

Effaith arweinyddiaeth ar addysgu

Crynodeb gweithredol

Arweinyddiaeth effeithiol oedd y ffactor mwyaf sylweddol o hyd o ran gwella ansawdd addysgu. Yn y darparwyr mwyaf llwyddiannus, roedd arweinwyr ar bob lefel yn meithrin diwylliant o ddisgwyliadau uchel a chyfrifoldeb ar y cyd, lle'r roedd gwelliant mewn addysgu yn flaenoriaeth gytûn. Roedd prosesau hunanwerthuso cryf, a oedd yn cydfynd â dysgu proffesiynol strategol yn helpu arweinwyr i nodi blaenoriaethau, targedu cymorth a monitro cynnydd yn fanwl gywir. Roedd llawer o ddarparwyr yn defnyddio arweinyddiaeth ddosranedig yn llwyddiannus, gan alluogi arweinwyr canol i ddylanwadu ar addysgu a dysgu ar draws yr ysgol.

Lle'r oedd arweinyddiaeth yn llai effeithiol, roedd hunanwerthuso'n brin o drylwyrdd ac nid oedd dysgu proffesiynol yn canolbwyntio'n ddigon craff ar wella addysgeg. Yn yr achosion hyn, roedd gwendidau yn yr addysgu yn parhau heb eu datrys. Nid oedd ychydig o ddarparwyr yn cysylltu rheoli perfformiad, datblygu staff a blaenoriaethau ysgol gyfan yn ddigon da o hyd. Lle'r oedd arfer ar ei chryfaf, roedd llywodraethwyr a phartneriaid allanol yn cyfrannu'n ystyrlon at wella. Roedd y nodweddion hyn yn cefnogi dull cydlynol, wedi'i lywio gan dystiolaeth o wella addysgu a sicrhau deilliannau gwell i ddysgwyr.

Cyflwyniad

Mae arweinyddiaeth effeithiol yn hanfodol ar gyfer gwella ysgolion, yn enwedig ar gyfer gwella ansawdd addysgu. Mae rôl arweinyddiaeth gref, wedi'i dosrannu'n dda ar bob lefel yn hollbwysig o ran sicrhau dulliau addysgeg o ansawdd uchel sy'n bodloni anghenion pob dysgwr.

Yn Adroddiad Blynyddol Prif Arolygydd Ei Fawrhydi 2023-2024, nodom, yn y darparwyr mwyaf effeithiol,

... roedd arweinwyr yn cydweithio â staff i osod disgwyliadau uchel ar gyfer ansawdd addysgu ac yn meithrin diwylliant cryf o ddysgu proffesiynol, lle'r oedd gwella cynllunio a chyflwyno addysgu yn flaenoriaeth uchel.

Trwy gydol blwyddyn academiaidd 2024-2025, parhaom i nodi enghreifftiau o arweinyddiaeth yn cael effaith gadarnhaol ar addysgu, ynghyd ag arfer lai llwyddiannus nad oedd yn cefnogi gwelliant yn ddigon da. Yn yr adroddiad hwn, rydym yn adolygu canfyddiadau arolygiadau ar draws y flwyddyn, yn rhannu enghreifftiau o arfer effeithiol ac yn ystyried ffyrdd y dylai darparwyr addysg ledled Cymru ddatblygu effaith arweinyddiaeth ar addysgu ymhellach.

Yn y tymor hir, arweinyddiaeth effeithiol yw'r ffactor pwysicaf o ran gwella ansawdd addysgu. Ledled Cymru, mae ein harolygiadau'n dangos, lle mae arweinyddiaeth yn gryf, yn cael ei rhannu ac wedi'i ffocysu'n glir, bod addysgu'n gwella a disgyblion yn cyflawni deilliannau gwell.

Yn y darparwyr mwyaf llwyddiannus, roedd uwch arweinwyr yn gweithredu strategaethau effeithiol a oedd wedi'u dylunio'n dda, a oedd yn cyfrannu'n uniongyrchol at wella addysgu ac, o ganlyniad, roedd dysgwyr yn gwneud cynnydd da ac yn sicrhau deilliannau cadarnhaol. Fel arfer, roedd y strategaethau hyn yn cynnwys:

- **hunanwerthuso** trylwyr a chywir, gan alluogi arweinwyr i nodi cryfderau a mynd i'r afael â meysydd i'w datblygu
- **dysgu proffesiynol** amserol o ansawdd uchel sy'n arfogi staff â'r medrau a'r wybodaeth i wella eu harfer
- strwythurau **arweinyddiaeth ddosranedig** sydd wedi'u cynllunio'n feddylgar a'u cefnogi'n dda, gan feithrin perchnogaeth gyfunol a dulliau creadigol o wella

Er enghraifft, yn Ysgol Gynradd Notais ym Mhen-y-bont ar Ogwr, mae arweinwyr ar bob lefel yn rhannu cyfrifoldeb am wella. Mae eu harweinyddiaeth ddosranedig gref a llwyddiannus wedi ysgogi gwelliannau pendant mewn addysgu, gan gynnwys codi safonau mewn darllen.

Mewn cyferbyniad, lle'r oedd arweinyddiaeth yn wan, nid oedd hunanwerthuso'n cynnwys trylwyredd a chywirdeb, nid oedd ffocws i ddysgu proffesiynol ac nid oedd arweinwyr yn dosrannu atebolrwydd arweinyddiaeth yn ddigon eang ymhlith y staff. Yn yr achosion hyn, roedd ansawdd yr addysgu a chynnydd disgyblion yn aml yn gyfyngedig, o ganlyniad.

Hunanwerthuso

Yn y rhan fwyaf o leoliadau meithrin nas cynhelir, roedd prosesau hunanwerthuso yn gadarn, gan sicrhau bod gan staff oruchwyliaeth ddefnyddiol o gryfderau eu lleoliad a'i feysydd i'w gwella. Lle'r oedd arfer yn arbennig o gryf, roedd staff yn y lleoliadau hyn yn gwneud gwelliannau cyflym a llwyddiannus i agwedd ar eu harfer. Mae dwy enghraifft i'w gweld yma:

Adroddiad arolygiad Mochdre Playgroup 2025

Inspection report Little Acorns Day Care Nursery Ltd 2025 (Saesneg yn unig)

Lle'r oedd hunanwerthuso'n llai llwyddiannus mewn lleoliadau meithrin nas cynhelir, roedd arweinwyr yn colli agweddau pwysig ar addysgu yr oedd angen eu gwella. Roedd y rhain yn cynnwys yr angen i gefnogi camau nesaf disgyblion mewn dysgu a datblygiad trwy arsylwadau amserol a chywir, darpariaeth ar gyfer y Gymraeg a datblygu dealltwriaeth disgyblion o ddiwylliant ac amrywiaeth.

Mewn llawer o ysgolion cynradd ac unedau cyfeirio disgyblion (UCDau) ac ym mwyafrif yr ysgolion uwchradd, roedd arweinwyr yn sefydlu dulliau hunanwerthuso miniog a gwerthfawr a oedd yn eu galluogi i nodi eu cryfderau a'u meysydd i'w gwella yn gywir. Roedd arweinwyr a staff yn y darparwyr hyn yn defnyddio ystod fuddiol o dystiolaeth, a gasglwyd yn uniongyrchol trwy weithgareddau fel teithiau dysgu, arsylwi gwersi a gwrandao ar ddysgwyr. Roeddent yn defnyddio canfyddiadau asesu mewn modd synhwyrol a diagnostig, gan eu helpu i greu cynlluniau gwella strategol ac effeithiol sy'n canolbwyntio ar ansawdd yr addysgu a'i effaith ar ddysgu.

Yn yr ysgolion cynradd mwyaf effeithiol, roedd hunanwerthuso'n broses gydweithredol a chynhwysol. Roedd arweinwyr yn grymuso bron pob aelod o'r staff, yn ogystal â llywodraethwyr, disgyblion a rhieni i wneud cyfraniadau gwerthfawr, gan sicrhau dealltwriaeth gyffredin a chadarn o gryfderau'r ysgol a'r meysydd i'w gwella. Nid yw'n syndod, lle gwelom fod hyn yn wir, bod mwy o gysondeb a llai

o amrywiad yn ansawdd yr addysgu yn y darparwyr hyn.

Mewn ychydig iawn o achosion, roedd ysgolion cynradd yn hunanwerthuso mewn ffyrdd creadigol i ddod o hyd i atebion arloesol i agweddau ar addysgu yr oedd angen eu gwella. Er enghraifft, llwyddodd staff yn [Ysgol Gynradd y Coed Duon](#) i ddatblygu gwydnwch, menter a chreadigrwydd disgyblion trwy ystod ddiddorol o weithgareddau dysgu ymarferol. Lluniwyd y rhain ar ôl adolygiad trylwyr o ddarpariaeth yr ysgol i ddatblygu medrau dysgu annibynnol disgyblion.

Fodd bynnag, mewn lleiafrif o ysgolion cynradd ac uwchradd, nid oedd hunanwerthuso'n gadarn, yn gywir nac yn ddigon ffocysedig. Lle'r oedd hyn yn wir:

- nid oedd hunanwerthuso'n digwydd yn ddigon rheolaidd ac, yn rhy aml, roedd yn 'ddigwyddiad' yr oedd athrawon yn aml yn ei ystyried yn frawychus, yn hytrach nag yn broses barhaus gefnogol a datblygiadol
- roedd gweithgareddau monitro yn rhy gyfyngedig ac nid oeddent yn canolbwyntio'n ddigon da ar ansawdd yr addysgu a sut roedd yn effeithio ar ddysgu disgyblion
- nid oedd arsylwadau o addysgu a dysgu yn ddigon craff, gan olygu bod ysgolion yn anwybyddu meysydd pwysig i'w gwella, fel amrywioldeb mewn addysgu a datblygu medrau dysgu annibynnol disgyblion
- roedd arweinwyr yn canolbwyntio gormod ar b'un a oedd staff yn dilyn polisiau'r ysgol, yn hytrach nag ar b'un a oedd yr addysgu'n gwella cynnydd disgyblion
- nid oedd disgwyliadau arweinwyr ar gyfer ansawdd addysgu a dysgu yn ddigon uchel
- nid oedd digon o aelodau o gymuned yr ysgol, gan gynnwys staff, yn rhan o'r broses, gan olygu nad oedd dealltwriaeth glir a chyffredin o effaith addysgu ar ddysgu disgyblion
- nid oedd hunanwerthuso'n galluogi arweinwyr i nodi'n ddiogel yr agweddau ar addysgu a dysgu yr oedd angen eu gwella fwyaf
- roedd y cysylltiad rhwng hunanwerthuso ysgolion a'u blaenoriaethau gwella ysgol yn wan

Ystyriom ddefnydd ac ansawdd hunanwerthuso mewn darparwyr addysg ledled Cymru yn ein hadroddiad blynyddol 2023-2024: [Hunanwerthuso a chynllunio gwelliant – Adroddiad Blynyddol | Annual Report](#)

Dysgu proffesiynol

Mewn llawer o ddarparwyr addysg, roedd arweinwyr yn sefydlu diwylliant buddiol o ddysgu proffesiynol. Roeddent yn ailystyried y ffordd maent yn mynd ati i ddatblygu staff er mwyn sicrhau bod addysgeg yn bodloni anghenion disgyblion unigol ac yn cyd-fynd â gwelliant ysgol gyfan.

Ar draws pob sector addysg, lle'r oedd dysgu proffesiynol yn fwyaf effeithiol, roedd arweinwyr:

- yn rhoi gwerth ar ddatblygu staff, gan ganolbwyntio ar anghenion uniongyrchol a nodau hirdymor
- yn hwyluso cyfleoedd perthnasol, wedi'u cynllunio'n ofalus i staff gydweithio â chydweithwyr o'u hysgolion eu hunain ac ysgolion eraill, trwy waith ar y cyd fel deialog broffesiynol, arsylwadau cilyddol o arfer ac anogaeth a mentora
- yn nodi'n graff gyfleoedd dysgu proffesiynol a oedd yn mynd i'r afael ag anghenion unigol ac/neu ysgol gyfan trwy arferion rheoli perfformiad effeithiol
- yn defnyddio adnoddau ariannol yn effeithiol, gan wneud dewisiadau craff a sicrhau bod staff yn

cael cyfleoedd teg i fanteisio ar ddysgu proffesiynol gwerthfawr

- yn sicrhau eu bod yn defnyddio arbenigedd staff medrus i gefnogi aelodau staff eraill, gan sicrhau bod dysgu proffesiynol yn gynaliadwy
- yn cynnig cyfleoedd pwrpasol i staff ledaenu dysgu proffesiynol
- yn creu cysylltiadau clir rhwng dysgu proffesiynol a blaenoriaethau gwella'r ysgol
- yn defnyddio dysgu proffesiynol yn effeithiol i fynd i'r afael â thanberfformio
- yn monitro ac yn gwerthuso effaith dysgu proffesiynol ar addysgu a chynnydd disgyblion

Ciplun o arfer: Ysgol Gyfun Llandeilo Ferwallt

Y cysylltiad rhwng hunanwerthuso a dysgu proffesiynol

Mae gan yr ysgol systemau effeithiol ar gyfer rheoli perfformiad pob un o'r staff. Mae amcanion adolygu datblygiad proffesiynol yn cyd-fynd yn agos â blaenoriaethau'r ysgol a dyheadau aelodau staff unigol. Yn rhan o'r broses hon, rhoddir cyfleoedd buddiol i staff drafod eu gofynion dysgu proffesiynol.

Mae'r rhaglen dysgu proffesiynol wedi'i chynllunio'n dda i ddiwallu anghenion yr ysgol ac aelodau staff unigol, yn ogystal â chanolbwyntio'n agos ar flaenoriaethau'r ysgol. Mae hyn yn cynnwys cyfleoedd gwerthfawr i staff rannu arfer dda. Er enghraifft, mae uwch arweinwyr yn nodi arbenigedd y tîm ADY, gan gynnwys staff y cyfleuster addysgu arbenigol, ac maent yn rhannu eu gwybodaeth yn ystod cyfleoedd dysgu proffesiynol gyda staff addysgu i sicrhau bod disgyblion ag ADY yn cael eu cefnogi'n dda mewn gwersi prif ffrwd.

Mae'r ysgol yn bartner arweiniol ar gyfer addysg gychwynnol athrawon. Mae'r bartneriaeth hon yn darparu cyfleoedd buddiol i arweinwyr weithio gyda'i gilydd a datblygu dysgu proffesiynol ar gyfer pob un o'r staff.

Ym mron pob UCD a mwyafrif yr ysgolion a'r meithrinfeydd nas cynhelir, roedd arweinwyr yn defnyddio adolygiad datblygiad proffesiynol (ADP, a elwir hefyd yn rheoli perfformiad neu arfarniad) yn addas i nodi anghenion datblygu athrawon a hwyluso dysgu proffesiynol perthnasol. Yn yr achosion gorau, roedd gan arweinwyr ddealltwriaeth gadarn o'r dysgu proffesiynol yr oedd ei angen ar staff. Roeddent yn cynnwys amser ar gyfer deialog broffesiynol bwrpasol a oedd yn eu helpu i nodi cyfleoedd dysgu proffesiynol perthnasol ac yn cydweithio ac unigolion i werthuso effaith unrhyw ddysgu proffesiynol ar ansawdd yr addysgu yn rhan o'r broses ADP. Fodd bynnag, lle'r oedd ADP yn llai effeithiol, roedd y gwrthwyneb yn wir ac, o ganlyniad, nid oedd y broses yn effeithio'n ddigon da ar addysgu ac, o ganlyniad, ar ddysgu.

Mewn ychydig o feithrinfeydd nas cynhelir a lleiafrif o ysgolion, nid oedd arweinwyr yn sicrhau bod dysgu proffesiynol yn cefnogi neu'n ysgogi gwelliannau angenrheidiol i addysgu. Yn aml yn y darparwyr hyn, nid oedd diwylliant dysgu proffesiynol wedi'i sefydlu'n dda ac nid oedd arweinwyr yn sicrhau bod datblygiad staff yn cyd-fynd yn ddigon da â gwella'r ysgol. Lle'r oedd hyn yn wir, nid oedd arweinwyr yn creu cysylltiadau digon cryf rhwng dysgu proffesiynol ac anghenion unigol neu ysgol gyfan, gan olygu na aethpwyd i'r afael ag agweddau ar addysgu yr oedd angen eu gwella ar unwaith.

Mewn addysg bellach, creodd **Y Coleg Merthyr Tudful** system werthfawr i helpu athrawon i wella eu medrau a gwella dysgu myfyrwyr. Roedd arweinwyr yn annog staff yn llwyddiannus i gymryd yr awenau yn eu datblygiad eu hunain, gan weithio ar brosiectau personol, cael cymorth gan anogwyr a rhannu'r hyn y maent yn ei ddysgu â staff eraill. Roedd ffocws buddiol ar staff yn dysgu oddi wrth ei gilydd ac yn rhoi cynnig ar syniadau newydd yn yr ystafell ddosbarth. Roedd hyn yn cefnogi gwelliannau ym moddhad a deilliannau dysgwyr. Gwella addysgu a dysgu trwy rymuso dysgu proffesiynol – Estyn

Arweinyddiaeth ddosranedig

Ym mwyafrif yr ysgolion ac UC Dau, roedd uwch arweinwyr yn dosrannu cyfrifoldebau arwain yn llwyddiannus. Yn y darparwyr hyn, roedd arweinwyr ar bob lefel yn chwarae rôl lawn a gweithredol wrth werthuso gwaith yr ysgol. Roedd cyfraniadau arweinwyr canol yn cael eu gwerthfawrogi a staff yn cael hyfforddiant, cymorth ac amser defnyddiol i gyflawni eu rolau'n effeithiol. Roeddent yn mynd i'r afael ag unrhyw feysydd gwan yn yr addysgu ac yn gwerthuso effaith addysgu ar ddysgu yn ddiwyd. Yn yr ysgolion hyn, roedd yr holl staff yn rhannu cyfrifoldeb dros wella ansawdd yr addysgu. Roedd llinellau cyfathrebu'n glir, gan helpu i alinio staff â phwrpas cytûn, gan gefnogi ymddiriedaeth a didwylledd a lleihau camddealltwriaeth. Gyda'i gilydd, roedd y nodweddion hyn yn sicrhau bod diwylliant pwrpasol o gydweithio a chymorth a oedd yn helpu i sicrhau'r gwelliannau angenrheidiol i arfer yn yr ystafell ddosbarth.

Ciplun o arfer: Ysgol Gynradd Gwenfro

Arweinyddiaeth ddosranedig effeithiol

Mae trefniadau i ddosrannu cyfrifoldebau arwain yn hynod effeithiol. Mae rolau, cyfrifoldebau a llinellau atebolrwydd clir yn cyd-fynd ag anghenion heriol yr ysgol yn arbennig o dda. Mae arweinwyr yn gwybod eu rolau'n dda ac yn cydweithio â'i gilydd gyda'r nod cyson o roi'r cyfle gorau mewn bywyd a'r profiadau addysgol gorau posibl o bob disgybl. O fewn meysydd cyfrifoldeb dynodedig, mae arweinwyr yn defnyddio prosesau monitro a gwella yn dda i sicrhau cydbwysedd da rhwng canolbwyntio ar wella addysgu a dysgu a bodloni anghenion lles ac anogaeth disgyblion.

Mewn lleiafrif o ysgolion ac UC Dau, nid oedd arweinyddiaeth ddosranedig wedi'i datblygu'n ddigonol, a oedd yn lleihau ei heffaith ar ansawdd yr addysgu. Nid oedd rolau a chyfrifoldebau arweinwyr a staff yn ddigon clir bob tro yn gysylltiedig â gwaith gwella ac, yn rhy aml, nid oedd arweinwyr canol yn cael hyfforddiant na chyfleoedd i gyflawni eu rolau'n effeithiol. Yn gyffredinol, lle'r oedd uwch arweinwyr yn hunanwerthuso ac yn creu cynlluniau gwella heb gydweithio, roedd ansawdd yr addysgu yn datblygu'n rhy araf. Yn yr ysgolion hyn, nid oedd uwch arweinwyr yn sicrhau bod dealltwriaeth gyffredin o ansawdd yr addysgu; yr hyn sy'n gweithio'n dda, yr hyn sydd angen ei wella a sut byddant yn gwneud gwelliannau.

Mewn llawer o ysgolion, roedd llywodraethwyr yn chwarae rôl weithredol ym mywyd yr ysgol. Roedd cyrff llywodraethol arbennig o effeithiol yn bresenoldeb gweladwy yn eu hysgolion, gan gefnogi arweinwyr a staff i ymgymryd ag ystod fuddiol o weithgareddau hunanwerthuso. Roedd hyn, yn ei dro, yn helpu'r llywodraethwyr hyn i ddatblygu dealltwriaeth uniongyrchol dda o berfformiad yr ysgol. O ganlyniad, roedd llywodraethwyr yn yr ysgolion hyn wedi'u paratoi'n well i ddwyn arweinwyr i gyfrif

am ansawdd ac effaith eu gwaith, ac i gefnogi arweinwyr i fynd i'r afael â meysydd sy'n peri pryder, fel tanberfformio mewn agweddau ar addysgu a dysgu. Fodd bynnag, mewn ychydig o ysgolion, roedd gallu llywodraethwyr i herio arweinwyr yn rhy gyfyngedig gan nad oedd ganddynt ddealltwriaeth ddigon cadarn o'r cryfderau a'r gwendidau mewn addysgu a dysgu.

Darparwyr yr oedd angen gweithgarwch dilynol arnynt

Yn ystod blwyddyn academiaidd 2024-2025, roedd angen gweithgarwch dilynol ar ychydig o ddarparwyr. Ym mron pob achos, roedd y diffygion a nodwyd gennym yn adlewyrchu themâu a amlygwyd yn gynharach yn yr adroddiad hwn, yn enwedig gwendidau mewn hunanwerthuso, strwythurau arweinyddiaeth heb eu datblygu'n ddigonol a diffyg dysgu proffesiynol effeithiol.

Yn gadarnhaol, dangosodd Ysgol Gyfun Rhisga sut gall arweinyddiaeth ac addysgu gwell ysgogi cynnydd. Roedd arweinyddiaeth gryfach a hunanwerthuso craffach yn rhoi ymdeimlad cliriach o flaenoriaethau i arweinwyr, wedi'u cynorthwyo gan sicrwydd ansawdd, anogaeth a dysgu proffesiynol targedig gwell. Arweiniodd hyn at gynllunio mwy effeithiol ac addysgu gwell, gyda gwersi strwythuredig amlach. Roedd trefniadau ADP cryfach yn caniatáu i arweinwyr nodi problemau addysgu yn gyflymach ac yn fwy cywir a chynnig cymorth â ffocws. [Monitoring report Risca Community Comprehensive School 2025 \(Saesneg yn unig\)](#)

Mae Adroddiad Blynyddol Prif Arolygydd Ei Fawrhydi 2021-2022 yn tynnu sylw at effaith gadarnhaol arweinyddiaeth o ran cynorthwyo ysgolion i gael eu tynnu o gategorïau gweithgarwch dilynol. Mae'r adroddiad yn manylu ar ragor o enghreifftiau o sut aeth arweinwyr i'r afael ag argymhellion i alluogi cynnydd effeithiol wrth wella cywirdeb gwerthuso ac ansawdd addysgu a dysgu: [Darparwyr sydd wedi gwella'n gyflym – Adroddiad Blynyddol | Annual Report](#)

Cwestiynau i fyfyrio arnynt

- Sut ydym yn sicrhau bod arweinyddiaeth yn cael effaith uniongyrchol a chadarnhaol ar ansawdd yr addysgu yn ein hysgol ni?
- Fel arweinwyr, pa mor gadarn a chywir yw ein gwybodaeth a'n dealltwriaeth o'r cryfderau a'r meysydd i'w gwella sy'n ymwneud ag addysgu yn ein hysgol ni?
- A oes gan ein hysgol ddiwylliant cryf a chynhwysol o hunanwerthuso sy'n cael effaith gadarnhaol ar addysgu?
- Wrth hunanwerthuso, a ydym yn canolbwyntio'n ddigonol ar addysgu a'i effaith ar ddysgu disgyblion?
- Pa mor dda ydym yn cynnwys staff, llywodraethwyr, disgyblion a rhieni mewn hunanwerthuso i gefnogi gwelliannau mewn addysgu?
- Pa mor dda ydym ni'n sicrhau y gall yr holl staff fanteisio ar ddysgu proffesiynol perthnasol sy'n eu cefnogi i wella addysgu?
- Pa mor dda ydym ni'n cysylltu dysgu proffesiynol â gwelliant ysgol gyfan, gan sicrhau bod yr holl welliannau i ddarpariaeth yn eang, yn effeithiol ac yn gynaledig?
- Sut ydym ni'n gwybod a yw ein harlwy dysgu proffesiynol yn cael yr effaith a ddymunir ar addysgu ar draws ein hysgol?
- Pa mor dda ydym ni'n gweithio mewn partneriaeth ag asiantaethau allanol ac ysgolion eraill i gynorthwyo i ddatblygu addysgu ar draws ein hysgol?
- Pa mor dda ydym ni'n defnyddio medrau ac arbenigedd ein staff ein hunain i gefnogi a gwella arfer

aelodau staff eraill yn yr ysgol?

- Pa mor drylwyr yw ein dull o adolygu datblygiad proffesiynol (ADP – a elwir hefyd yn rheoli perfformiad neu arfarnu) ac a yw'n arwain at welliannau mewn addysgu?
- Pa mor effeithiol yw'r cymorth a ddarparwn i athrawon i wella eu harfer?
- A ydym yn annog ac yn grymuso athrawon i arloesi yn yr ystafell ddosbarth yn ddigon da?
- Pa mor dda ydym ni'n cefnogi ac yn annog athrawon i ymchwilio i agweddau ar addysgu sydd o ddiddordeb iddynt neu sy'n berthnasol i'w datblygiad personol neu anghenion dysgu disgyblion?
- A yw rolau a chyfrifoldebau arweinyddiaeth wedi'u diffinio'n glir, yn ddealladwy ac yn effeithiol yn ein hysgol ni?
- A ydym yn cefnogi arweinwyr eraill yn ddigon da i gyflawni eu rolau'n hyderus ac yn fedrus, gan eu galluogi i ddylanwadu ar ansawdd yr addysgu yn ein hysgol yn llwyddiannus?

Cyfeiriadau

Estyn (2022) *Adroddiad Blynyddol Prif Arolygydd Ei Fawrhydi*. Caerdydd: Estyn. [Ar-lein]. Ar gael o: [Adroddiad Blynyddol 2021-2022 – Adroddiad Blynyddol | Annual Report](#)

Estyn (2024) *Adroddiad Blynyddol Prif Arolygydd Ei Fawrhydi: Hunanwerthuso a chynllunio gwelliant*. Caerdydd: Estyn. [Ar-lein]. Ar gael o: [Self-evaluation and improvement planning – Adroddiad Blynyddol | Annual Report](#)

Estyn (2024) *A report on Gwenfro Community Primary School*. Caerdydd: Estyn. [Ar-lein]. Ar gael o: [Inspection report Gwenfro Community Primary School 2024 \(Saesneg yn unig\)](#)

Estyn (2024) *Adroddiad Blynyddol Prif Arolygydd Ei Fawrhydi: Darparwyr sydd wedi gwella'n gyflym*. Caerdydd: Estyn. [Ar-lein]. Ar gael o: [Darparwyr sydd wedi gwella'n gyflym – Adroddiad Blynyddol | Annual Report](#)

Estyn (2025) *A report on Nottage Primary School*. Caerdydd: Estyn. [Ar-lein]. Ar gael o: [Inspection report Nottage Primary School 2025 \(Saesneg yn unig\)](#)

Estyn (2025) *A report on Blackwood Primary School*. Caerdydd: Estyn. [Ar-lein]. Ar gael o: [Inspection report Blackwood Primary School 2025 \(Saesneg yn unig\)](#)

Estyn (2025) *Gwella addysgu a dysgu trwy rymuso dysgu proffesiynol*. Caerdydd: Estyn. [Ar-lein]. Ar gael o: [Gwella addysgu a dysgu trwy rymuso dysgu proffesiynol – Estyn](#)

Estyn (2025) *Adroddiad ar Ysgol Gyfun Llandeilo Ferwallt*. Caerdydd: Estyn. [Ar-lein]. Ar gael o: [Adroddiad arolygiad Ysgol Gyfun Llandeilo Ferwallt 2025](#)

Estyn (2025) *Report following monitoring: Risca Comprehensive School*. Caerdydd: Estyn. [Ar-lein]. Ar gael o: [Monitoring report Risca Community Comprehensive School 2025 \(Saesneg yn unig\)](#)

Estyn ac Arolygiaeth Gofal Cymru (2025) *Adroddiad ar Mochdre Playgroup*. Caerdydd: Estyn ac AGC. [Ar-lein]. Ar gael o: [Adroddiad arolygiad Mochdre Playgroup 2025](#)

Estyn ac Arolygiaeth Gofal Cymru (2025) *A report on Little Acorns Day Care Nursery Ltd*. Caerdydd:

Estyn ac AGC. [Ar-lein]. Ar gael o: [Inspection report Little Acorns Day Care Nursery Ltd 2025 \(Saesneg yn unig\)](#)