhelir yn gywir. Yn yr achosion hyn, mae eu prosesau hunanwerthuso yn llywio eu cynlluniau gwella yn bwrpasol. Mae eu camau gweithredu cynlluniedig yn rhesymol a realistig ac, yn y rhan fwyaf o achosion, yn arwain at y canlyniadau arfaethedig. Mewn ychydig o leoliadau, mae arweinwyr yn cael trafferth nodi'r meysydd pwysicaf i'w gwella. Maent yn blaenoriaethu meysydd sydd o ddiddordeb iddynt, yn hytrach na'r rhai y mae angen eu gwella fwyaf.

Lle'r oedd hunanwerthuso'n effeithiol mewn ysgolion ac UC Dau, roedd arweinwyr ar bob lefel yn casglu tystiolaeth uniongyrchol o ystod eang o ffynonellau ac roedd bron pob un o'r staff yn gallu cyfrannu'n ystyrlon at y prosesau hyn. Yn aml, roedd llywodraethwyr neu'r corff rheoli cyfatebol yn cael eu cynnwys yn briodol, hefyd. Fel arfer, roedd ffynonellau tystiolaeth yn cynnwys arsylwi addysgu, edrych ar waith dysgwyr a chasglu barn staff, dysgwyr, rhieni a rhanddeiliaid perthnasol eraill. Roedd arweinwyr hefyd yn cynnal dadansoddiadau perthnasol o ystod o ddata i roi darlun trylwyr a chyflawn o ddarpariaeth a chynnydd dysgwyr. Roedd arweinwyr yn sicrhau eu bod yn gwerthuso pob agwedd ar eu darpariaeth, gan gynnwys, er enghraifft, effaith dysgu proffesiynol ar addysgu a dysgu, yn ogystal ag effaith sut cafodd grantiau eu gwario. Mewn ychydig o achosion, roedd darparwyr yn defnyddio partneriaid allanol i ddilysu a chyfrannu at eu canfyddiadau eu hunain.

Yn y sector gwasanaethau addysg llywodraeth leol, mae hunanwerthuso a chynllunio ar gyfer gwella yn feysydd i'w gwella a nodwyd ym mhob un o'r arolygiadau diweddar. Yn 2023-2024, cafodd pob un o'r awdurdodau lleol a arolygwyd argymhelliad i gryfhau agweddau ar eu prosesau gwerthuso a gwella. Roedd hyn yn wir yn 2022-2023, hefyd. Yn aml, nid oedd cynlluniau gwella yn nodi meini prawf llwyddiant clir i helpu swyddogion i ystyried effaith camau gweithredu ar wella deilliannau a darpariaeth i blant a phobl ifanc. Er bod swyddogion yn monitro p'un a oedd camau gweithredu wedi'u cwblhau, nid oeddent yn gwerthuso effaith eu gwaith yn ddigon da bob tro. Roedd hyn yn ei gwneud yn anodd nodi cryfderau a meysydd i'w gwella yn ddigon manwl ac yn arwain at amrywiad o ran ansawdd hunanwerthuso a chynllunio ar gyfer gwella mewn awdurdodau lleol.

Ar draws yr holl sectorau rydym yn eu harolygu, canfuom, lle'r oedd hunanwerthuso wedi'i wreiddio yn niwylliant y darparwr, fod arweinwyr yn cynllunio rhaglen gydlynol o weithgareddau monitro,

gwerthuso ac adolygu ymhell ymlaen llaw a'u bod yn rhannu hyn â'r holl staff. Roedd y dystiolaeth a gasglwyd o brosesau hunanwerthuso effeithiol yn galluogi arweinwyr ar bob lefel i fod â dealltwriaeth gadarn o'r cynnydd roedd dysgwyr yn ei wneud. Roedd y wybodaeth hon yn cael ei defnyddio'n strategol i ddyrannu adnoddau, er enghraifft i gefnogi agweddau ar fedrau dysgwyr yr oedd angen cymorth targedig arnynt i wella.

Yn yr enghreifftiau gorau oll yn y sector ysgolion ac UC Dau, roedd arweinwyr yn barnu addysgu yn ôl ei effaith ar ddysgu ac roedd athrawon yn fyfyrion, yn gwerthuso eu sesiynau eu hunain yn rheolaidd ac yn mireinio eu haddysgu o ganlyniad i sicrhau bod dysgwyr yn gwneud cynnydd da. Roedd staff yn croesawu'r craffu a oedd yn deillio o ddiwylliant gwerthusol. Roeddent yn agored ac yn awyddus i arloesi a gwella.

Lle'r oedd y darparwr yn bartneriaeth o sefydliadau, roedd hunanwerthuso effeithiol yn cynnwys bod â phrosesau cyson ar draws y canolfannau gwahanol a dull clir i ddod â'r wybodaeth hon at ei gilydd yn gydlynol i roi trosolwg a dealltwriaeth gywir a chytûn o ddarpariaeth a safonau.

At ei gilydd, roedd hunanwerthuso cryf yn galluogi arweinwyr i wybod cryfderau darparwr a'i feysydd i'w gwella yn dda. Mewn llawer o achosion, roedd cyswllt clir rhwng canfyddiadau hunanwerthuso, blaenoriaethau ar gyfer gwella a'r rhaglen dysgu proffesiynol gyffredinol a thargedig i gefnogi cynnydd tuag at y blaenoriaethau hyn. Fodd bynnag, nid yw bob amser yn dilyn bod hunanwerthuso effeithiol yn sicrhau cynllunio da ar gyfer gwella, ac i'r gwrthwyneb. Mewn ychydig o ddarparwyr, roedd arweinwyr yn gwerthuso'n drylwyr ac yn gywir, ond nid oeddent yn defnyddio'r wybodaeth hon yn effeithiol i fynd i'r afael â gwendidau mewn darpariaeth yn ddigon da. I'r gwrthwyneb, roedd gan ychydig o ddarparwr gynlluniau cadarn ar gyfer gwella, a oedd yn cael effaith fuddiol, ond nid oeddent yn canolbwyntio ar yr agweddau ar ddarpariaeth yr oedd angen eu gwella ar fwyaf o frys oherwydd nad oedd hunanwerthuso yn ddigon effeithiol.

Arfer effeithiol: Ysgol Gynradd Adamsdown

Sut defnyddiodd Ysgol Gynradd Adamsdown arweinyddiaeth ddosbarthedig i gefnogi prosesau hunanwerthuso llwyddiannus a rhoi newidiadau ysgol gyfan ar waith | Estyn (llyw.cymru)

Er mwyn cynnal gwelliannau diweddar a wnaed, roedd angen i'r pennaeth adolygu gweledigaeth yr ysgol gyda'r holl randdeiliaid. Roedd hyn yn cynnwys ymgorffori rhaglen monitro, gwerthuso ac adrodd i sicrhau bod yr holl randdeiliaid yn ymwybodol o waelodlin safonau'r ysgol ar draws pob maes o fywyd yr ysgol, wedi'i dilyn gan y blaenoriaethau cyn cyflwyno'r cwricwlwm newydd. Wedyn, datblygwyd llinell amser i roi'r weledigaeth ar waith. Trwy gyfres o ddiwrnodau hyfforddiant ysgol gyfan, datblygodd rhanddeiliaid yr ysgol ei nodau ar gyfer y 3 i 5 mlynedd nesaf. Ailysgrifennwyd gweledigaeth yr ysgol i adlewyrchu anghenion amrywiol y dysgwyr yn gywir. Roedd y broses hon yn cynnwys arweinwyr, llywodraethwyr, staff, disgyblion, rhieni a chysylltiadau â'r gymuned.

I gefnogi'r tîm arweinyddiaeth i roi'r weledigaeth ar waith, cynhaliwyd treial arloesol i gyflwyno system newydd ar gyfer grwpio disgyblion yn 2017. Arweiniwyd hyn gan y pennaeth cynorthwyol ac athrawon ar y raddfa gyflog uwch. Dadansoddwyd data a gynhyrchwyd o gyfarfodydd cynnydd disgyblion, a dangosodd hynny fod disgyblion wedi gwneud cynnydd cyflym yn y treial. Dadansoddwyd y data hwn gan arweinwyr â chyfrifoldeb addysgu a dysgu ar draws y pynciau craidd, sef mathemateg, Saesneg a gwyddoniaeth. Adolygwyd yr holl agweddau ar y cwricwlwm, wedi'i gefnogi gan athrawon ar y brif raddfa gyflog a oedd yn arwain meysydd pynciau sylfaen.

Fel y crybwyllwyd, ar draws pob sector, roedd mwyafrif y darparwr yn cynllunio'n effeithiol ar gyfer gwelliannau ac nid oedd lleiafrif ohonynt yn cynllunio'n ddigon da. Lle'r oedd cynllunio gwelliant yn effeithiol, nododd arweinwyr nifer fach o flaenoriaethau pwysig o ganfyddiadau hunanwerthuso a gweithio ar y rhain ochr yn ochr â blaenoriaethau cenedlaethol, fel presenoldeb, y Gymraeg, y cwricwlwm a diwygio ADY, a lliniaru effaith tlodi ar les a chyrhaeddiad. Cymhwysodd arweinwyr flaenoriaethau cenedlaethol i'w cyd-destunau eu hunain yn synhwyrol. Sicrhaont fod cynlluniau'n cael eu datblygu ar y cyd, gan roi ymdeimlad o gydberchnogaeth i arweinwyr canol, staff eraill a llywodraethwyr. Roedd y cynlluniau hyn yn cynnwys llinellau cyfrifoldeb ac atebolrwydd clir ar lefelau arweinyddiaeth gwahanol. Roedd amserlenni realistig ar gyfer cyflawni targedau manwl ac roedd pawb yn deall sut olwg fyddai ar lwyddiant a sut byddent yn ei werthuso neu'n ei fesur. Dyrannodd arweinwyr adnoddau priodol i gefnogi'r cynlluniau hyn a, lle bo'n berthnasol, darparwyd y dysgu proffesiynol roedd ei angen ar staff i wella eu harfer fel rhan annatod o'r broses. Roedd trefniadau rheoli perfformiad y darparwyr wedi'u cysylltu â'u blaenoriaethau. Yn yr enghreifftiau gorau, roedd cynllunio gwelliant yn broses barhaus lle'r oedd staff yn ailedrych ar gynlluniau, yn eu hadolygu ac yn eu diwygio'n rheolaidd. Roedd arweinwyr yn sicrhau bod cynnydd tuag at flaenoriaethau yn cael ei rannu â staff ac roedd yn aml yn ffocws pwysig mewn cyfarfodydd. Uwchlaw popeth, cafodd cynllunio effeithiol effaith gadarnhaol amlwg ar ansawdd yr addysgu ac ar gynnydd dysgwyr a oedd yn ddealladwy i'r holl staff.

Arfer effeithiol: Ysgol Gyfun Pontarddulais

Gwella'r ysgol – Sut mae cylch cynhwysol o brosesau gwella ysgol yn gwella darpariaeth a deilliannau disgyblion yn barhaus | Estyn (llyw.cymru)

Nodwedd nodedig o gylch gwella'r ysgol yw'r sesiwn flynyddol, 'Lansio Gwella'r Ysgol', sef sesiwn gydweithredol sy'n cynnwys staff, llywodraethwyr a chynrychiolwyr disgyblion. Mae'r broses cynhwysol hon yn sicrhau bod safbwyntiau amrywiol yn cael eu hystyried, gan feithrin perchnogaeth ar y cyd dros flaenoriaethau strategol. Mae'r sesiwn hon yn llywio Cynllun Datblygu'r Ysgol (CDY), sef adnodd dynamig sy'n arwain cymuned gyfan yr ysgol at nodau cyffredin.

Mae'r CDY yn ysgogi cam cynllunio cylch gwella'r ysgol, sy'n cynnwys Cynlluniau Datblygu Maes (CDM) sy'n debyg o ran arddull a chynnwys i'r CDY, er eu bod wedi'u llunio hefyd i wasanaethu eu cyd-destun ar lefel maes/pwnc. Yn eu tro, mae amcanion rheoli perfformiad yn ddeilliannau naturiol y CDY a'r CDM. Mae cysoni'r prosesau hyn yn sicrhau synergedd a chyfrifoldeb colegol am wella'r ysgol. Mae'r Tîm Prifathrawiaeth Estynedig yn sgorio'r CDY yn ôl Coch/Melyn/Gwyrdd ac mae'r llywodraethwyr yn craffu arno'n rheolaidd, gan sicrhau dealltwriaeth glir o gynnydd a meysydd sydd angen sylw ychwanegol. Mae aelodau'r Tîm Prifathrawiaeth Estynedig yn arwain strategaethau unigol, gan gynnig dolen adborth barhaus o fewn cyfarfodydd cyswllt bob pythefnos.

Ledled Cymru, rhoddwyd argymhelliad i leiafrif o ysgolion ac UCDAu ar ôl arolygiad i wella eu hunanwerthuso a chynllunio gwelliant. Roedd yr argymhellion hyn yn amlygu tri phrif faes lle'r oedd gwendid. Yn gyntaf, mewn ychydig o ddarparwr, nid oedd arweinwyr yn canolbwyntio hunanwerthuso'n ddigon da ar nodi cryfderau a meysydd i'w gwella mewn addysgu. Yn ail, wrth werthuso addysgu, nid oedd ychydig o ddarparwyr yn ystyried ei effaith ar ddysgu. Yn drydydd, mewn ychydig o ddarparwyr, nid oedd arweinwyr yn canolbwyntio eu cynlluniau gwella ar yr agweddau ar ddarpariaeth yr oedd yr angen mwyaf brys i'w gwella. Mewn ychydig iawn o ddarparwyr, roedd gwendidau penodol eraill, fel peidio â chasglu safbwyntiau dysgwyr neu eithrio llywodraethwyr o brosesau hunanwerthuso a chynllunio gwelliant. Hefyd, mewn ychydig iawn o ddarparwyr, roedd gwendidau cyffredinol â'r prosesau hyn, a oedd naill ai'n rhy fiwrocrataidd ac yn mynnu llawer o amser, neu a oedd yn cynnwys diffyg trylwyredd, yn rhy dameidiog i fod yn ddefnyddiol neu yn y camau cynnar o'u datblygu.

Nid yw'n syndod bod gan ddarparwyr sy'n cael eu rhoi mewn categori statudol argymhellion bron bob tro i gryfhau eu prosesau hunanwerthuso a chynllunio gwelliant, gan fod anallu arweinwyr i nodi gwendidau pwysig a chynllunio'n effeithiol ar gyfer gwelliannau yn debygol iawn o fod yn ffactorau sy'n achosi iddynt berfformio'n wael. Felly, yn aml, mae darparwyr ar draws sectorau sy'n cael eu tynnu o gategoriâu statudol wedi gwneud newidiadau sylweddol i'w prosesau i'w gwneud yn fwy cydweithredol, trylwyr a thryloyw. Mewn ysgolion ac UCDAu, er enghraifft, mae arweinwyr wedi sicrhau bod ffocws hunanwerthuso ar ansawdd yr addysgu a'i effaith ar gynnydd dysgwyr. Yna, maent wedi sicrhau bod cynllunio gwelliant yn canolbwyntio'n fanwl ar yr agweddau hynny ar addysgu a dysgu sydd angen y sylw mwyaf a bod rhaglen gydlynol o ddysgu proffesiynol i gefnogi hyn. Dyma ddwy enghraifft o ddarparwyr sydd wedi'u tynnu o gategoriâu statudol yn 2023-2024 yn y modd hwn:

Cwestiynau hunanfyfyrto

- Beth yw'r ffynonellau tystiolaeth gorau ar gyfer gwerthuso unrhyw agwedd benodol ar ein darpariaeth?
- Sut gallem ni gynnwys dysgwyr, staff, rhieni, llywodraethwyr a'r gymuned ehangach yn ystyrlon wrth werthuso'r hyn a wnawn a chynllunio ar gyfer gwella?
- Beth yw'r cydbwysedd yn ein gwaith hunanwerthuso rhwng tystiolaeth uniongyrchol a deilliannau crynodol? A ydym yn dibynnu gormod ar y naill neu'r llall wrth werthuso darpariaeth a chynnydd dysgwyr?
- A oes unrhyw agweddau pwysig ar ein darpariaeth nad ydym yn eu gwerthuso ar hyn o bryd? A ddylem fod yn eu gwerthuso? Pa mor aml?
- I ba raddau ydym yn gwerthuso ein gwaith yn ôl ei effaith ar ansawdd yr addysgu a'r cynnydd a wna dysgwyr?
- At ei gilydd, pa mor drylwyr, gonest a chywir yw ein hunanwerthuso? Pa mor hyderus ydym ein bod yn gwybod ein cryfderau a'r meysydd i'w gwella yn dda? Pa mor gyson yw ein hunanwerthuso ar lefelau arweinyddiaeth gwahanol?
- I ba raddau y mae ein blaenoriaethau ar gyfer gwella yn llifo'n naturiol o werthuso ein darpariaeth a chynnydd dysgwyr?
- Sut byddwn yn mesur p'un a ydym wedi gwneud cynnydd (digonol) ai peidio o ran bodloni ein targedau gwella? A yw ein meini prawf llwyddiant yn fanwl ac yn fesuradwy?
- A oes llinellau cyfrifoldeb ac atebolrwydd clir yn ein cynlluniau? Pa mor realistig yw ein hamserlenni ar gyfer cyflawni ein blaenoriaethau?
- A ydym wedi dyrannu digon o adnoddau i gyflawni ein blaenoriaethau?
- I ba raddau y mae ein rhaglen o ddysgu proffesiynol a'n trefniadau rheoli perfformiad yn cefnogi ein cynlluniau gwella?
- Pa mor hylaw a chynaliadwy yw ein prosesau hunanwerthuso a chynllunio gwelliant ar gyfer uwch arweinwyr, arweinwyr canol a staff eraill?

Mae ystod eang o adnoddau hunanwerthuso defnyddiol i ddarparwyr eu defnyddio [yma](#).