

Arweiniad ar Arolygu Hyfforddiant Cychwynnol i Athrawon

Mai 2007



Arolygiaeth Ei Mawrhydi dros Addysg
a Hyfforddiant yng Nghymru

Her Majesty's Inspectorate
for Education and Training in Wales



BUDDSODDWR MEWN POBL.
INVESTOR IN PEOPLE

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

- ▲ ysgolion a safleoedd meithrin a gynhelir gan, neu sy'n cael arian gan awdurdodau addysg lleol (AALLau);
- ▲ ysgolion cynradd;
- ▲ ysgolion uwchradd;
- ▲ ysgolion arbennig;
- ▲ unedau cyfeirio disgyblion;
- ▲ ysgolion annibynnol;
- ▲ addysg bellach;
- ▲ dysgu oedolion yn y gymuned;
- ▲ gwasanaethau cymorth ieuenctid;
- ▲ hyfforddiant gwaith ieuenctid a chymunedol;
- ▲ AALLau;
- ▲ addysg a hyfforddiant athrawon;
- ▲ dysgu yn y gwaith;
- ▲ cwmnïau gyrfaoedd;
- ▲ dysgu troseddwy; ac
- ▲ elfennau addysg, arweiniad a hyfforddiant y Ganolfan Byd Gwaith.

Mae Estyn hefyd:

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

Yr Adran Gyhoeddiadau

Estyn

Llys Angor

Heol Keen

Caerdydd

CF24 5JW neu drwy anfon e-bost at cyhoeddiadau@estyn.gsi.gov.uk

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

www.estyn.gov.uk

Cyfieithwyd y ddogfen hon gan Trosol (Saesneg i Gymraeg)

© Hawlfraint y Goron 2007: Gellir aildefnyddio'r adroddiad hwn yn ddi-dâl mewn unrhyw fformat neu gyfrwng ar yr amod y caiff ei aildefnyddio'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.

1	Cyflwyniad	1
1.1	Nod yr arweiniad	1
1.2	Y sail gyfreithiol dros arolygu	2
2	Cynnal arolygiadau	3
2.1	Cyflwyniad	3
2.2	Sut y bydd arolygwyr yn ymddwyn	3
2.3	Graddfa arolygiadau	6
2.4	Y tîm arolygu	6
2.5	Cyn yr arolygiad	8
2.6	Yn ystod yr arolygiad	10
2.7	Ar ôl yr arolygiad	14
2.8	Sicrhau ansawdd arolygiadau	16
3	Arweiniad ar ddefnyddio'r meini prawf	17
3.1	Cyd-destun	18
3.2	Safonau	19
3.3	Ansawdd addysg a hyfforddiant	26
3.4	Arweinyddiaeth a rheolaeth	48
3.5	Addysgu drwy gyfrwng y Gymraeg	60
3.6	Argymhellion	61
4	Hunanarfarnu a chynllunio gweithredu	62
4.1	Cyflwyniad	62
4.2	Cynnal hunanarfarniad	62
4.3	Paratoi ar gyfer arolygiad	65
4.4	Ar ôl yr arolygiad	66
4.5	Cynllunio camau gweithredu	66
Atodiad 1	Arweiniad ar ailarolygu	68
Atodiad 2	Pecyn briffio i enwebeion	71
Atodiad 3	Osgoi gwrth daro buddiannau	78
Atodiad 4	Pryderon ynghylch iechyd a diogelwch	79

Talfyriadau

ELWa	Dysgu ac Addysgu Cymru
CCAUC	Cyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru
SAU	sefydliad addysg uwch
TGCh	technoleg gwybodaeth a chyfathrebu
HCA	hyfforddiant cychwynnol i athrawon
ANG	athro newydd gymhwyso
ASA	Asiantaeth Sicrhau Ansawdd Addysg Uwch
SAC	Statws Athro Cymwys
AAA	anghenion addysgol arbennig

Diffiniad o'r termau a ddefnyddir yn yr arweiniad hwn

Defnyddir y termau dysgwr a darparwr yn y fframwaith arolygu cyffredin. Yn yr arweiniad hwn, y dysgwr yw'r hyfforddai. Y darparwr yw'r bartneriaeth rhwng sefydliad addysg uwch a'i ysgolion partner neu'r corff sy'n argymhell llwybrau sy'n seiliedig ar waith. Defnyddir y termau tiwtoriaid a mentoriaid i ddynodi'r staff sy'n ymwneud â maes hyfforddiant cychwynnol i athrawon, megis darlithwyr coleg neu brifysgol ac athrawon ysgol.

Sut i gael cyhoeddiadau Estyn

Gellir cael cyhoeddiadau Estyn, y cyfeirir atynt yn yr arweiniad hwn, trwy gysylltu ag Estyn, Llys Angor, Heol Keen, Caerdydd, CF24 5JW ac ar y wefan www.estyn.gov.uk

Dylech gyfeirio unrhyw ymholiadau i enquiries@estyn.gsi.gov.uk

1 Cyflwyniad

1.1 Nod yr arweiniad

Mae'r arweiniad hwn yn esbonio sut y bydd arolygwyr yn cymhwyso fframwaith arolygu cyffredin Estyn ar gyfer addysg a hyfforddiant yng Nghymru wrth arolygu hyfforddiant cychwynnol i athrawon (HCA). Mae'n dangos sut y caiff meini prawf a gweithdrefnau eu dehongli yng nghyd-destun HCA.

Defnyddir y fframwaith arolygu cyffredin a'r arweiniad hwn ar gyfer arolygu pob cwrs HCA sy'n arwain at ddyfarnu Statws Athro Cymwys (SAC) yng Nghymru. Mae'r cyrsiau hyn yn cynnwys y rhai a ddarperir gan sefydliadau addysg uwch (SAU) mewn partneriaeth ag ysgolion, gan gynnwys cyrsiau dysgu o bell. Yn ogystal, maent yn cynnwys cyrsiau gan fathau eraill o ddarparwyr, megis llwybrau mewn ysgol ac mewn gwaith at SAC.

Seiliwyd yr arweiniad hwn ar Gylchlythyr 13/98 y Swyddfa Gymreig. Mae'r cylchlythyr yn nodi:

- safonau dyfarnu SAC;
- Cwricwla Cenedlaethol HCA ar gyfer Saesneg, Cymraeg a mathemateg addysg gynradd; a
- gofynion holl gyrsiau HCA.

Bydd arolygiadau yn ystyried unrhyw newidiadau mewn gofynion cyfreithiol, gan gynnwys cylchlythrau newydd gan Lywodraeth Cynulliad Cymru wrth iddynt gael eu cyflwyno. Byddwn hefyd yn datblygu'r arweiniad hwn yng ngoleuni profiadau arolygwyr a darparwyr. O bryd i'w gilydd, caiff fersiynau wedi'u diweddarau ar yr arweiniad hwn eu gosod ar ein gwefan. Bydd darparwyr yn cael gwybod am unrhyw newidiadau. Ni ddylid ystyried yr arweiniad fel dehongliad cyflawn neu ddiffiniol o'r fframwaith arolygu cyffredin.

Diben yr arweiniad hwn yw:

- cyfrannu at godi safonau mewn ysgolion trwy hyrwyddo rhagoriaeth ym maes HCA;
- darparu sail gyson er mwyn arolygu safonau ac ansawdd ym maes HCA;
- cynorthwyo darparwyr i hunan-arfarnu er mwyn iddynt allu datblygu ar sail nodweddion da a delio â diffygion mewn ffordd fwy effeithiol;
- helpu i rannu arfer da a galluogi i gymharu eu perfformiad gyda darparwyr eraill; a
- hyrwyddo materion o arwyddocâd cenedlaethol yn ymwneud â HCA.

1.2 Y sail gyfreithiol dros arolygu

Estyn yw swyddfa prif Arolygydd Ei Mawrhydi dros Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru. Mae'n gorff annibynnol o Lywodraeth Cynulliad Cymru dan adran 104 Deddf Llywodraeth Cymru, ond fe'i hariennir gan y Cynulliad.

Dan amodau Deddf Addysgu ac Addysg Uwch 1998, Adran 20(1), gall y Prif Arolygydd arolygu ac adrodd ar unrhyw hyfforddiant cychwynnol a hyfforddiant mewn swydd ar gyfer athrawon a ddarperir gan sefydliad perthnasol. Cynhelir arolygiadau gan Arolygwyr Ei Mawrhydi dros Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru a/neu gan arolygwyr ychwanegol.

Ailarolygu

Mae'r sail gyfreithiol dros ailarolygu yr un fath ag ar gyfer arolygu. Fel rheol, bydd angen ailarolygiad dim ond pan fydd un neu fwy o'r cwestiynau allweddol wedi cael gradd 4 neu 5 yn ystod arolygiad. Am arweiniad pellach ar ailarolygu, gweler atodiad 1: Achredu sefydliadau sy'n darparu HCA

Dan amodau Deddf Addysg 1994, Cyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru (CCAUC), sy'n gyfrifol am achredu sefydliadau sy'n darparu HCA. Yn hyn o beth, rhaid i CCAUC ystyried tystiolaeth a ddarperir gan Estyn. Byddwn yn hysbysu CCAUC os bernir nad yw darpariaeth yn bodloni'r gofynion achredu. Mae gweithdrefnau ar gyfer diddymu achredu ac er mwyn achredu darparwyr HCA newydd, ar gael trwy ofyn i CCAUC.

Mae gweithdrefnau ar gyfer achredu neu dynnu achrediad yn ôl ar wahân i'r trefniadau ar gyfer arolygu a graddio safonau ac ansawdd y ddarpariaeth. Fodd bynnag, mewn llawer o achosion, mae darpariaeth lle y barnwyd gradd 4 neu 5 ar gyfer un neu fwy o'r cwestiynau allweddol hefyd yn debygol o fethu bodloni'r gofynion achredu. Yn yr achos hwn, bydd gweithdrefnau ailarolygu a thynnu achrediad yn ôl yn mynd rhagddynt yn gyfochrog.

2 Cynnal arolygiadau

2.1 Cyflwyniad

Wrth arolygu HCA, rydym yn cydweithio'n agos â darparwyr a chyrrff cenedlaethol perthnasol. Rydym yn gweithio gyda CCAUC a'r Asiantaeth Sicrhau Ansawdd Addysg Uwch (ASA) er mwyn lleihau baich arolygu cymaint ag y bo modd.

Ar gyfer HCA, daeth y fframwaith arolygu cyffredin a'r arweiniad i rym ym mis Medi 2002 ac mae'n berthnasol i bob darparwr yng Nghymru. Bwriadwn gwblhau'r cylch arolygu cyntaf gan ddefnyddio'r fframwaith arolygu cyffredin a'r arweiniad erbyn mis Medi 2006. Ar ôl hyn, byddwn yn anelu at gylch arolygu chwe blynedd. Estyn, CCAUC a Llywodraeth Cynulliad Cymru sy'n cytuno ar y cylch arolygu. Hysbysir darparwyr yn ffurfiol am arolygiadau, fel arfer o leiaf un tymor ymlaen llaw.

Byddwn yn defnyddio adroddiad hunanarfarnu mwyaf diweddar y darparwr fel man cychwyn yr arolygiad ac yn ei brofi yn ystod yr arolygiad.

Safon addysgu'r hyfforddeion yw'r prif ddull o fesur ansawdd yr addysg a hyfforddiant a gawsant ac o ba mor effeithiol yw arweinyddiaeth a rheolaeth y darparwr HCA. Bydd arolygiadau'n canolbwyntio ar anghenion hyfforddeion unigol a'r effaith y mae'r hyfforddiant a'r rheolaeth yn ei gael ar godi safonau.

Cynhelir ein holl arolygiadau HCA yn unol â'n Cynllun Iaith Gymraeg sydd ar gael oddi wrth Estyn.

2.2 Sut y bydd arolygwyr yn ymddwyn

Bydd arolygwyr yn gwneud eu gwaith mewn ffordd onest, cwrtais a sensitif

Fel arolygydd, dylech:

- gynnal arolygiadau mewn ffordd effeithiol ac effeithlon;
- gael eich briffio'n dda a bod wedi paratoi'n llwyr;
- drin pob aelod o staff â chwarteisi, parch a sensitifrwydd;
- lleihau amhariad a straen gymaint ag y bo modd; a
- sicrhau perthynas waith gadarnhaol trwy gydol yr arolygiad.

Bydd arolygwyr yn arfarnu gwaith y darparwr mewn ffordd wrthrychol

Fel arolygydd, rhaid i chi:

- gynnal eich gwaith yn annibynnol ac yn wrthrychol;
- cynnal arolygiadau mewn ffordd ddiuedd a heb wneud unrhyw ragdybiaethau;
- cadw ceisiadau am wybodaeth a deunydd arall i leiafswm realistig;
- casglu tystiolaeth gadarn o ystod o ffynonellau a'i ystyried yn ofalus; ac
- arfarnu ar sail y meini prawf yn y fframwaith arolygu cyffredin a'r arweiniad hwn.

Bydd arolygwyr yn adrodd mewn ffordd onest, teg a diduedd

Fel arolygydd, rhaid i chi:

- fod yn ddiduedd a chael eich gweld i fod yn ddiduedd;
- adrodd eich canfyddiadau yn wrthrychol a heb ragfarn, gan nodi ac adrodd ar nodweddion da a diffygion;
- nodi ac adrodd ar faterion anodd y mae angen eu datrys er mwyn i'r darparwr allu gwella;
- sicrhau bod yr adroddiad a gyhoeddir yn deg ac yn adlewyrchiad cywir o waith y darparwr; a
- sicrhau bod yr adborth llafar yn cyd-fynd a'r adroddiad a gyhoeddir.

Bydd arolygwyr yn cyfathrebu mewn ffordd eglur ac agored

Fel arolygydd, rhaid i chi:

- fod yn agored ac eglur wrth ddelio â'r rhai sy'n cymryd rhan yn yr arolygiad;
- rhoi gwybodaeth i reolwyr am faterion a chanfyddiadau fel y dônt i'r amlwg;
- sicrhau bod cyfathrebu'n effeithiol gydol yr arolygiad ac yn enwedig yn ystod adborth llafar; a
- sicrhau bod gwybodaeth gymhleth ac o bosib, barnau na chânt eu croesawu, mor eglur a hygyrch ag y bo modd.

Bydd arolygwyr yn gweithredu er lles dysgwyr

Byddwch yn mynd i golegau ac ysgolion mewn safle o awdurdod a dylai diogelwch a lles dysgwyr fod yn brif bryder.

Fel arolygydd, rhaid i chi:

- wneud dim a allai beri pryder neu drallod i ddysgwyr;
- wneud dim sy'n codi amheuon ynghylch eich perthynas â dysgwyr;
- hysbysu'r awdurdod priodol ynghylch unrhyw bryderon ynghylch diogelwch neu les cleient; ac
- ymatal rhag ymyrryd yn bersonol os ydych yn arsylwi diffyg disgyblaeth neu ymddygiad gwael oni bai bod diogelwch neu les rhywun mewn perygl.

Bydd arolygwyr yn parchu cyfrinachedd yr holl wybodaeth a gânt wrth fynd ynglŷn â'u gwaith

Fel arolygydd, rhaid i chi:

- sicrhau cyfrinachedd yr holl wybodaeth a dderbynnir yn ystod yr arolygiad;
- sicrhau bod canfyddiadau'r arolygiad yn gyfrinachol i'r tîm a'r darparwr nes bod yr adroddiad terfynol wedi'i gyhoeddi; a
- pheidio â cheisio cael gwybodaeth gyfrinachol ynghylch arfarniadau staff.
- Datgelu gwybodaeth

Mae Estyn ym ymroddedig i weithredu ei fusnes mor agored ag y bo modd. Mae'n ymateb i unrhyw geisiadau am wybodaeth a wnaed gan y cyhoedd oni bai bod yna resymau cyfreithiol clir dros beidio â gwneud hynny neu os gellir dangos yn glir nad yw er lles y cyhoedd.

Mae gan unigolion eisoes yr hawl statudol i weld gwybodaeth bersonol o dan Ddeddf Diogelu Data 1998. Mae data personol yn cynnwys unrhyw fynegiant o farn ynghylch unigolyn ac unrhyw ddynodiad o fwriadau unrhyw berson mewn perthynas â'r unigolyn. O safbwynt arolygiadau, golyga hyn fod gwybodaeth am athro/athrawes yn ddata personol hyd yn oed cyn sefydlu ei enw/henw gan ei bod yn debygol y bydd gwybodaeth arall yn deillio o'r arolygiad a fydd yn datgelu enw.

O fis Ionawr 2005 ymlaen, mae Deddf Rhyddid Gwybodaeth 2000 yn ymestyn yr hawl i ganiatáu gweld pob math o wybodaeth a ddelir, p'un ai'n bersonol neu'n amheronol, gan awdurdodau cyhoeddus. Mae gan unrhyw un, mewn unrhyw fan yn y byd, hawl i weld gwybodaeth a ddelir gan awdurdodau cyhoeddus. Mae'r Ddeddf yn berthnasol i awdurdodau cyhoeddus a'r rhai sy'n darparu gwasanaethau ar eu cyfer.

Y gofyniad sylfaenol o dan Ddeddf Rhyddid Gwybodaeth 2000 yw'r hawl i weld gwybodaeth wedi'i chofnodi a ddelir gan awdurdodau cyhoeddus. Mae hyn yn 'ôl-weithredol' a bydd rhaid i Estyn sicrhau bod gwybodaeth yn ei feddiant ar gael, ond nid o reidrwydd gwybodaeth a grëwyd ar ôl dod â Deddf Rhyddid Gwybodaeth 2000 i rym.

Gan fod y deunydd gwreiddiol a dderbyniwyd yn ystod arolygiad yn eiddo i Estyn, bydd Estyn yn delio ag unrhyw geisiadau o dan y Deddfau ac yn penderfynu pa wybodaeth y dylid ei datgelu. Yn amodol ar eithriadau yn Neddf Rhyddid Gwybodaeth 2000, rhaid i Estyn roi gwybod i unrhyw berson sy'n gwneud cais am wybodaeth a yw'r wybodaeth yn ei feddiant, ac os felly, rhaid iddo ddarparu'r wybodaeth honno.

Dylech fod yn ymwybodol y gellid derbyn ceisiadau am ddatgelu gwybodaeth o dan Ddeddf Digoelu Data 1998 a Deddf Rhyddid Gwybodaeth 2000 mewn perthynas â manylion a gynhwysir mewn tystiolaeth, llythyrau a negeseuon e-bost arolygiadau. Gallai unrhyw sylwadau gennych fod yn agored i archwiliad ehangach petai rhywun yn gofyn am gael gweld y wybodaeth honno. Rhaid i chi felly sicrhau fod yr holl wybodaeth wedi'i dogfennu mewn ffordd wrthrychol ac y gall yr holl sylwadau gael eu cyfiawnhau pe bai angen eu datgelu.

2.3 Graddfa arolygiadau

Nid yw arolygiadau ar ddarparwyr hyfforddiant cychwynnol i athrawon yn rhan o gylch arolygu sy'n seiliedig ar risg. Fodd bynnag, dylai gweithdrefnau arolygu fod mor effeithlon ag y bo modd. Dylai graddfa'r arolygiad sicrhau y gellir profi barnau'r darparwr yn yr adroddiad hunanarfarnu trwy ddefnyddio digon o dystiolaeth.

Wrth ystyried graddfa arolygiadau, ystyrir y canlynol:

- barnau adroddiad yr arolygiad diwethaf;
- tystiolaeth yr arolygydd cyffredinol; ac
- ansawdd hunan-arfarniad y darparwr.

Bydd adroddiad pob arolygiad yn cynnwys pob elfen o'r fframwaith. Yn achos darparwyr newydd, neu ddarparwyr lle mae safonau neu ansawdd yn destun pryder, b ydd angen arolygiadau sy'n adrodd hefyd ar safonau ac ansawdd ym mhob maes pwnc. Fel arfer, ni fydd angen adrodd manwl fel hyn ar ddarparwyr sydd wedi'u hen sefydlu.

Byddwn yn rhoi gwybod i ddarparwyr am raddfa'r arolygiad pan gânt eu hysbysu'n ffurfiol am yr arolygiad.

2.4 Y tîm arolygu

Mae arolygydd cofnodol yn arwain timau arolygu. Bydd y tîm yn cynnwys AEM ac fel arfer, yn achos partneriaethau rhwng SAU ac ysgolion, yr arolygydd cyffredinol ar gyfer y SAU. Bydd y tîm hefyd yn cynnwys staff profiadol o ddarparwyr HCA fel arfer, gan gynnwys arolygwyr ychwanegol ac aelod o staff a enwebir gan y darparwr sy'n cael ei arolygu os dymunir hynny. Bydd maint y timau arolygu yn amrywio yn unol â maint y ddarpariaeth, gan ystyried nifer yr hyfforddeion, nifer y cyrsiau HCA a'r meysydd arbenigol a gynigir.

Yr arolygydd cofnodol

Mae'r arolygydd cofnodol yn rheoli'r tîm arolygu a'r holl broses arolygu, ac ef/hi yw'r pwynt cyswllt cyntaf i bawb sy'n ymwneud â'r arolygiad. Fel arfer, nid arolygydd cyffredinol y darparwr fydd yr arolygydd cofnodol.

Fel arolygydd cofnodol, dylech:

- arwain a rheoli'r arolygiad;
- sefydlu hinsawdd lle mae'r darparwr yn gwerthfawrogi'r arolygiad;
- cynnal cyswllt effeithiol â staff hŷn;
- cynllunio'r arolygiad, dyrannu cyfrifoldebau i'r tîm a briffio'r tîm yn llawn ynghylch y darparwr a threfniant yr arolygiad;
- monitro gwaith y tîm, cadeirio cyfarfodydd y tîm a sicrhau bod aelodau'r tîm yn casglu ac yn arfarnu digon o dystiolaeth;
- sicrhau bod y tîm yn ffurfio barnau corfforaethol cadarn;
- goruchwyllo trefniadau cynnig adborth ar lafar a'r gwaith o ysgrifennu'r adroddiad terfynol; a
- sicrhau ansawdd yr arolygiad.

Yr arolygydd cyffredinol

Bydd yr arolygydd cyffredinol yn:

- casglu gwybodaeth fanwl am y darparwr, ei systemau rheoli, ei brosesau sicrhau ansawdd a'i ddogfennau; a
- sicrhau bod y tîm arolygu yn hollol ymwybodol o gyd-destun y darparwr.

Arolygwyr ychwanegol

Fel arfer, bydd pob tîm arolygu yn cynnwys arolygwyr ychwanegol, sy'n golygu elfen o werthuso cymheiriad. Mae arolygwyr ychwanegol yn staff profiadol sy'n gweithio mewn SAU ac ysgolion, ac a enwebir gan ddarparwyr a'u hyfforddi gan Estyn. Mae cyfranogiad arolygwyr ychwanegol mewn arolygiadau yn:

- cyfrannu'n dda at arbenigedd timau arolygu a'r ymdeimlad o berchnogaeth sydd gan y sector o'r broses arolygu;
- hyrwyddo dealltwriaeth o waith arolygu;
- galluogi rhannu arfer da; a
- helpu i ddatblygu'r medrau y mae eu hangen ar sefydliadau er mwyn ymgymryd â'u hunanarfarnu yn effeithiol.

Er mwyn sicrhau eu bod yn annibynnol ac yn wrthrychol wrth ddod i farn a sicrhau cyfrinachedd y rhai a arolygir, ni fydd arolygwyr ychwanegol yn gallu arolygu sefydliad lle mae gwrthdaro buddiannau wedi'i nodi. Rhaid i Arolygwyr Ychwanegol hysbysu'r arolygydd cofnodol yn syth os dônt yn ymwybodol o wrthdaro buddiannau. Fel arfer, bydd darparwyr hefyd yn gallu nodi ymlaen llaw arolygwyr ychwanegol lle bydd gwrthdaro o ran buddiannau yn eu barn nhw.

Yr enwebai

Bydd arolygiadau yn cynnwys darparwyr yn y broses. Estynnir gwahoddiad i ddarparwyr ddewis aelod o staff, a elwir yr enwebai, i weithio gyda'r tîm arolygu, os dymunant. Lle bydd gwaith yr enwebai yn cael ei arolygu hefyd, bydd yr arolygydd cofnodol yn gwneud trefniadau addas i oresgyn unrhyw anawsterau.

Fel enwebai, dylech:

- drafod agweddau gweinyddol yr arolygiad, megis cynnwys, dogfennau a chyfarfodydd, gyda'r arolygydd cofnodol;
- sicrhau bod arolygwyr yn ymwybodol o gyd-destun gwaith y darparwr;
- cyfrannu at drafodaethau yn ystod cyfarfodydd y tîm arolygu;
- gwrando ar ganfyddiadau sy'n dod i'r amlwg;
- bod yn bresennol yn ystod sesiynau ymateb gyda staff hpn;
- ymateb i geisiadau gan y tîm am wybodaeth ychwanegol; a
- chynorthwyo â datrys unrhyw broblemau sy'n codi.

Gall yr enwebai fod yn arolygydd ychwanegol wedi'i hyfforddi a dylai fod ar lefel addas o ran staff hpn i'w alluogi i fod yn gyswllt rhwng y darparwr a'r tîm arolygu.

Nid yw fel arfer yn addas i aelod hŷn y darparwr, y mae'r arolygydd cofnodol yn adrodd iddo, fod yn enwebai.

Mae'r rôl yn un heriol ac yn gofyn i'r enwebai ymddwyn mewn ffordd wrthrychol sy'n addas ar gyfer proses arolygu allanol. Bydd yn rhaid i'r enwebai barchu cyfrinachedd llym y trafodaethau arolygu. Nid amddiffyn neu hyrwyddo buddiannau'r darparwr yw rôl yr enwebai.

Bydd hyfforddiant a dogfennau canllaw ar gael i gynorthwyo'r enwebai i ddeall gofynion y rôl. Bydd union gwmpas y gwaith sy'n gysylltiedig yn cael ei gytuno cyn pob arolygiad. Ar ôl cytuno ar hyn, rhaid i'r arolygydd cofrestredig, y darparwr a'r enwebai arwyddo datganiad o gytundeb. Yn yr atodiad, mi ddowch o hyd i brotocol ac arweiniad ar gyfer rôl yr enwebai, gan gynnwys y datganiad o gytundeb.

2.5 Cyn yr arolygiad

Ar ôl trafod â darparwyr, bydd Estyn yn pennu'r amser gorau i arolygu ystod cynrychioliadol o'u gwaith. Pan fo modd, bwriadwn gyfyngu'r cyfnod arolygu i ddau dymor olynol, nid yn yr un flwyddyn academaidd o reidrwydd. Mae union amseriad arolygiadau'n dibynnu ar nifer o ffactorau, gan gynnwys nodweddion arbennig cyrsiau.

Cam 1 – cysylltu â'r darparwr

Yn ystod eich cyswllt cyntaf â'r darparwr, fel yr arolygydd cofnodol, dylech:

- bennu graddfa, patrwm a lleoliad yr hyfforddiant yn ei gyfanrwydd;
- cytuno ar ddyddiadau'r arolygiad a'u cadarnhau;
- cytuno ar nifer cyfyngedig o ddogfennau y mae eu hangen ar y tîm arolygu cyn yr arolygiad, gan gynnwys adroddiad hunanarfarnu a chynllun gweithredu, amserlenni a data ystadegol;
- cytuno ar ddyddiad, fel arfer tua chwe wythnos cyn yr arolygiad, i'r darparwr ddarparu dogfennau cyn yr arolygiad;
- cytuno a enwebir aelod o staff i weithio gyda'r tîm arolygu ac egluro manylion ynghylch rôl yr enwebai;
- trefnu cyfarfodydd cychwynnol gyda staff hŷn; a
- chynnig cyfarfod â'r staff i esbonio gweithdrefnau'r arolygiad.

Cam 2 – paratoi cychwynnol

Gan ystyried adroddiad hunanarfarnu'r darparwr a'r wybodaeth a ddarperir gan yr arolygydd cyffredinol, mae'r arolygydd cofnodol yn cynllunio'r arolygiad ac yn dyrannu cyfrifoldebau i aelodau'r tîm arolygu.

Cam 3 – ymweld â'r darparwr

Yn y cyfarfod â'r staff hŷn, fel yr arolygydd cofnodol, dylech:

- drafod goblygiadau'r adroddiad hunanarfarnu ar gyfer yr arolygiad;

- nodi unrhyw oblygiadau iechyd a diogelwch i'r arolygwyr;
- cytuno ar ba wasanaethau arolygu dwyieithog sy'n angenrheidiol;
- amlinellu aelodaeth a chyfrifoldebau'r tîm arolygu a sicrhau nad oes unrhyw wrthdaro o ran buddiannau;
- nodi'r dogfennau y mae eu hangen ym mhrif ystafell yr arolygwyr yn ystod yr arolygiad;
- gofyn am restrau o hyfforddeion ar eu blwyddyn olaf a'u lleoliadau terfynol, a'r asesiad diweddaraf o safon eu haddysgu;
- cytuno ar drefniadau i arolygwyr drafod â staff, grwpiau o hyfforddeion a chynrychiolwyr o ysgolion partner;
- cytuno ar drefniadau i arolygwyr roi adborth ar lafar i staff a staff hŷn; a thrafod unrhyw drefniadau arolygu eraill neu ddomestig.

Cam 4 – cynllunio'r arolygiad

Mae arolygiadau'n cynnwys arsylwi hyfforddiant mewn coleg, hyfforddiant mewn ysgol ac addysgu gan hyfforddeion. Ar sail y wybodaeth a dderbynnir, a thrwy ymgynghori â'r darparwr, mae'r arolygydd cofnodol yn dewis sampl gynrychioliadol o ysgolion i ymweld â nhw a hyfforddeion i'w harsylwi. Mae'r sampl yn ystyried yr angen i sicrhau cydbwysedd o ran arbenigedd hyfforddeion, y mathau o ysgolion a lleoliad daearyddol.

At ddibenion barnu safonau addysgu hyfforddeion, caiff arsylwi addysgu gan hyfforddeion mewn ysgolion ei gyfyngu fel rheol i hyfforddeion ar eu blwyddyn olaf yn ystod eu profiad terfynol mewn ysgol. Mae'r rhan fwyaf o'r cyrsiau yng Nghymru wedi'u cynllunio fel bod hyfforddeion yn arddangos eu bod yn bodloni'r safonau mewn perthynas â hyfedredd addysgu ymarferol yn eu hymarfer addysgu terfynol. Mae rhai darparwyr wedi cynllunio system hyfforddiant ac asesu sy'n galluogi hyfforddeion i arddangos eu bod yn bodloni rhai o'r safonau hyn mewn lleoliadau addysgu cynharach. Os yw cwrs wedi'i gynllunio fel hyn, gallai arolygwyr ddymuno ymweld â lleoliadau ymarfer addysgu cynharach i wirio bod safonau wedi'u bodloni ac i arolygu effeithiolrwydd yr asesu a'r gweithdrefnau sicrhau ansawdd.

Cam 5 – paratoi'r tîm

Mae'r arolygydd cofnodol yn gyfrifol am sicrhau bod y tîm arolygu wedi cael ei baratoi'n drylwyr. Fel yr arolygydd cofnodol, dylech:

- friffio'r tîm am y darparwr, yr adroddiad hunanarfarnu a threfniant yr arolygiad, gan gynnwys unrhyw faterion iechyd a diogelwch;
- dosbarthu copiâu o ddogfennau perthnasol;
- paratoi rhaglen ar gyfer yr arolygiad, gan gynnwys amserlenni ac agendâu ar gyfer cyfarfodydd tîm;
- gofyn i aelodau'r tîm unodi materion i'w harolygu a pharatoi cynlluniau arolygu personol ar gyfer y maes y maent yn gyfrifol amdano, gan geisio sicrhau sampl gynrychioliadol;

Arweiniad ar Arolygu Hyfforddiant Cychwynnol i Athrawon

- dadansoddi adroddiad hunanarfarnu'r darparwr a dogfennau cyn-arolygu eraill yn drylwyr, ac ystyried gwybodaeth yr arolygydd cyffredinol am y sefydliad, er mwyn unodi materion allweddol i'w harolygu;
- darparu'r materion hyn a'r strategaethau arolygu i'r tîm arolygu ymlaen llaw, er mwyn cynnig ffocws eglur i'r arolygiad a galluogi'r tîm i ddefnyddio'i amser yn effeithiol; a
- chynllunio i gasglu a dadansoddi tystiolaeth yn effeithlon yn ystod yr arolygiad.

2.6 Yn ystod yr arolygiad

Mae arolygiadau'n cychwyn o adroddiad hunanarfarnu'r darparwr. Os na pharatowyd yr adroddiad hunanarfarnu'n union cyn yr arolygiad, dylid darparu cynllun gweithredu sy'n rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf ynghylch cynnydd a wneir yn delio â materion.

Bydd y tîm arolygu yn profi ac yn dilysu graddau a barnau crynodoly darparwr. Yna byddwch yn ffurfio ac yn profi damcaniaethau pellach gan ffurfio'ch barn eich hun am safonau ac ansawdd. Bydd y cyfarfodydd a gynhelir yn ystod yr arolygiad yn gyfle i staff y darparwr gael adborth interim gan y tîm arolygu ar y barnau sy'n ymffurfio ar ansawdd yr adroddiad hunanarfarnu.

Cyfarfod briffio rhagarweiniol

Ar ddiwrnod cyntaf yr arolygiad, mae'n ddefnyddiol trefnu cyfarfod rhwng y tîm arolygu ac aelodau allweddol staff y darparwr. Mae hwn yn gyfle i staff hŷn gyflwyno canfyddiadau eu hunanarfarniad i'r tîm arolygu, rhoi'r ddarpariaeth yn ei chyd-destun sefydliadol ehangach, ac i aelodau'r tîm gyfarfod â staff a gwneud trefniadau rhagarweiniol ar gyfer yr arolygiad.

Yr arolygydd cofnodol

Fel yr arolygydd cofnodol, dylech gyfarfod â staff hŷn yn rheolaidd er mwyn egluro materion yn ymwneud â'r arolygiad a datrys unrhyw anawsterau. Mae staff hŷn ac arolygwyr cofnodol yn gwerthfawrogi'r cyfarfodydd hyn. Maent yn cyfrannu'n fawr o ran sicrhau bod arolygiad yn cael ei gynnal yn ddidrafferth a chynnal perthynas dda.

Dylech:

- sicrhau bod holl agweddau perthnasol y ddarpariaeth yn cael eu cynnwys;
- trefnu bod tystiolaeth yn cael ei chasglu, ei chofnodi a'i harfarnu'n effeithiol;
- sicrhau bod arolygwyr yn cydymffurfio â'r fframwaith arolygu cyffredin arweiniad hwn;
- llunio darlun o'r ddarpariaeth trwy gasglu tystiolaeth er mwyn helpu trafodaethau'r tîm a chynorthwyo i sicrhau barnau corfforaethol;
- trefnu cyfarfodydd i gynnig adborth a thrafodaeth interim; ac
- unodi problemau'n gynnar a'u datrys mewn ffordd effeithiol.

Arolygwyr tîm

Mae angen i chi gynllunio a defnyddio'ch amser yn ofalus ac yn effeithlon er mwyn cyflawni'r gwaith angenrheidiol. Dylech fod yn sensitif i effaith yr arolygiad. Bydd angen i bob aelod o'r tîm gyfrannu i'r broses o arolygu agweddau cyffredinol ar waith y darparwr a bydd angen i rai arolygwyr tîm gydlynu hyn.

Casglu ac adolygu tystiolaeth yr arolygiad

Dylech ganiatáu digon o amser i gasglu ystod y dystiolaeth y mae ei hangen ar y tîm i ffurfio barnau. Dylech gofnodi'r dystiolaeth ar y ffurflenni priodol wrth i'r arolygiad fynd yn ei flaen.

i) Dogfennau

Rhaid i chi ystyried adroddiad hunanarfarnu a chynllun gweithredu'r darparwr yn llawn a seilio'ch sylwadau cyn-arolygu arnynt. Bydd angen i chi ystyried tystiolaeth arall a nodir mewn dogfennau yn ystod yr arolygiad. Dylech:

- neilltuo amser yn ystod yr arolygiad i ystyried y dogfennau hyn;
- barnu a gaiff bwriadau eu troi'n weithredu effeithiol;
- arfarnu polisiau a dogfennau o ran eu heffaith ar safonau; a
- dadansoddi gwybodaeth ynghylch asesu a pherfformiad yn ofalus, law yn llaw â data cenedlaethol a chyd-destun y darparwr, er mwyn cael tystiolaeth o safonau a thueddiadau dros gyfnod o amser.

ii) Arsylwi

Mewn coleg

Dylai'r sesiynau hyfforddi a arsylwir fod o'r rhaglen waith arferol. Ni ddylai fod angen i chi newid y rhaglen honno. Dylech dreulio amser digonol mewn sesiynau er mwyn darparu sail ar gyfer ffurfio barnau dilys a dibynadwy.

Yn ogystal â'r gwaith a welir wrth arsylwi sesiynau hyfforddi, bydd angen i chi edrych ar samplau o waith hyfforddeion y mae eu cyflawniad yn uwch na'r canolig, yn ganolig ac yn is na'r canolig. Dylai'r arolygydd cofnodol a staff hŷn gytuno ar y sampl yn ystod ymweliadau cyn-arolygu. Dylai enghreifftiau o waith blaenorol a phresennol fod ar gael er mwyn pennu ystod y gwaith gaiff ei gyflawni dros gyfnod o amser ac er mwyn arfarnu cynnydd. Bydd o gymorth i chi gael cofnodion asesu hyfforddeion ochr yn ochr â'u gwaith ysgrifenedig, os ydynt ar gael. Efallai y bydd angen i chi gasglu samplau ar wahân o waith o feysydd pwnc a thystiolaeth o safonau mewn medrau allweddol, yn ôl y gofyn.

Os digwydd i sesiynau hyfforddi mentoriaid a chyfarfodydd allweddol mewn partneriaeth a sicrhau ansawdd gael eu cynnal yn ystod y cyfnodau arolygu, bydd arolygydd yn eu mynychu. Caiff tystiolaeth ddogfennol yn ymwneud ag effeithiolrwydd y rhain eu harchwilio, gan gynnwys unrhyw arfarniadau ohonynt gan y darparwr.

Mewn ysgol

Wrth arolygu hyfforddiant mewn ysgol, dylech geisio arsylwi digon o hyfforddeion yn eu blwyddyn olaf i brofi asesiad y darparwr. Bydd y sampl yn cynnwys o leiaf 10% o hyfforddeion o bob cwrs cynradd a phob pwnc uwchradd a arolygir. Pan fo'r niferoedd yn fach, dewisir sampl sy'n uwch na 10%. Bydd y sampl yn cynnwys hyfforddeion y mae safon eu haddysgu yn dda iawn, yn dda ac yn foddhaol. Dylai nifer yr hyfforddeion o bob categori yn y sampl gyd-fynd yn fras â'r nifer ym mhob categori ar draws y garfan, fel y bernir gan y darparwr. Bydd angen arolygu pa mor effeithiol yw'r gweithdrefnau a'r arweiniad sy'n bodoli er mwyn delio â hyfforddeion sy'n cael trafferthion

Efallai y byddwch yn arolygu hyfforddeion uwchradd sy'n addysgu unrhyw ail bwnc y cawsant eu hyfforddi ar ei gyfer, yn enwedig pan yw'n rhan hanfodol o'u hyfforddiant pwnc cyntaf, er enghraifft bioleg fel rhan o wyddoniaeth neu ail iaith dramor fodern.

iii) Trafod

Mae trafodaethau â staff ac eraill yn darparu tystiolaeth bwysig yn ymwneud â chyfrifoldebau, gweithdrefnau a pholisïau. Maent yn rhan o'r ddeialog rhyngom â staff. Maent yn gwneud cyfraniad cadarnhaol i'r arolygiad ac yn eich helpu i bennu cyd-destun yr hyn a welir. Dylech drefnu trafodaethau ar adegau sy'n gyfleus i'r ddwy ochr, gan sicrhau nad yw'r cyfarfodydd yn gwneud galwadau afresymol ar y staff. Mae angen i chi gynllunio a chydlynu cyfarfodydd yn ofalus â staff sydd â nifer o gyfrifoldebau.

Mae arolygu effeithiol yn cynnwys dod ag unigolion a grwpiau o hyfforddeion at ei gilydd i ystyried eu gwaith a'i drafod â nhw. Yn ogystal, dylech drefnu cyfarfod â grwpiau cynrychioliadol o hyfforddeion i drafod eu profiadau dysgu a'r cymorth a gawsant gan y sefydliad. Drwy'r trafodaethau hyn, byddwch yn anelu at archwilio'r graddau y mae pob hyfforddai, o bob cefndir, yn cael y cyfle i gyflawni eu potensial a bodloni eu hanghenion dysgu.

Cyfarfodydd tîm

Prif ddiben cyfarfodydd tîm yw ffurfio barn gorfforaethol gywir ac wedi'i phrofi'n drylwyr ynghylch safonau ac ansawdd. Dylai'r tîm arolygu cyfan gytuno ar farnau cyffredinol sy'n seiliedig ar dystiolaeth ddilys a dibynadwy ddigonol.

Mae cyfarfodydd wedi'u strwythuro'n dda yn helpu'r tîm arolygu i brofi canfyddiadau hunan-arfarnu a'u damcaniaethau eu hunain, ystyried tystiolaeth, delio â barnau sy'n ofynnol gan y fframwaith a thrafod materion allweddol.

Dylai'r arolygydd cofnodol bennu ymdeimlad o bwrsas cyffredin a dealltwriaeth eglur o gyfrifoldebau. Dylai cyfarfodydd gael agendâu, a dylai cyfleoedd fod ar gael i chi:

- brofi'r barnau yn adroddiad hunanarfarnu'r darparwr;
- trafod materion sy'n dod i'r amlwg;
- datrys materion a damcaniaethau cyn-arolygu;
- trafod unrhyw wendidau yn y sail dystiolaeth; ac
- ystyried prif argymhellion a chanfyddiadau'r arolygiad.

Graddio

Bydd arolygwyr yn defnyddio graddfa bum pwynt:

- Gradd 1 da gyda nodweddion eithriadol
- Gradd 2 nodweddion da a dim ddiffygion pwysig
- Gradd 3 nodweddion da yn gorbwyso diffygion
- Gradd 4 rhai nodweddion da, ond diffygion mewn meysydd pwysig
- Gradd 5 llawer o ddiffygion pwysig

Dyfernir gradd i'r darparwr cyfan ar gyfer pob un o gwestiynau allweddol y Fframwaith Arolygu Cyffredin. Dylai fod cysylltiad cryf rhwng y radd/graddau a ddyfarnwyd ar gyfer safonau a'r radd a ddyfarnwyd ar gyfer arweinyddiaeth a rheolaeth strategol (cwestiwn allweddol 5). Ar gyfer pob cwrs, dyfernir gradd ar gyfer safonau. Yn ogystal, dyfernir graddau ar gyfer safonau ar wahân ar gyfer pynciau uwchradd unigol. Bydd y graddau hyn yn ymddangos mewn tabl yn yr adroddiad a byddant yn cyfrannu at y radd ar gyfer cwestiwn allweddol 1. Pan fo nifer yr hyfforddeion yn llai na phump, ni chyhoeddir graddau er mwyn sicrhau preifatrwydd unigol. Ni fydd gradd gyffredinol yn cael ei dyfarnu ar gyfer cyrsiau neu'r darparwr cyfan.

Bydd yr holl raddau a adroddir yn ystod yr arolygiad yn rhai dros dro ac yn cael eu hadolygu fel rhan o weithdrefnau sicrhau ansawdd a safoni mewnol Estyn.

Rhoi adborth

Mae rhoi adborth ar ddiwedd sesiynau hyfforddi a arsylwir yn ddymunol bob amser, ond efallai na fydd modd cael mwy na sgwrs fer ar y pryd. Os digwydd hyn, dylech geisio cael cyfle i roi adborth ar ryw adeg arall yn ystod yr arolygiad. Mae deialog yn galluogi hyfforddwyr i egluro cyd-destun y sesiynau a'ch hysbysu am waith i'w wneud yn y dyfodol, yn ogystal â chael arfarniad byr o ansawdd y sesiwn. Gallai'r drafodaeth archwilio syniadau'n ymwneud â datblygu gwaith a gwaith ehangach y darparwr. Ni ddylech ganiatáu i'r drafodaeth am y gwaith ymestyn i roi cyngor, er y gallwch ystyried ystod y dewisiadau sydd ar gael.

Tua diwedd pob rhan o'r arolygiad (megis arolygiad o'r ddarpariaeth yn yr ysgol ac yn y coleg), dylech gynnig adborth ffurfiol ar lafar ar ganfyddiadau'r arolygiad i'r rhai sy'n gyfrifol am bynciau penodol neu feysydd dysgu penodol. Mae adborth yn canolbwyntio ar farnau ar nodweddion da a diffygion o ran safonau ac ansawdd. Gall y rhai sy'n mynychu drafod materion, egluro materion ffeithiol a chyflwyno tystiolaeth ychwanegol, ond ni allant negyddu arfarniadau. Dylai'r arolygydd cofnodol gytuno ar y trefniadau adborth gyda'r darparwr yn ystod yr ymweliad cyn-arolygu.

Dylech:

- gynnal cyfarfodydd mewn ffordd fydd yn annog trafod a chydweddu arfarniadau;
a
- neilltuo digon o amser i gyflwyno'ch canfyddiadau.

Wrth roi adborth ar addysgu hyfforddeion a'r ddarpariaeth mewn ysgol, dylech:

- roi adborth i hyfforddeion a'r ysgol (a'r tiwtor os yw'n bresennol) ar nodweddion da a diffygion yn addysgu hyfforddeion, ond nid ar yr arfarniad cyffredinol ar addysgu hyfforddeion unigol; a
- rhoi adborth defnyddiol i ysgolion ynghylch eu rôl yn y bartneriaeth ac ansawdd yr hyfforddiant a ddarperir ganddynt, a pha mor dda y maent yn paratoi ac yn cynnig cymorth i hyfforddeion, ond nid ar agweddau eraill o'u gwaith, oni bai fod hyn yn destun pryder difrifol.

Mae'r arolygydd cofnodol yn ystyried y materion sy'n deillio o gyfnodau coleg ac ysgol yr arolygiad wrth drefnu rhannau dilynol yr arolygiad. Bydd yr arolygydd cofnodol yn darparu adborth rheolaidd i staff hŷn er mwyn sicrhau na fydd prif ganfyddiadau ac argymhellion yr adroddiad terfynol yn syndod. Bydd yr adborth hwn yn cynnwys cyfarfod interim ar ôl pob rhan.

2.7 Ar ôl yr arolygiad

Fel yr arolygydd cofnodol, dylech:

- dderbyn a choladu'r holl dystiolaeth ysgrifenedig gan aelodau o'r tîm;
- paratoi drafft cyntaf o'r adroddiad; a
- rhoi adborth llafar terfynol i staff hŷn ar y prif ganfyddiadau ac argymhellion, cyn pen tair wythnos o'r ymweliad arolygu olaf.

Ysgrifennu adroddiad yr arolygiad

Mae'r arolygydd cofnodol yn gyfrifol am baratoi adroddiad terfynol yr arolygiad y mae'n rhaid iddo fod yn eglur ac o gymorth i'r darparwr. Cyhoeddir yr adroddiad yn ddwyieithog mewn Cymraeg a Saesneg clir. Byddwn yn ceisio'i gyhoeddi cyn pen 15 wythnos waith ar ôl i'r arolygiad ddod i ben. Ystyrir mai diwedd yr arolygiad fel arfer yw ymweliad terfynol yr arolygiad.

Fel yr arolygydd cofnodol, dylech:

- anfon copi o'r drafft cyntaf at aelodau'r tîm er mwyn iddynt gynnig eu sylwadau arno cyn pen pythefnos o gael yr adborth terfynol ar lafar;
- gael sylwadau ar ddrafftiau cyntaf gan aelodau'r tîm cyn pen wythnos bellach;
- baratoi'r drafft terfynol cyn pen pythefnos pellach a sicrhau bod yr adroddiad yn cynrychioli barnau cyfunol y tîm arolygu;
- ddarparu'r drafft terfynol cyfrinachol i'r darparwr er mwyn iddo sicrhau bod y ffeithiau sydd ynddo'n gywir;
- drefnu i'r darparwr baratoi ymateb i'r canfyddiadau; a
- golygu'r adroddiad er mwyn sicrhau ei fod yn barod i'w gyhoeddi.

Mae strwythur adroddiad yr arolygiad yn seiliedig ar saith cwestiwn allweddol:

Cyd-destun

Crynodeb ac argymhellion

Safonau

1 Pa mor dda y mae dysgwyr yn cyflawni?

Ansawdd yr addysg a'r hyfforddiant

2 Pa mor effeithiol yw'r addysgu, yr hyfforddi a'r asesu?

3 Pa mor dda y mae'r profiadau dysgu yn diwallu anghenion a buddiannau dysgwyr a'r gymuned ehangach?

4 Pa mor dda yw'r gofal, y cyfarwyddyd a'r cymorth a ddarperir i ddysgwyr?

Arweinyddiaeth a rheolaeth

5 Pa mor dda yw'r arweinyddiaeth a rheolaeth strategol?

6 Pa mor dda y mae arweinwyr a rheolwyr yn arfarnu ac yn gwella ansawdd a safonau?

7 Pa mor effeithlon yw arweinwyr a rheolwyr wrth ddefnyddio adnoddau?

Addysgu trwy gyfrwng y Gymraeg

Ymateb y darparwr i ganfyddiadau'r adroddiad

Seilir yr adroddiad ar y fframwaith arolygu cyffredin ac mae'n cynnwys yr elfennau ychwanegol canlynol:

- Crynodeb ac argymhellion

Mae'r adran yn rhoi crynodeb o'r prif faterion a'r materion allweddol y mae angen gweithredu arnynt sy'n codi o'r adroddiad. Mae'n cyd-fynd â'r testun yng nghorff yr adroddiad, trafodaethau'r tîm a'r adborth ar lafar i'r darparwr.

Yn y crynodeb, dylech gynnwys tabl o'r graddau a sylw arfarniadol ynghylch pa mor effeithiol yr aeth y darparwr i'r afael â'r materion a nodwyd yn yr arolygiad diwethaf, gan nodi'r materion hynny lle y gwnaed cynnydd sylweddol ac unrhyw faterion y mae angen sylw arnynt o hyd.

- Addysgu trwy gyfrwng y Gymraeg

Mae rhai darparwyr HCA a hyfforddeion yn cael cyllid ychwanegol er mwyn addysgu trwy gyfrwng y Gymraeg. Yn yr achosion hyn, bydd yr adroddiad yn cynnwys adran ychwanegol ar safon, ansawdd yr addysg a'r hyfforddiant, ac arweinyddiaeth a rheolaeth yr addysgu trwy gyfrwng y Gymraeg.

- Ymateb y darparwr i ganfyddiadau'r adroddiad

Estynnir gwahoddiad i bob darparwr gyflwyno ymateb byr i ganfyddiadau'r arolygiad y gellir ei gynnwys yn yr adroddiad a gyhoeddir, gyda chytundeb yr Arolygydd

Cofnodol. Diben hyn yw rhoi cyfle i'r darparwr ymateb i'r canfyddiadau a rhoi syniad cynnar ynghylch sut mae'n bwriadu delio â'r argymhellion yn yr adroddiad. Gall yr ymateb hefyd nodi i ba raddau y bydd yr adroddiad yn cynorthwyo datblygiad y darparwr a nodi pa mor agos mae'r prif ganfyddiadau'n cyfateb ag amgyffrediad y darparwr ei hun. Nid yr ymateb a gyhoeddir yw'r lle i godi materion cyffredinol ynghylch methodoleg arolygu neu faterion penodol ynghylch y ffordd y cynhaliwyd yr arolygiad na'i ganlyniadau.

Mae cyfle i gynnig sylwadau ar y broses arolygu ar gael ar wahân trwy lenwi holiadur ar ddiwedd yr arolygiad a'i ddychwelyd i Estyn.

Pan fo hynny'n briodol, bydd adroddiadau arolygiadau'n cynnwys astudiaethau achos byr o arfer flaengar neu enghreifftiol.

2.8 Sicrhau ansawdd arolygiadau

Mae Estyn wedi ymrwmo i:

- ddewis, hyfforddi, briffio, cynnig cymorth i a dirprwyo arolygwyr yn effeithiol, gan gynnwys arolygwyr ychwanegol sy'n darparu elfen o asesu cymheiriaid;
- cynnal deialog rheolaidd â'r darparwr yn ystod yr arolygiad a rôl weithredol yr enwebai;
- glynu at feini prawf a systemau cofnodi sy'n cydymffurfio â'r fframwaith arolygu cyffredin a'r arweiniad;
- adolygu a dadansoddi tystiolaeth yn ofalus;
- rhoi adborth cynhwysfawr a diamwys ar lafar;
- cynhyrchu adroddiadau sydd yn gyson wedi'u cyflwyno'n dda ac yn gywir ac eglur; a
- chynnal gweithgareddau gwella ansawdd a safoni mewnol addas, gan gynnwys monitro arolygiadau o bryd i'w gilydd.

Rydym wedi ymrwmo i wella ansawdd arolygiadau yn barhaus. Er mwyn galluogi darparwyr i gynnig eu sylwadau ar y broses arolygu, byddwn yn estyn gwahoddiad iddynt lenwi holiadur ar ôl yr arolygiad, a ddsbethir ar yr un pryd ag adroddiad yr arolygiad.

Dylai darparwyr godi unrhyw bryderon sydd ganddynt ynghylch sut y cynhelir arolygiad gyda'r arolygydd cofnodol yn ystod yr arolygiad. Dylid hefyd drafod gwrthwynebiadau i ganfyddiadau'r arolygiad gyda'r arolygydd cofnodol yn y lle cyntaf. Os na ellir datrys cwynion ynghylch ymddygiad neu apeliadau yn erbyn canfyddiadau yn y ffordd hon, dylech ysgrifennu at y Prif Arolygydd yn gofyn i'ch cwyn neu'ch apêl gael ei hystyried ymhellach. Mae taflen sy'n esbonio'n llawn y gweithdrefnau apelio a chwyno ar gael trwy gysylltu ag Estyn.

3 Arweiniad ar ddefnyddio'r meini prawf

Defnyddio'r meini prawf

Mae arolygiadau'n arfarnu ac yn adrodd ar saith cwestiwn allweddol. Mae'r rhain yn sail i'r fframwaith arolygu cyffredin. Caiff pob un ei rannu'n elfennau, gyda meini prawf sy'n seiliedig ar arfer da er mwyn helpu arolygwyr i ffurfio barnau. Mae'r arweiniad hwn yn nodi ystod o nodweddion i'w hystyried gan arolygwyr wrth ffurfio barnau ar gyfer pob maen prawf.

Ffynonellau tystiolaeth

Dogfennau:

Mae'r dogfennau y mae eu hangen yn ystafell yr arolygwyr yn ystod yr arolygiad yn cynnwys:

- adroddiad hunanarfarnu a chynlluniau gweithredu;
- adolygiadau cwrs blynyddol ac adroddiadau arholwyr allanol ac adroddiadau sicrhau ansawdd eraill;
- data ystadegol ar gyfraddau cwblhau, pasio a chyflogaeth;
- sampl o waith hyfforddeion, megis ffeiliau addysgu, gwybodaeth archwilio ac aseiniadau;
- cofnodion asesu ac adborth i hyfforddeion, gan gynnwys proffiliau mynedia gyrfa;
- llawlyfrau ac amserlenni cwrs a phwnc;
- dogfennau ynghylch y bartneriaeth, gan gynnwys cyfrifoldebau tiwtoriaid a mentoriaid;
- tystiolaeth o waith arfarnu cwrs gan hyfforddeion, mentoriaid a chyflogwyr;
- cofnodion cyfarfodydd a phwyllgorau allweddol;
- CVs staff, disgrifiadau swydd a rhaglenni datblygu staff;
- disgrifiad o systemau rheoli;
- cynlluniau datblygu strategol; a
- dogfennau polisi eraill, er enghraifft ar gyfnodau sefydlu, cymorth i hyfforddeion a chyfle cyfartal.

Arsylwi:

- gwersi a addysgir gan hyfforddeion (fel arfer, hyfforddeion yn eu blwyddyn olaf);
- sesiynau hyfforddi, darlithoedd a sesiynau tiwtorial ar gyfer hyfforddeion yn coleg ac yn yr ysgol;
- adborth i hyfforddeion yn dilyn sesiynau arsylwi gwersi; a
- chyfarfodydd eraill yn ymwneud â sicrhau ansawdd, cynllunio neu hyfforddi staff.

Trafodaeth:

- gyda hyfforddeion a staff, gan gynnwys tiwtoriaid, arweinwyr cwrs, penaethiaid a mentoriaid.

3.1 Cyd-destun

Dylai arolygwyr gynnig sylwadau ar:

natur y darparwr

Beth yw natur y darparwr?

Dylai'r adran hon gynnwys gwybodaeth fer am:

- maint a natur y darparwr;
- unrhyw newidiadau arwyddocaol a fu yn ddiweddar; a
- phartneriaethau ag ysgolion a darparwyr eraill a sefydliadau addysgol.

ei flaenoriaethau a'i dargedau

Beth yw blaenoriaethau a thargedau'r darparwr?

Dylai'r adran hon o'r adroddiad gynnwys disgrifiad byr o flaenoriaethau a thargedau'r darparwr. Gellwch gael gwybodaeth am eu prif nodau ac amcanion o:

- ddatganiadau o fwriad;
- cynlluniau strategol a gweithrediadol;
- adroddiadau hunanarfarnu;
- prosiectws; a
- thrafodaethau â phrif fudd-ddeiliaid.

Bydd arfarniad o'r graddau y mae'r darparwr yn llwyddo i gyflawni'r rhain yn ymddangos ym mhrif gorff yr adroddiad.

Cytunir ar yr adrannau hyn gyda'r darparwr.

3.2 Safonau

Cwestiwn Allweddol 1: Pa mor dda yw cyflawniadau'r dysgwyr?

<p>Dylai arolygwyr arfarnu ac adrodd ar y safonau a gyflawnir gan ddysgwyr, gan gynnwys:</p>	<p>Wrth ffurfio'u barnau, dylai arolygwyr ystyried, pan fo hynny'n berthnasol, y graddau y mae dysgwyr yn:</p>
<p><input type="checkbox"/> eu llwyddiant yn cyflawni nodau dysgu y cytunwyd arnynt</p>	<ul style="list-style-type: none"> • cyflawni safon dda o ran eu gwybodaeth, eu dealltwriaeth a'u medrau; • cyflawni nodau a thargedau dysgu y cytunwyd arnynt; • cyrraedd lefelau addas o ran medrau allweddol, gan gynnwys cymhwysedd dwyieithog; a • llwyddo waeth beth fo eu cefndir cymdeithasol, ethnig neu ieithyddol. <p>a'r graddau y mae:</p> <ul style="list-style-type: none"> • canlyniadau a chyfraddau cadw yn cymharu'n dda â'r cyfartaledd cenedlaethol a meincnodau lleol a chenedlaethol; a • thueddiadau mewn perfformiad yn dangos gwelliant parhaus neu gynnal safonau uchel.
<p><input type="checkbox"/> datblygu eu medrau personol, cymdeithasol a dysgu</p>	<ul style="list-style-type: none"> • dysgu gwybodaeth neu fedrau newydd, datblygu syniadau a chynyddu eu dealltwriaeth; • deall yr hyn y maent yn ei wneud, pa mor dda y maent yn datblygu a'r hyn y mae angen iddynt ei wneud er mwyn gwella; a • gwneud cynnydd da tuag at gyflawni eu potensial a symud ymlaen i'r cyfnod dysgu nesaf.
<p><input type="checkbox"/> eu cynnydd wrth ddysgu</p>	<ul style="list-style-type: none"> • dangos cymhelliant, gweithio'n gynhyrchiol a defnyddio'u hamser yn effeithiol; • ymddwyn yn gyfrifol dangos parch tuag at eraill; • cyflawni lefelau uchel o ran presenoldeb a phrydlondeb; • datblygu'r gallu i weithio'n annibynnol, gan gynnwys y sgiliau angenrheidiol er mwyn cynnal arfer dysgu gydol oes; • datblygu'n dda yn eu datblygiad personol, cymdeithasol a moesol a'u datblygiad ehangach; • dangos ymwybyddiaeth o faterion yn ymwneud â chyfle cyfartal a pharch tuag at amrywiaeth mewn cymdeithas; ac • yn barod i gymryd rhan effeithiol yn y gweithle a'r gymuned.

Defnyddio'r meini prawf

Dylai arolygwyr arfarnu ac adrodd ar y safonau a gyflawnir gan yr hyfforddeion, gan gynnwys:

□ eu llwyddiant wrth gyflawni nodau dysgu y cytunwyd arnynt

1.1 A yw hyfforddeion yn cyflawni safonau uchel o ran eu gwybodaeth, eu dealltwriaeth a'u medrau?

Dylech farnu'r graddau y mae hyfforddeion yn cyflawni safonau uchel o ran eu gwybodaeth, eu dealltwriaeth a'u medrau gan ystyried y safonau ar gyfer dyfarnu SAC a, phan fo hynny'n briodol, gofynion HCA y Cwricwlwm Cenedlaethol, a nodir yng Nghylchlythyr 13/98 y Swyddfa Gymreig ar hyn o bryd. Dylech ystyried diwygiadau i'r cylchlythyr ac unrhyw ddeddfwriaeth ac arweiniad anstatudol dilynol.

Mae'r safonau dyfarnu SAC yn mynnu bod hyfforddeion yn dangos eu bod yn deall y dylid rhoi cyfleoedd i ddisgyblion ddatblygu eu gwybodaeth a'u dealltwriaeth o'r Cwricwlwm Cymreig. Dylech farnu hyn yn ôl y graddau y mae hyfforddeion yn:

- meddu ar wybodaeth a dealltwriaeth dda o nodweddion diwylliannol, economaidd, amgylcheddol, hanesyddol ac ieithyddol Cymru;
- gwybod ac yn deall natur arbennig Gorchmynion y Cwricwlwm Cenedlaethol ar gyfer pob pwnc a'r gofynion cyffredin yng Nghymru;
- cynllunio, darparu adnoddau a chyfleoedd effeithiol i ddisgyblion ddatblygu eu gwybodaeth a'u dealltwriaeth o'r Cwricwlwm Cymreig ac elfennau Cymreig y Cwricwlwm Cenedlaethol; ac
- asesu cynnydd disgyblion yn datblygu eu gwybodaeth a'u dealltwriaeth o'r Cwricwlwm Cymreig.

1.2 A yw hyfforddeion yn cyflawni nodau a thargedau dysgu y cytunwyd arnynt?

Dylech farnu pa mor dda y mae hyfforddeion yn:

- cyflawni targedau sy'n heriol, yn benodol ac yn eu helpu i wybod yr hyn y mae angen iddynt ei wneud er mwyn gwella'u haddysgu;
- yn llwyr ymwybodol o'r targedau a osodwyd ar eu cyfer; a
- monitro cynnydd tuag at eu targedau'n ofalus.

1.3 A yw hyfforddeion yn cyrraedd lefelau priodol o ran eu medrau allweddol, gan gynnwys cymhwysedd dwyieithog?

Dylech farnu sgiliau allweddol hyfforddeion yn ôl y graddau y maent yn bodloni disgwyliadau statudol o'r rhai sy'n cychwyn addysgu, gan gynnwys eu bod:

- yn gallu cyfathrebu'n eglur ac yn ramadegol mewn Saesneg safonol ar lafar ac yn ysgrifenedig a, phan fo hynny'n briodol, ar lafar ac yn ysgrifenedig yn Gymraeg;
- wedi cyrraedd y safon angenrheidiol er mwyn sicrhau o leiaf gradd C yn arholiad TGAU Saesneg a mathemateg;
- wedi datblygu medrau dwyieithog addas;
- yn meddu ar wybodaeth ymarferol o TG i lefel a nodir gan y safonau dyfarnu SAC; ac
- yn meddu ar wybodaeth a dealltwriaeth gadarn o Gwricwlwm Cenedlaethol HCA pan fo hynny'n berthnasol.

1.4 A yw hyfforddeion yn llwyddo, beth bynnag yw eu cefndir cymdeithasol, ethnig neu ieithyddol?

Dylech farnau'r graddau y mae pob hyfforddai, beth bynnag yw eu cefndir cymdeithasol, ethnig neu ieithyddol:

- yn cael eu herio i ddatblygu a llwyddo; ac
- yn gwneud cynnydd da o ran y targedau a osodir ar eu cyfer.

1.5 A yw canlyniadau a chyfraddau argadw yn cymharu'n dda â'r cyfartaledd cenedlaethol a'r meincnodau lleol a chenedlaethol?

Dylech farnu perfformiad hyfforddeion yn erbyn data cenedlaethol ac ar y cyd â data a thargedau a baratowyd gan y darparwyr eu hunain, gan gynnwys gwybodaeth ar:

- recriwtio i gyrsiau, gan gynnwys targedau ar gyfer lleiafrifoedd ethnig a grwpiau a dangynrychiolir mewn hyfforddiant cychwynnol athrawon;
- cymwysterau mynediad a bod cymwysterau'n cyd-fynd â phynciau arbenigol;
- cyfran yr hyfforddeion sy'n ennill SAC;
- cyfran yr hyfforddeion y bernir bod eu haddysgu'n dda;
- recriwtio i swyddi addysgu;
- perfformiad o'i gymharu â thargedau'r darparwr; a
- barnau a wneir gan arholwyr allanol ac eraill.

Mae CCAUC yn cyhoeddi gwybodaeth ystadegol ar berfformiad darparwyr HCA. Mae Adroddiad Blynyddol y Prif Arolygydd ac adroddiadau eraill Estyn yn unodi cyfrannau o addysgu hyfforddeion ac athrawon cymwys y bernir ei fod yn dda a nodweddion da a diffygion yr addysgu hwnnw. Dylech geisio sicrhau bod data yn cael ei roi yn ei gyd-destun cywir. Er enghraifft, peidiwch â chymryd bod cyfraddau argadw isel yn wendid bob amser, oherwydd efallai fod angen cwnsela hyfforddeion nad yw addysgu yn yrfa addas iddynt, i adael y cwrs.

1.6 A yw tueddiadau mewn perfformiad yn dangos gwelliant parhaus neu yn cynnal safonau uchel?

Dylech farnu tueddiadau mewn perfformiad trwy:

- archwilio data blaenorol dros gyfnod o amser er mwyn gweld sut mae tueddiadau'n cymharu â thueddiadau cenedlaethol mewn perfformiad a rhai sefydliadau cymharol;
- defnyddio data cyfredol er mwyn cael tystiolaeth bellach o dueddiadau; ac
- ystyried ffactorau sy'n gallu cael effaith wyrddroadol ar dueddiadau.

eu cynnydd wrth ddysgu

1.7 A yw hyfforddeion yn sicrhau gwybodaeth neu fedrau newydd, yn datblygu syniadau ac yn cynyddu eu dealltwriaeth?

Dylech farnu ymateb hyfforddeion i hyfforddiant yn ôl y graddau y mae hyfforddeion yn:

- gwneud cynnydd da wrth gyrraedd y safonau dyfarnu SAC; a
- chwblhau tasgau ac aseiniadau i safon dda.

1.8 A yw hyfforddeion yn deall yr hyn y maent yn ei wneud, pa mor dda y maent yn datblygu a'r hyn y mae angen iddynt ei wneud er mwyn gwella?

Dylech farnu gallu hyfforddeion i hunan-arfarnu yn ôl y graddau y mae hyfforddeion yn:

- gwybod yr hyn y mae angen ei wneud er mwyn gwella;
- trafod eu cynnydd yn dreiddgar yn ystod cyfarfodydd adolygu rheolaidd;
- cadw cofnodion rheolaidd o nodweddion da a diffygion eu haddysgu; a
- chynllunio camau gweithredu addas er mwyn gwella diffygion a datblygu nodweddion da.

1.9 A yw hyfforddeion yn gwneud cynnydd da tuag at gyflawni eu potensial a symud ymlaen i'r cyfnod dysgu nesaf?

Dylech farnu gallu hyfforddeion i wneud cynnydd pellach yn ôl y graddau y mae hyfforddeion yn:

- arfarnu eu haddysgu eu hunain yn effeithiol ac yn cynllunio gwelliannau;
- ffurfio perthynas waith dda gyda thiworiaid, mentoriaid ac eraill;
- gweithredu ar gyngor ac yn dysgu oddi wrth eraill;
- deall sut y defnyddir proffiliau mynediad gyrfa er mwyn sicrhau bod cyfnod sefydlu a datblygiad proffesiynol cynnar athrawon newydd gymhwys yn llwyddiant; a
- rheoli a bod yn gyfrifol am eu datblygiad proffesiynol eu hunain.

□ **Datblygiad eu medrau personol, cymdeithasol a dysgu**

1.10 A yw hyfforddeion yn dangos cymhelliant, yn gweithio'n gynhyrchiol ac yn defnyddio'u hamser yn effeithiol?

Dylech farnu cymhelliant hyfforddeion a sut y maent yn defnyddio'u hamser yn ôl y graddau y mae hyfforddeion yn:

- trefnu eu hamser yn effeithiol er mwyn bodloni terfynau amser;
- paratoi'n drylwyr cyn addysgu gwersi a chyn sesiynau hyfforddi, tasgau ac aseiniadau;
- gwneud cyswllt rhwng eu sesiynau hyfforddi a'u profiad a'u haddysgu yn y dosbarth;
- dangos ymrwymiad a menter; a
- chyfrannu'n hyderus at drafodaethau a gwaith ymarferol.

1.11 A yw hyfforddeion yn ymddwyn mewn ffordd gyfrifol ac yn dangos parch at eraill?

Dylech farnu ymddygiad hyfforddeion yn ôl y graddau y mae hyfforddeion yn:

- ffurfio perthynas waith effeithiol gyda thiwtoriaid, cydweithwyr, athrawon a staff eraill yn yr ysgol;
- trin disgyblion gyda pharch a gofal, gan ddangos ymwybyddiaeth o'u cefndir, eu profiad a'u diddordebau, a phryderu am eu datblygiad ehangach fel dysgwyr a'u diogelwch a'u lles; a
- bod yn esiampl dda i'r disgyblion a addysgant, trwy eu hymddygiad eu hunain.

1.12 A yw hyfforddeion yn cyflawni lefelau uchel o ran presenoldeb a phrydlondeb?

Dylech farnu presenoldeb a phrydlondeb hyfforddeion yn y coleg neu'r ysgol yn erbyn yr hyn a ddisgwylir gan athrawon cymwys a thrwy arolygu:

- tystiolaeth o sesiynau hyfforddi a arsylwyd;
- cofrestrau presenoldeb, pan fyddant yn bodoli; a
- strategaethau i wella presenoldeb a phrydlondeb.

1.13 A yw hyfforddeion yn datblygu'r gallu i weithio'n annibynnol, gan gynnwys y medrau sy'n angenrheidiol er mwyn cynnal dysgu gydol oes?

Dylech farnu gallu'r hyfforddeion i weithio'n annibynnol yn ôl y graddau y maent yn dangos eu bod yn gallu:

- myfyrio ac ystyried yn feirniadol yn annibynnol;
- ymholi'n bersonol a gwerthfawrogi manteision gwaith ymchwil addysgol; a
- gwybod sut a ble i gael y wybodaeth arolygu a'r gwaith ymchwil ddiweddaraf.

1.14 A yw hyfforddeion yn gwneud cynnydd da o ran eu datblygiad personol a moesol a'u datblygiad ehangach?

Dylech farnu cynnydd hyfforddeion yn ôl pa mor dda y meant yn:

- datblygu eu sgiliau ehangach, eu hyder a'u hunan-barch;
- dangos parch cyfartal tuag at eu disgyblion a'u
- cydweithwyr ac yn eu hystyried, ynghyd â dealltwriaeth o'u
- problemau, eu hanghenion a'u pryderon; a
- deall eu cyfrifoldebau proffesiynol ehangach, megis eu rôl
- fugeiliol.

1.15 A yw hyfforddeion yn dangos ymwybyddiaeth o faterion yn ymwneud â chyfle cyfartal a pharch at amrywiaeth mewn cymdeithas?

Dylech farnu pa mor bell y mae hyfforddeion:

- wedi ymrwymo i sicrhau bod pob disgybl yn cael y cyfle a'r anogaeth i gyflawni'r disgwyliadau uchel a osodir ar eu cyfer;
- yn dangos ac yn ymgorffori ystyriaeth gadarnhaol dros eraill, waeth beth yw eu hil, eu diwylliant, eu hanabledd neu eu hoedran;
- yn herio'r safbwyntiau ystrydebol o eraill; ac
- yn deall sut mae blaenoriaethau cenedlaethol yn ymwneud â chyfle cyfartal ac amrywiaeth, yn gysylltiedig ag addysg.

1.16 A yw hyfforddeion yn cael eu paratoi er mwyn cyfranogi'n effeithiol yn y gweithle a'r gymuned?

Dylech farnu pa mor dda y mae hyfforddeion yn:

- cymryd rhan lawn a gweithredol ym mhob agwedd ar fywyd yr ysgol, gan gynnwys, pan fo modd, gweithgareddau allgyrsiol a chyfleoedd yn ymwneud â hyfforddiant mewn swydd; a
- chydabod bod ffactorau y tu allan i'r ysgol yn dylanwadu ar ddysgu, a deall yr angen i gynnal cyswllt effeithiol â rhieni a gofalwyr a chydag asiantaethau perthnasol eraill.

3.3 Ansawdd addysg a hyfforddiant

Cwestiwn Allweddol 2: Pa mor effeithiol yw'r addysgu, hyfforddi ac asesu?

<p>Dylai arolygwyr arfarnu ac adrodd ar:</p>	<p>Wrth ffurfio'u barnau, dylai arolygwyr ystyried, pan fo hynny'n berthnasol, y graddau y mae athrawon a hyfforddwyr yn:</p>
<p><input type="checkbox"/> pa mor dda y mae addysgu a hyfforddi yn bodloni anghenion dysgwyr a gofynion y cwricwlwm neu'r cwrs</p>	<ul style="list-style-type: none"> • cymell a herio dysgwyr i sicrhau rhagoriaeth; • ffurfio perthynas waith dda sy'n meithrin dysgu; • dangos gwybodaeth dda am y pwnc a'u bod yn gyfarwydd â datblygiadau diweddar yn eu maes; • cynllunio'n effeithiol ac yn meddu ar amcanion eglur ar gyfer sesiynau a addysgir a phrofiadau dysgu eraill y mae dysgwyr yn eu deall; • defnyddio amrediad o ddulliau addysgu a hyfforddi sy'n sicrhau cyswllt gweithredol dysgwyr; • hyrwyddo cyfle cyfartal a delio'n weithredol â materion yn ymwneud â chydardoldeb o ran rhyw, hil ac anabledd; • bodloni anghenion ieithyddol dysgwyr, gan gynnwys darparu addysgu a hyfforddi dwyieithog ar eu cyfer; a • chynllunio i fodloni anghenion unigol dysgwyr mewn ffordd hyblyg a monitro ac adolygu eu cynnydd.
<p><input type="checkbox"/> pa mor drylwyr yw'r asesu a sut y caiff ei ddefnyddio i gynllunio a gwella dysgu</p>	<ul style="list-style-type: none"> • asesu cyflawniadau a chynnydd dysgwyr mewn ffordd deg a chywir ac yn rheolaidd; • bodloni gofynion statudol, a gofynion cyrff rheoleiddio, ynghylch cofnodi ac achredu cyflawniadau dysgwyr; • sicrhau bod dysgwyr yn deall diben asesu a'u bod yn ymwneud â chynllunio eu cynnydd a'u gwelliant eu hunain; a • hysbysu'r rhai sydd â diddordeb dilys am gynnydd a chyflawniadau dysgwyr.

Defnyddio'r meini prawf

Cynigir hyfforddiant mewn gwahanol ffyrdd a dylid ffurfio barn sy'n seiliedig ar ganlyniadau yn hytrach nag ar ddulliau arbennig sy'n cael eu ffafrio. Dylai'r dulliau addysgu a'r drefniadaeth a fabwysiadwyd hyrwyddo'r safonau uchaf ac arddangos addysgu o'r safon orau.

Dylai arolygwyr arfarnu ac adrodd ar:

□ pa mor dda y mae addysgu a hyfforddi yn bodloni anghenion hyfforddeion a gofynion y cwricwlwm neu'r cwrs

2.1 A yw tiwtoriaid a mentoriaid yn cymhell ac yn herio hyfforddeion er mwyn sicrhau rhagoriaeth?

Dylech farnu pa mor dda y mae'r hyfforddiant yn paratoi hyfforddeion i sicrhau rhagoriaeth yn eu haddysgu yn ôl y graddau y mae tiwtoriaid yn:

- arddangos addysgu o'r safon orau yn eu sesiynau;
- sicrhau bod hyfforddeion yn arsylwi ac yn cydweithredu ag athrawon sy'n dangos safonau ardderchog mewn ystod llawn o ddulliau addysgu;
- annog hyfforddeion i ystyried sut y mae disgyblion a hwy eu hunain yn dysgu;
- ceisio dod o hyd mewn ffordd ddyfeisgar i ddulliau effeithiol o gyflwyno hyfforddeion i addysgu effeithiol;
- delio â blaenoriaethau a diffygion cenedlaethol a gaiff eu hunodi wrth arolygu;
- gwybod cryfderau a diffygion hyfforddeion yn dda ac yn cynnig adborth effeithiol iddynt; a
- gosod targedau heriol i hyfforddeion ynghylch gwella'u haddysgu.

2.2 A yw tiwtoriaid a mentoriaid yn ffurfio perthynas waith dda sy'n meithrin dysgu?

Dylech farnu'r graddau y mae tiwtoriaid a mentoriaid yn:

- gweithio mewn partneriaeth er mwyn creu amgylchedd waith gyson a phwrpasol i hyfforddeion;
- sicrhau parch cyfartal rhyngddynt a'r hyfforddeion;
- ceisio denu a chynnal diddordeb a chymhelliant hyfforddeion; a
- llwyddo i gynnig cymorth i hyfforddeion unigol.

2.3 A yw tiwtoriaid a mentoriaid yn dangos gwybodaeth dda am y pwnc ac yn gyfarwydd â datblygiadau diweddar yn eu maes?

Dylech farnu arbenigedd pwnc tiwtoriaid a mentoriaid trwy:

- eu gwybodaeth a'u dealltwriaeth o ofynion statudol;
- eu gwybodaeth ddiweddaraf am eu pwnc a'u cyfnod; a'r
- graddau y maent yn:
 - cydweithio'n rheolaidd er mwyn cynnal eu profiad diweddar a pherthnasol o waith ei gilydd;
 - mynychu sesiynau datblygu staff a chynadleddau addas; ac
 - ennill cymwysterau pellach, cynnal gwaith ymchwil neu'n cyfrannu at gymdeithasau pwnc.

2.4 A yw tiwtoriaid a mentoriaid yn cynllunio'n effeithiol ac yn meddu ar amcanion eglur ar gyfer sesiynau a addysgir a phrofiadau dysgu eraill y mae hyfforddeion yn eu deall?

Dylech farnu i ba raddau y mae'r gwaith cynllunio yn:

- cynnwys amcanion eglur;
- strwythuro profiadau dysgu yn ofalus ac yn defnyddio amser yn dda;
- ystyried gwahanol anghenion hyfforddeion; a
- dangos y cyswllt rhwng hyfforddiant yn y coleg a hyfforddiant yn yr ysgol.

2.5 A yw tiwtoriaid a mentoriaid yn defnyddio ystod o ddulliau addysgu a hyfforddi sy'n sicrhau cyfranogiad gweithredol hyfforddeion?

Dylech farnu'r graddau y mae hyfforddeion yn:

- arsylwi ac yn cydweithio ag athrawon, sydd rhyngddynt, yn dangos ystod llawn o ddulliau addysgu effeithiol;
- rhannu arfer da gyda hyfforddeion eraill ac yn meddu ar rôl weithredol yn eu hyfforddiant;
- ymwybodol o'r hyn y maent yn ei wneud a sut y mae'n berthnasol i addysgu disgyblion mewn ysgolion;
- cael eu dysgu sut i ddefnyddio ystod o ddulliau addysgu a rheoli gwahanol ddulliau o drefnu dosbarth;
- cael eu dangos sut i herio disgyblion i gyrraedd y safonau uchaf; a
- chael eu dangos sut i asesu a chofnodi cynnydd disgyblion mewn ffordd systematig a defnyddio'r cofnodion hyn er mwyn cynllunio gwersi a gosod targedau ar gyfer disgyblion.

Dylech farnu hefyd y graddau y mae tiwtoriaid a mentoriaid yn:

- cyflwyno'r cynnwys mewn ffordd wybodus, medrus a chreadigol;
- darparu esboniadau eglur a gofyn cwestiynau sy'n cyfrannu at ddealltwriaeth hyfforddeion;
- manteisio ar arsylwadau ac addysgu hyfforddeion yn y dosbarth mewn sesiynau hyfforddi;
- dewis ac yn defnyddio adnoddau addysgu addas; a
- defnyddio tystiolaeth arolygu a chanfyddiadau gwaith ymchwil perthnasol.

2.6 A yw'r hyfforddiant yn hyrwyddo cyfle cyfartal ac yn delio yn weithredol â materion yn ymwneud â rhyw, hil, anabledd a chydreddoldeb?

Dylech farnu pa mor dda y mae hyfforddiant yn hyrwyddo cyfle cyfartal trwy arfarnu'r graddau y mae hyfforddeion yn:

- cael eu cymell i ystyried delio â phobl sydd dan anfantais mewn cymdeithas, ymestyn hawliau a materion cysylltiedig, mewn ffordd feirniadol;
- defnyddio'u gwybodaeth a'u dealltwriaeth o'r materion hyn wrth gynllunio ac addysgu; ac
- yn barod i addysgu grwpiau arbennig o ddisgyblion, gan gynnwys y rhai sydd ag anghenion addysgol arbennig, y rhai sydd dan anfantais, y rhai y mae Saesneg yn iaith ychwanegol iddynt, y rhai o grwpiau lleiafrifoedd ethnig neu grefyddol a disgyblion dawnus neu dalentog.

2.7 A yw'r hyfforddiant yn bodloni anghenion ieithyddol y dysgwyr, gan gynnwys cynnig addysg a hyfforddiant dwyieithog iddynt?

Dylech farnu pa mor dda gaiff yr hyfforddiant ei gynllunio er mwyn bodloni anghenion ieithyddol yr hyfforddeion o ran y graddau y mae:

- trefniadau'n bodoli i gynnig cymorth i hyfforddeion y mae Saesneg yn iaith ychwanegol iddynt;
- modd manteisio ar addysg a hyfforddiant dwyieithog;
- cymorth ar gael i hyfforddeion gael profiad mewn ysgol trwy gyfrwng y Gymraeg; a
- chyfleoedd i asesu ac achredu yn Gymraeg.

2.8 A yw'r hyfforddiant yn cael ei gynllunio i fodloni anghenion unigol hyfforddeion a monitro ac adolygu eu cynnydd?

Mae darparwyr yn archwilio gwybodaeth, dealltwriaeth a medrau hyfforddeion yn unol â'r Cwricwlwm Cenedlaethol ar gyfer HCA i Gymru. Pan unodir bylchau, rhaid i ddarparwyr wneud trefniadau i sicrhau bod hyfforddeion yn gymwys o ran y wybodaeth, y dealltwriaeth a'r medrau a nodwyd erbyn diwedd y cwrs. Dylech farnu a yw'r darparwr yn:

- meddu ar systemau effeithiol er mwyn archwilio gwybodaeth, dealltwriaeth a medrau hyfforddeion ar gychwyn eu cwrs;
- ymateb yn ddigon hyblyg i fodloni anghenion unigol hyfforddeion gan dargedu'r cymorth yn dda;
- asesu lefel dealltwriaeth a chynnydd hyfforddeion yn gywir;
- monitro cynnydd, cynnal adolygiadau rheolaidd ac yn targedu meysydd i'w datblygu; a
- gweithredu'n gyson wrth gynghori a chwrsela hyfforddeion sydd mewn perygl o fethu.

pa mor drylwyr yw'r asesu a sut y caiff ei ddefnyddio i gynllunio a gwella dysgu

2.9 A yw tiwtoriaid a mentoriaid yn asesu cyflawniadau a chynnydd hyfforddeion mewn ffordd deg, cywir ac yn rheolaidd?

Dylech farnu:

- a yw hyfforddeion yn cael adborth o ansawdd da a manwl yn rheolaidd ar eu haddysgu sy'n:
 - datgan prif nodweddion da a diffygion yr addysgu yn gryno ac yn gywir;
 - herio camdybiaethau hyfforddeion;
 - rhoi digon o bwyslais ar yr hyn y mae disgyblion yn ei gyflawni a'i ddysgu; a
 - nodi targedau eglur i'r hyfforddai er mwyn iddo/iddi wella.
- eglurder, dilysrwydd a pherthnasedd meini prawf asesu a'r ffaith a ydynt yn cyd-fynd â'r safonau dyfarnu SAC;
- a oes meini prawf yn bodoli er mwyn asesu perfformiad da neu ardderchog;
- a yw tiwtoriaid a mentoriaid yn ymgorffori meini prawf asesu yn gyson, yn drylwyr ac yn gywir;
- a yw tiwtoriaid a mentoriaid yn defnyddio ystod o ddulliau asesu gan gynnwys tasgau ac aseiniadau perthnasol;
- a gaiff nodweddion da a diffygion hyfforddeion eu hunodi a'u defnyddio wrth hyfforddi;
- y graddau y mae cofnodion asesu yn systematig, yn hylaw ac yn ddefnyddiol;
- y cydbwysedd rhwng asesu ffurfiol a hunan-arfarnu; ac
- a gaiff pob agwedd yn ymwneud ag asesu eu safoni.

2.10 A yw trefniadau asesu yn bodloni gofynion statudol a gofynion cyrff rheoleiddio yn ymwneud â chofnodi ac achredu cyflawniadau dysgwyr?

Dylech farnu a yw ac i ba raddau y mae:

- gweithdrefnau asesu yn cydymffurfio'n llawn â Chylchlythyr 13/98 y Swyddfa Gymreig; ac y mae
- gwaith asesu yn ystyried gwybodaeth a dealltwriaeth hyfforddeion o'r Cwricwlwm Cymreig.

2.11 A yw hyfforddeion yn deall diben asesu ac a ydynt yn ymwneud â chynllunio eu cynnydd a'u gwelliant eu hunain?

Dylech farnu'r graddau y mae tiwtoriaid a mentoriaid yn:

- sicrhau bod meini prawf asesu yn amlwg i hyfforddeion a'r rhai sy'n ymwneud ag asesu hyfforddeion; a
- defnyddio gwaith asesu er mwyn helpu hyfforddeion i ddeall yr hyn y mae angen iddynt ei wneud er mwyn gwella, yn gynnar yn ystod eu cwrs.

2.12 A yw holl aelodau'r bartneriaeth yn cael gwybod yn rheolaidd ac mewn ffordd eglur am gynnydd a chyflawniad hyfforddeion?

Dylech farnu i ba raddau y mae cofnodion a gweithdrefnau yn:

- dangos yn effeithiol i diwtoriaid yr hyn gall yr hyfforddeion ei wneud a'r hyn na allant ei wneud;
- helpu mentoriaid i unodi anghenion unigol hyfforddeion mewn da bryd er mwyn cynllunio hyfforddiant yn yr ysgol;
- monitro cynnydd hyfforddeion wrth gyflawni'r safonau dros ddyfarnu SAC yn gywir; a
- chynorthwyo hyfforddeion i gwblhau proffil mynediad gyrfa sy'n cyfrannu at eu datblygiad proffesiynol cynnar.

Cwestiwn Allweddol 3: Pa mor dda y mae profiadau dysgu yn bodloni anghenion a buddiannau dysgwyr a'r gymuned ehangach?

Dylai arolygwyr arfarnu ac adrodd ar:

Wrth ffurfio'u barnau, dylai arolygwyr ystyried, pan fo hynny'n berthnasol, y graddau y mae profiadau dysgu yn:

□ **y graddau y mae profiadau dysgu yn bodloni anghenion a buddiannau dysgwyr**

- bodloni dyheadau dysgwyr a, phan fo hynny'n briodol, yn rhoi'r cyfle iddynt gael eu hachredu;
- cynnig cydbwysedd, ehangder, cydlyniant, parhad a dilyniant;
- datblygu medrau allweddol a medrau sylfaenol dysgwyr;
- ehangu ac yn cyfoethogi profiad dysgwyr, trwy gyfrwng amrywiaeth o weithgareddau gan gynnwys darpariaeth y tu allan i oriau arferol ac i ffwrdd o'r safle;
- hyrwyddo datblygiad personol dysgwyr, gan gynnwys eu datblygiad ysbrydol, moesol, cymdeithasol a diwylliannol;
- cael eu cyfoethogi gan bartneriaethau effeithiol gyda darparwyr eraill a phob un sydd â diddordeb; a
- bodloni gofynion cyfreithiol a gofynion y cwrs.

□ **y graddau y mae profiadau dysgu yn ymateb i anghenion cyflogwyr a'r gymuned ehangach**

- darparu addysg effeithiol sy'n gysylltiedig â byd gwaith;
- hyrwyddo medrau dwyieithog dysgwyr ac yn adlewyrchu ieithoedd a diwylliant Cymru;
- mynd i'r afael â phobl sydd dan anfantais mewn cymdeithas a'r arfer o stereoteipio a sicrhau cyfle cyfartal a mynediad cyfartal i bob dysgwr;
- hyrwyddo addysg ar gyfer datblygu cynaliadwy;
- ystyried anghenion cyflogwyr;
- datblygu medrau menter a'r medrau eraill sy'n angenrheidiol er mwyn bod o gymorth i ddatblygu economaidd; ac
- adlewyrchu blaenoriaethau cenedlaethol yn ymwneud â dysgu gydol oes ac adfywio cymunedol.

Defnyddio'r meini prawf

Dylai arolygwyr arfarnu ac adrodd ar:

□ y graddau y mae profiadau dysgu yn bodloni anghenion a buddiannau dysgwyr

3.1 A yw'r hyfforddiant yn bodloni anghenion a dyheadau hyfforddeion a phan fo hynny'n addas, yn rhoi'r cyfle iddynt gael eu hachredu?

Dylech farnu i ba raddau y mae:

- cyrsiau'n bodloni anghenion a disgwyliadau pob hyfforddai;
a
- hyfforddiant yn ysgogi hyfforddeion i ystyried, meddwl, mewn ffordd feirniadol ac ymgymryd â holi personol.

3.2 A yw'r hyfforddiant yn darparu cydbwysedd, ehangder, cydlyniant, parhad a dilyniant?

Dylech farnu a yw'r gwaith cynllunio a rheoli yn sicrhau cydbwysedd, ehangder, cydlyniant a pharhad hyfforddiant i'r graddau y mae:

- hyfforddiant yn cael ei gynllunio i alluogi hyfforddeion i, gyrraedd y safonau dyfarnu SAC;
- hyfforddeion yn barod i addysgu ac asesu'r Cwricwlwm Cenedlaethol yn y pynciau y maent yn hyfforddi ar eu cyfer;
- hyfforddiant yn darparu profiad hyfforddi cydlynol lle mae pob elfen yn cyfuno'n effeithiol i ddatblygu addysgu'r hyfforddeion;
- trefniant cyffredinol y cwrs a'r gwaith o neilltuo amser i'r pynciau a'r agweddau yn effeithiol;
- hyfforddiant yn datblygu'r wybodaeth, dealltwriaeth a medrau sydd gan hyfforddeion mewn ffordd systematig;
- hyfforddeion yn ymgymryd â chyfnodau sylweddol a pharhaus o addysgu yn y dosbarth mewn mwy nag un ysgol;
- hyfforddeion yn arsylwi, yn addysgu ac yn asesu disgyblion o wahanol allu ar draws yr ystod oedran llawn y mae yn cael eu hyfforddi ar ei gyfer;
- ystyriaeth yn cael ei roi i'r angen i hyfforddeion gyfrannu at addysg medrau allweddol a medrau sylfaenol yn drylwyr;
- hyfforddiant i hyfforddeion sy'n paratoi i addysgu plant dan bump oed yn ystyried arweiniad ar ganlyniadau dysgu dymunol;
- hyfforddeion ar gyrsiau uwchradd yn barod i addysgu ystod perthnasol o gyrsiau academaidd a galwedigaethol;a
- hyfforddiant yn cynnig y sail addas ar gyfer datblygiad proffesiynol cynnar a pharhaus.

3.3 A yw'r hyfforddiant yn datblygu medrau sylfaenol a medrau allweddol hyfforddeion?

Dylech farnu'r graddau y mae darparwyr yn:

- archwilio medrau sylfaenol a medrau allweddol hyfforddeion er mwyn unodi'r bylchau yn eu cymhwysedd; a
- darparu cymorth unigol i hyfforddeion er mwyn bodloni anghenion a unodwyd.

3.4 A yw'r hyfforddeion yn ehangu ac yn cyfoethogi profiad hyfforddeion trwy gyfrwng amrywiaeth o weithgareddau?

Dylech farnu'r graddau y mae safonau addysgu a datblygiad proffesiynol hyfforddeion yn elwa ar:

- natur a graddau gweithgareddau ychwanegol;
- cyrsiau rhagflas dewisol; a
- chwaraeon, clybiau, ymweliadau a digwyddiadau arbennig.

3.5 A yw profiadau dysgu yn hyrwyddo datblygiad personol hyfforddeion - gan gynnwys eu datblygiad ysbrydol, moesol, cymdeithasol a diwylliannol?

Dylech farnu datblygiad ysbrydol, moesol, cymdeithasol a diwylliannol hyfforddeion trwy:

- ansawdd y bywyd o ddydd i ddydd ar y cwrs yn gyffredinol;
- yr esiampl a osodir gan y tiwtoriaid ac aelodau eraill o staff; a'r
- graddau y mae hyfforddeion yn hyrwyddo datblygiad ysbrydol, moesol, cymdeithasol a diwylliannol mewn ysgolion.

3.6 A yw'r profiadau a ddarperir yn cael eu cyfoethogi gan bartneriaethau effeithiol gyda darparwyr eraill a phawb sydd â diddordeb?

I'r rhan fwyaf o ddarparwyr, y bartneriaeth bwysicaf yw'r bartneriaeth rhwng y SAU a'i ysgolion partner. Dylech farnu'r graddau y mae'r bartneriaeth hon yn un:

- o barch rhwng dwy ochr gyfartal; ac
- y mae pob partner yn gwneud cyfraniad llawn i'r gwaith o gynllunio, darparu, rheoli ac arfarnu'r hyfforddiant.

Bydd angen i chi hefyd arfarnu ymdrechion y darparwr i gydweithio â:

- darparwyr HCA eraill, er enghraifft er mwyn cynnig darpariaeth ar y cyd neu baratoi deunyddiau addysgu cyffredin;
- awdurdodau addysg lleol, er enghraifft ar gyfer trefniadau datblygu proffesiynol cynnar neu gyfnod sefydlu; a
- cholegau addysg bellach, lleoliadau meithrin neu sefydliadau addysgol eraill.

**3.7 A yw'r
hyfforddiant yn
bodloni
gofynion
cyfreithiol a
gofynion y
cwrs?**

Dylech farnu a yw'r rhaglenni hyfforddi wedi cael eu cynllunio i fodloni gofynion statudol, gan gynnwys y rhai a nodir yng Nghylchlythyr 13/98 y Swyddfa Gymreig ar hyn o bryd ar gyfer:

- safonau dyfarnu SAC;
- Cwricwla Cenedlaethol HCA ar gyfer Saesneg, Cymraeg a mathemateg addysg gynradd; a
- Gofynion ar gyfer pob cwrs HCA.

y graddau y mae profiadau dysgu yn ymateb i anghenion cyflogwyr a'r gymuned ehangach

**3.8 A yw
profiadau
dysgu'r
hyfforddeion yn
darparu addysg
effeithiol sy'n
gysylltiedig â
byd gwaith?**

Dylech farnu ansawdd addysg sy'n gysylltiedig â byd gwaith yn ôl y graddau y mae darparwyr yn:

- sicrhau bod lleoliadau ysgol yn cyd-fynd yn dda ag anghenion hyfforddeion;
- sicrhau bod cynnwys hyfforddiant yn yr ysgol yn cyd-fynd â hyfforddiant yn y coleg ac yn ei ddatblygu; a
- monitro ansawdd lleoliadau, er enghraifft trwy gynnal arolygon o farn hyfforddeion, ymweld â thiworiaid ac adroddiadau arolygon Adran 10.

3.9 A yw profiadau dysgu hyfforddeion yn hyrwyddo eu medrau dwyieithog ac yn adlewyrchu ieithoedd a diwylliant Cymru?

Dylech farnu'r ddarpariaeth ar gyfer hyrwyddo sgiliau dwyieithog yn ôl y graddau y mae:

- cyfleoedd digonol i hyfforddeion ddysgu neu wella'u Cymraeg, gan gynnwys gweithgareddau allgyrsiol;
- hyfforddeion yn gallu manteisio ar y cyfleoedd i ddysgu'r Gymraeg a gwneud cynnydd wrth ddysgu'r iaith ac wrth ddatblygu eu gallu dwyieithog; a
- chyfleoedd i ddefnyddio medrau dwyieithog ar draws y cwrs ac mewn ysgolion.

Mae'n ofynnol i ysgolion yng Nghymru ddarparu cwricwlwm sy'n adlewyrchu ieithoedd, diwylliant a threftadaeth Cymru. Ym mhob pwnc, mae gorchmynion statudol yn bodoli yn ymwneud â thargedau cyrhaeddiad a rhaglenni astudio penodol i Gymru. Mae gofynion pob cwrs HCA yn nodi bod yn rhaid i ddarparwyr sicrhau bod cyrsiau'n ystyried y Cwricwlwm Cymreig. Mae darparwyr HCA yng Nghymru yn cynnig cyrsiau a gynlluniwyd i ddelio â gorchmynion pwnc y Cwricwlwm Cenedlaethol a deddfwriaeth arall sydd mewn grym yng Nghymru, yn ogystal â'r rhai sy'n berthnasol yn Lloegr. Dylech ystyried y ffactorau hyn wrth ffurfio barnau.

Dylech farnu effeithiolrwydd yr hyfforddiant ar gyfer y Cwricwlwm Cymreig yn ôl y graddau y mae:

- cyrsiau yn rhoi sylw digonol a phriodol i'r Cwricwlwm Cymreig;
- hyfforddeion yn gwneud cynnydd o ran eu gwybodaeth a'u dealltwriaeth o'r Cwricwlwm Cymreig; a
- hyfforddeion yn defnyddio eu medrau, eu gwybodaeth a'u dealltwriaeth o ieithoedd a diwylliant Cymru wrth gynllunio, addysgu a hunan-arfarnu.

3.10 A yw profiadau dysgu hyfforddeion yn delio â phobl dan anfantais mewn cymdeithas a stereoteipio a sicrhau cyfle cyfartal a mynediad cyfartal i bob hyfforddai?

Dylech farnu pa mor dda y mae darparwyr yn gwneud hyn yn ôl y graddau y maent yn:

- ystyried yn ofalus sut i sicrhau bod pobl sy'n perthyn i grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli yn gallu dilyn eu cyrsiau;
- darparu deunydd marchnata a chyhoeddusrwydd y mae pob darpar ymgeisydd a'u heiriolwyr yn gallu manteisio arnynt;
- meddu ar strategaethau recriwtio effeithiol er mwyn diddymu'r rhwystrau sy'n atal cynhwysiad;
- dangos llwyddiant trwy gyfrwng y ceisiadau a wneir, y lleoedd a gynigir a'r lleoedd a dderbynnir gan hyfforddeion sy'n adlewyrchu amrywiaeth y boblogaeth;
- monitro cynnydd tuag at gynhwysiad a gosod a monitro targedau ar gyfer grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli;
- cynnig cymorth ychwanegol er mwyn sicrhau bod grwpiau arbennig o hyfforddeion neu hyfforddeion sydd ag anghenion penodol, yn gallu dilyn eu cwrs yn llwyddiannus; a
- sicrhau bod hyfforddeion yn ymwybodol o ac yn defnyddio'u dealltwriaeth o'r materion hyn wrth addysgu.

3.11 A yw'r darparwr yn hyrwyddo addysg ar gyfer datblygiad cynaliadwy?

Dylech farnu:

- y graddau y mae hyfforddeion yn ymwybodol o ac yn defnyddio'u dealltwriaeth o ddatblygu cynaliadwy a materion sy'n gysylltiedig â'u haddysgu.

3.12 A yw'r profiadau dysgu yn ystyried anghenion cyflogwyr?

Dylech farnu ansawdd profiadau dysgu yn ôl y graddau y mae'r darparwr yn:

- ceisio canfod safbwyntiau penaethiaid, yn enwedig y rhai mewn ysgolion partner neu'r rhai sydd wedi penodi hyfforddeion, ac ystyried y rhain wrth gynllunio cyrsiau.

3.13 A yw'r profiadau dysgu yn datblygu medrau menter a'r medrau eraill y mae eu hangen er mwyn cefnogi datblygiad economaidd?

Dylech farnu'r graddau y mae'r ddarpariaeth yn:

- paratoi hyfforddeion ar gyfer gweithio ym myd addysg trwy ddatblygu ystod o fedrau yn unol â blaenoriaethau cenedlaethol.

3.14 A yw'r profiadau dysgu yn adlewyrchu blaenoriaethau cenedlaethol yn ymwneud â dysgu gydol oes ac adfywio cymunedol?

Dylech farnu'r graddau y mae:

- blaenoriaethau cenedlaethol er mwyn delio â phobl sydd dan anfantais mewn cymdeithas, cyfle cyfartal a datblygu cynaliadwy yn cael eu cynnwys yn y ddarpariaeth; a'r
- modd y mae cynnwys, dull darparu a chynlluniau datblygu cyrsiau yn dangos ymrwymiad i'r blaenoriaethau hyn.

Cwestiwn Allweddol 4: Pa mor dda yw'r gofal, yr arweiniad a'r cymorth a ddarperir i ddysgwyr?

<p>Dylai arolygwyr arfarnu ac adrodd ar:</p>	<p>Wrth ffurfio'u barnau, dylai arolygwyr ystyried, pan fo hynny'n berthnasol, y graddau y mae darparwyr yn:</p>
<p><input type="checkbox"/> ansawdd y gofal, y cymorth a'r arweiniad i ddysgwyr</p>	<ul style="list-style-type: none"> • cynllunio ac yn rheoli trefniadau gofal a gwasanaethau cymorth yn effeithiol; • gweithio mewn partneriaeth â rhieni, gofalwyr a chyflogwyr, ac ystyried eu safbwyntiau; • darparu gwybodaeth ar yr holl gyfleoedd sydd ar gael a chynghor diduedd sy'n helpu dysgwyr i ddewis y cwrs sy'n iawn iddynt; • meddu ar raglenni sefydlu sy'n helpu dysgwyr i setlo'n gyflym, deall eu hawliau a'u cyfrifoldebau a deall galw'r cwrs neu'r rhaglen; • darparu cymorth ac arweiniad personol o ansawdd uchel i ddysgwyr, gan gynnwys addysg bersonol a chymdeithasol, rhaglenni tiwtorial a gwasanaethau arbenigol; • monitro prydlondeb, presenoldeb, ymddygiad a pherfformiad dysgwyr a chymryd camau priodol a chynnar yn ôl y gofyn; • darparu addysg ac arweiniad gyrfaoedd effeithiol sy'n helpu dysgwyr i wneud dewisiadau call; • sicrhau lles pob dysgwr; a • meddu ar bolisïau a gweithdrefnau effeithiol i amddiffyn plant a phobl ifanc sy'n ystyried y ddeddfwriaeth a'r arweiniad perthnasol gan Gynulliad Cenedlaethol Cymru ac er mwyn delio ag apeliadau a chwynion.
<p><input type="checkbox"/> ansawdd y ddarpariaet ar gyfer anghenion dysgu ychwanegol</p>	<ul style="list-style-type: none"> • nodi anghenion dysgu unigol yn effeithiol; • darparu cymorth ychwanegol i fodloni anghenion unigol, gan gynnwys y rhai i ddysgwyr sydd ag anabledd corfforol a/neu ddysgu, amhariad synhwyrol ac anghenion arbennig eraill; a • darparu cymorth priodol i ddysgwyr y mae eu hymddygiad yn amharu ar eu cynnydd a chynnydd eraill.
<p><input type="checkbox"/> ansawdd y ddarpariaeth ar gyfer cyfle cyfartal</p>	<ul style="list-style-type: none"> • cynnig cymorth ac arweiniad addas i ddysgwyr, gan ystyried eu cefndir cymdeithasol, addysgol, ethnig neu ieithyddol; • hyrwyddo cydraddoldeb rhwng y ddau ryw a

	<p>herio stereoteipiau o ran dewisiadau a disgwyliadau dysgwyr;</p> <ul style="list-style-type: none">• hyrwyddo perthynas dda rhwng gwahanol hiliau ar draws pob maes gweithgaredd;• meddu ar fesurau effeithiol i ddiddymu ymddygiad gormesol, gan gynnwys gwahaniaethu hiliol, bwlio a phob math o boenydio;• sicrhau bod dysgwyr anabl yn cael eu trin yn gyfartal a gwneud addasiadau rhesymol er mwyn osgoi eu rhoi dan anfantais sylweddol; a• chydabod a pharchu amrywiaeth.
--	---

Defnyddio'r meini prawf

Dylai arolygwyr arfarnu ac adrodd ar:

ansawdd y gofal, y cymorth a'r arweiniad i hyfforddeion

4.1 A yw'r darparwr yn cynllunio ac yn rheoli trefniadau gofal a gwasanaethau cymorth yn effeithiol?

Dylech farnu'r graddau y mae'r darparwr yn:

- cynllunio, monitro ac addasu ei drefniadau gofal mewn ffordd systematig; a
- chynnig patrwm ymddygiad i hyfforddeion.

4.2 A yw'r darparwr yn gweithio mewn partneriaeth â rhieni, gofalwyr a chyflogwyr, gan ystyried eu safbwyntiau?

Dylech farnu:

- pa mor effeithiol y caiff safbwyntiau penaethiaid sydd wedi cyflogi hyfforddeion eu casglu, eu dadansoddi a'u defnyddio.

4.3 A yw'r darparwr yn rhoi gwybodaeth am yr holl gyfleoedd sydd ar gael ac arweiniad diduedd sy'n helpu darpar hyfforddeion i ddewis y cwrs sy'n addas iddynt?

Dylech farnu'r graddau y mae darparwyr yn:

- cynorthwyo ymgeiswyr posibl i archwilio posibiliadau gyrfa mewn addysgu;
- sicrhau bod deunydd cyhoeddusrwydd ar gael yn y Gymraeg a'r Saesneg, ac sy'n cyfeirio at y Cwricwlwm Cymreig ac at gyfleoedd i ddysgu Cymraeg;
- cynnwys staff yr ysgol wrth ddewis hyfforddeion;
- seilio cyfweiliadau a thasgau dethol ar feini prawf a weithredir yn gyson;
- recriwtio hyfforddeion sy'n bodloni gofynion mynediad a meini prawf dethol, gan ystyried yn ofalus safonau

academaidd cyfatebol, profiad perthnasol, rhinweddau personol a chymhelliant;

- asesu lefel academaidd hyfforddeion nad ydynt wedi dilyn trywydd safonol a'u gallu i elwa o'r cwrs yn drylwyr;
- cyrraedd targedau recriwtio a recriwtio unigolion o'r radd, flaenaf o'r ddau ryw ac o grwpiau sy'n cael eu tangynrychioli;
- meddu ar ddata dibynadwy a manwl ar gymwysterau wrth gychwyn a chyfraddau cwblhau;
- olrhain, dadansoddi ac ymateb i wybodaeth ynghylch cyrchfannau terfynol a chyfraddau cyflogaeth; a
- monitro cynnydd pob hyfforddai yn drylwyr a, phan fo hynny'n briodol, cwnsela hyfforddeion nad ydynt yn addas i ddilyn gyrfa addysgu.

4.4 A yw'r darparwr yn meddu ar raglenni sefydlu sy'n helpu hyfforddeion i setlo'n gyflym, a deall eu hawliau a'u cyfrifoldebau a gofynion y cwrs neu'r rhaglen?

Dylech farnu hyn yn ôl y graddau mae rhaglenni sefydlu yn:

- cynnig cymorth i hyfforddeion ddeall gofynion y cwrs ac asesu;
- hysbysu hyfforddeion ynghylch sut i gael cymorth;
- helpu hyfforddeion i ddeall eu hawliau a'u cyfrifoldebau; ac yn
- sicrhau bod hyfforddeion yn ymwybodol o weithdrefnau apelio a chwyno.

4.5 A yw'r darparwr yn darparu cymorth ac arweiniad personol o ansawdd uchel i ddysgwyr, gan gynnwys addysg personol a chymdeithasol, rhaglenni tiwtorial a gwasanaethau arbenigol?

Dylech farnu'r cymorth a'r arweiniad i hyfforddeion yn ôl y graddau y maent yn gallu manteisio arno yn hawdd a'u bod yn ymwybodol o ystod o wasanaethau cymorth gan gynnwys:

- arweiniad cyfrinachol ar faterion personol, iechyd ac ariannol gan gwnselwyr addas a chymwys;
- cymorth tiwtorial er mwyn bodloni anghenion unigol hyfforddeion ar faterion personol a materion yn ymwneud ag astudio;
- cymorth i hyfforddeion sy'n gwneud cynnydd academaidd cyfyngedig neu'r hyfforddeion nad ydynt yn gallu manteisio ar y ddarpariaeth yn y ffordd draddodiadol;
- cyswllt effeithiol rhwng tiwtoriaid a mentoriaid er mwyn sicrhau dilyniant o ran y cymorth personol trwy gydol y cyfnod hyfforddi; a
- chyllid ychwanegol er mwyn helpu hyfforddeion y mae angen cymorth ariannol arnynt.

4.6 A yw'r darparwr yn monitor prydlondeb, presenoldeb, ymddygiad a pherfformiad hyfforddeion, gan gymryd camau cynnar a phriodol yn ôl y gofyn?

Dylech farnu'r ddarpariaeth ar gyfer sicrhau bod hyfforddeion yn datblygu gwerthoedd a rhinweddau addas yn ôl y graddau y mae'n:

- cyfleu disgwyliadau uchel i hyfforddeion;
- monitro prydlondeb, presenoldeb, ymddygiad a pherfformiad yn rheolaidd;
- ymyrryd yn gynnar os na fydd hyfforddeion yn bodloni'r disgwyliadau hyn;
- sicrhau bod aelodau'r bartneriaeth yn cydweithio er mwyn hyrwyddo'r gwerthoedd hyn; ac
- yn helpu hyfforddeion i ddelio â materion cyfrinachol mewn ffordd sensitif.

4.7 A oes addysg ac arweiniad gyrfaedd effeithiol ar gael sy'n helpu hyfforddeion i wneud dewisiadau doeth?

Dylech farnu ansawdd addysg ac arweiniad gyrfaedd yn ôl y graddau y mae'n:

- helpu hyfforddeion i ddeall y gwahanol lwybrau gyrfa sy'n bodoli ar eu cyfer ym myd addysg;
- cynnig cymorth i hyfforddeion wrth iddynt ymgeisio am swyddi addysgu; ac
- yn gweithio gydag ysgolion ac awdurdodau addysg lleol i helpu hyfforddeion i gael gwaith.

Nid yw gyrfa addysgu yn addas ar gyfer rhai hyfforddeion. Dylech farnu a gaiff y rhain eu cwnsela yn y ffordd gywir ac mewn ffordd sensitif i adael y cwrs yn gynnar a chael cyngor gyrfaedd addas.

4.8 A yw'r darparwr yn sicrhau lles pob hyfforddai?

Dylech farnu'r trefniadau i sicrhau lles hyfforddeion yn ôl y graddau y mae:

- gan ddarparwyr drefniadau iechyd a diogelwch ar waith; ac
- y mae hyfforddeion yn dangos ymwybyddiaeth dda o faterion yn ymwneud ag iechyd a diogelwch yn eu haddysgu.

4.9 A oes gan y darparwr weithdrefnau effeithiol ar gyfer amddiffyn plant a phobl ifanc, gan gynnwys delio ag apeliadau a chwynion?

Dylech farnu'r gweithdrefnau hyn yn ôl y graddau y mae'r darparwr:

- yn cydymffurfio â'r gofynion cyfreithiol ar gyfer archwilio cefndir hyfforddeion;
- yn sicrhau bod yr hyfforddeion yn deall y Cod Ymarfer sy'n deillio o Ddeddf Plant 1989; ac
- yn monitro, yn adolygu ac yn addasu ei bolisiâu a'i weithdrefnau ar gyfer delio â chwynion.

Ansawdd y ddarpariaeth ar gyfer anghenion dysgu ychwanegol

4.10 A yw'r darparwr yn nodi anghenion dysgu unigol yn effeithiol?

Dylech farnu trefniadau yn ôl y graddau y maent yn:

- unodi anghenion dysgu hyfforddeion unigol trwy gyfrwng gwaith asesu diagnostig o ansawdd uchel.

4.11 A oes cymorth ychwanegol i fodloni anghenion unigol, gan gynnwys y rhai ar gyfer hyfforddeion sydd ag anabledau dysgu a/neu gorfforol, nam ar eu synhwyrau ac anghenion arbennig eraill?

Dylech farnu ansawdd y cymorth ychwanegol yn ôl y graddau y mae:

- trefniadau priodol yn bodoli i alluogi hyfforddeion i oresgyn unrhyw drafferthion a gânt;
- adnoddau addas a staff wedi'u hyfforddi ar gael er mwyn cynnig cymorth i hyfforddeion; ac
- y mae'r darparwr yn monitro, yn adolygu ac yn addasu ei drefniadau cynnig cymorth.

4.12 A ddarperir cymorth addas i hyfforddeion y mae eu hymddygiad yn amharu ar eu cynnydd a chynnydd eraill?

Dylech farnu ansawdd y cymorth yn ôl y graddau y mae'r darparwr yn:

- unodi ymddygiad allai amharu ar gynnydd hyfforddeion;
- gwneud trefniadau addas i hyfforddeion oresgyn unrhyw drafferthion; ac
- yn monitro, yn adolygu ac yn addasu ei drefniadau cynnig cymorth.

Gall lleiafrif o hyfforddeion ddatblygu problemau personol yn ystod eu cyfnod hyfforddi. Gall y cymorth gynnwys cwnsela, datblygu cynllun hyfforddi unigol, cwnsela'r hyfforddai i ohirio gadael y cwrs neu beidio â pharhau â'r cwrs.

ansawdd y ddarpariaeth cyfle cyfartal

4.13 A yw'r darparwr yn cynnig cymorth ac arweiniad priodol i'r hyfforddeion gan ystyried eu cefndir cymdeithasol, addysgol, hiliol neu ieithyddol mewn ffordd addas?

Dylech farnu ansawdd y cymorth a'r arweiniad yn ôl y graddau y mae pob hyfforddai yn:

- ymwybodol o'r cymorth a'r arweiniad sydd ar gael iddynt ac yn manteisio arnynt; ac
- yn dangos dilyniant ar eu cwrs o ganlyniad.

4.14 A yw'r darparwr yn hyrwyddo cydraddoldeb rhwng y ddau ryw ac yn herio stereoteipiau o ran dewisiadau a disgwyliadau dysgwyr?

Dylech farnu hyn yn ôl y graddau y mae'r:

- hyfforddiant i hyfforddeion, tiwtoriaid a mentoriaid yn cynnwys y materion hyn;
- darparwr yn chwennych safbwyntiau hyfforddeion o ran eu profiadau ar y cwrs ac yn ei addas yn ôl y gofyn; ac
- y mae hyfforddeion yn dangos gafael dda o'r materion hyn wrth iddynt addysgu.

4.15 A yw'r darparwr yn hyrwyddo cysylltiadau hiliol da ar draws pob maes gweithgarwch?

Dylech farnu'r graddau y mae:

- polisïau a chynlluniau'n bodoli i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol;
- y caiff polisïau a chynlluniau eu gweithredu a bod gweithdrefnau'n bodoli i fonitro, adolygu ac addasu polisïau a chynlluniau yn ôl y gofyn;
- hyfforddiant i hyfforddeion, tiwtoriaid a mentoriaid yn cynnwys y materion hyn;
- y darparwr yn chwennych safbwyntiau hyfforddeion o ran eu profiadau ar y cwrs ac yn ei addasu yn ôl y gofyn; ac
- y mae hyfforddeion yn dangos gafael dda ar y materion hyn wrth iddynt addysgu.

4.16 A oes gan y darparwr fesurau effeithiol i ddiddymu ymddygiad gormesol, gan gynnwys gwahaniaethu hiliol, bwlio a phob math o boenydio?

Dylech farnu a oes:

- polisïau, gweithdrefnau a mesurau disgyblu gwrth-boenydio yn bodoli y mae aelodau'r bartneriaeth yn ymwybodol ohonynt ac sy'n cael eu dilyn;
- mesurau'n bodoli i atal hiliaeth sefydliadol trwy ddarparu hyfforddiant priodol i staff y bartneriaeth; ac
- a oes camau priodol yn bodoli i fonitro, adolygu ac addasu polisïau a gweithdrefnau.

4.17 A yw'r darparwr yn sicrhau bod dysgwyr anabl yn cael eu thrin yn gyfartal ac yn gwneud addasiadau rhesymol er mwyn osgoi eu rhoi dan anfantais sylweddol?

Dylech farnu a yw'r darparwr yn:

- sicrhau bod hyfforddeion anabl yn cael eu trin yn gyfartal;
- gwneud addasiadau rhesymol er mwyn osgoi rhoi hyfforddeion anabl dan anfantais sylweddol;
- darparu cyfleusterau i gynnig cymorth i ddysgu ac anghenion corfforol hyfforddeion anabl;
- meddu ar bolisïau a gweithdrefnau effeithiol y mae pob aelod o'r bartneriaeth yn ymwybodol ohonynt ac sy'n cael eu dilyn; ac
- yn cymryd camau priodol i fonitro, adolygu ac addasu polisïau a gweithdrefnau.

4.18 A yw'r darparwr yn cydnabod parchu ac amrywiaeth?

Dylech farnu'r graddau y mae hyfforddiant yn galluogi hyfforddeion:

- i ddatblygu dealltwriaeth o amrywiaeth a dod i werthfawrogi cyfraniadau eraill; ac
- unodi a bodloni amrywiaeth anghenion disgyblion wrth addysgu.

3.4: Arweinyddiaeth a rheolaeth

Cwestiwn Allweddol 5: Pa mor effeithiol yw'r arweinyddiaeth a rheolaeth strategol?

<p>Dylai arolygwyr arfarnu ac adrodd ar:</p>	<p>Wrth ffurfio'u barnau, dylai arolygwyr ystyried, pan fo hynny'n berthnasol, y graddau y mae arweinwyr a rheolwyr yn:</p>
<p>pa mor dda y mae arweinwyr a rheolwyr yn cynnig arweiniad eglur ac yn hyrwyddo safonau uchel</p>	<ul style="list-style-type: none"> • rhoi cyfeiriad eglur trwy gyfrwng gwerthoedd, nodau, amcanion a thargedau y mae pawb sy'n gysylltiedig â darparu addysg, hyfforddiant a gwasanaethau eraill yn eu deall yn llawn; • meddu ar nodau a gwerthoedd penodol sy'n hyrwyddo cydraddoldeb i bawb, yn ystyried gofynion cyfreithiol perthnasol ac a adlewyrchir yng ngwaith y darparwr; • ystyried blaenoriaethau cenedlaethol a phartneriaethau lleol a chytundebau consortia; • gosod a bodloni targedau a nodau heriol, realistig; • rheoli a gwella perfformiad staff, timau ac adrannau unigol; ac • ymgymryd â gwaith gwerthuso neu adolygu staff effeithiol er mwyn hyrwyddo eu datblygiad proffesiynol a gwella ansawdd y ddarpariaeth.
<p>pa mor dda y mae llywodraethwyr neu gyrff goruchwyllo eraill yn bodloni eu cyfrifoldebau</p>	<p>y graddau y mae llywodraethwyr ac aelodau eraill ar fyrddau goruchwyllo yn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • helpu i bennu cyfeiriad strategol y darparwr; • monitro ansawdd y ddarpariaeth yn rheolaidd; ac • yn bodloni gofynion cyfreithiol a rheoleiddio.

Defnyddio'r meini prawf

Dylai arolygwyr ganolbwyntio ar ansawdd arweinyddiaeth yn hytrach na'r dulliau.
Dylai arolygwyr arfarnu ac adrodd ar:

□ pa mor dda y mae arweinwyr a rheolwyr yn cynnig cyfeiriad eglur ac yn hyrwyddo safonau uchel

5.1 A roddir cyfeiriad eglur trwy gyfrwng gwerthoedd, nodau, amcanion a thargedau y mae pawb sy'n gysylltiedig â darparu addysg, hyfforddiant a gwasanaethau eraill yn eu deall yn llawn?

Byddwch yn barnu'r graddau y mae:

- gwerthoedd a nodau'n cael eu nodi'n eglur ac yn gryno mewn dogfennau;
- pob partner yn dangos ymdeimlad o bwrpas cyffredin yn eu gwaith;
- y darparwr yn datblygu tîm y mae ei aelodau'n cynrychioli'r holl bartneriaid ac yn fodlon cyfrannu ar sail eu cryfderau unigol; ac
- y mae gwaith arweinwyr a rheolwyr yn cael effaith uniongyrchol ar wella ansawdd y ddarpariaeth ac ar y safon a gyflawnir gan hyfforddeion.

5.2 A oes nodau a gwerthoedd eglur yn bodloni sy'n hyrwyddo cydraddoldeb i bawb ac a adlewyrchir yng ngwaith y darparwr?

Dylech farnu'r graddau y mae:

- cyfle cyfartal i staff a hyfforddeion yng ngwaith y darparwr;
- staff a hyfforddeion yn cyfrannu at y gwaith o lunio polisiau a gweithdrefnau sy'n hyrwyddo cydraddoldeb i bawb ac sy'n ystyried gofynion cyfreithiol;
- camau'n cael eu cymryd i sicrhau bod pob aelod o staff a phob hyfforddai'n deall y polisiau hyn; ac
- y caiff y rhain eu hadlewyrchu yng ngwaith y bartneriaeth a'u hadolygu'n barhaus.

5.3 A yw rheolwyr yn ystyried blaenoriaethau cenedlaethol a chytundebau consortia a phartneriaethau lleol?

Dylech farnu'r graddau y mae arweinwyr a rheolwyr yn:

- ystyried blaenoriaethau a unodwyd yn genedlaethol, yn flaenoriaeth, megis delio â phobl sydd dan anfantais mewn cymdeithas; a
- cheisio pennu ffyrdd arloesol i gyfrannu tuag at y blaenoriaethau hyn.

Dylech farnu sut y rheolir y bartneriaeth rhwng SAU ac ysgolion yn ôl y graddau y mae:

- partneriaid yn deall sut y rhennir rolau a chyfrifoldebau hyfforddi;
- partneriaid yn cyfrannu at y gwaith o gynllunio, rheoli, cyflwyno, adolygu ac arfarnu'r hyfforddiant;
- tiwtoriaid a mentoriaid yn cael eu hyfforddi i gyflawni eu rôl;
- cyfathrebu effeithiol yn bodoli rhwng y partneriaid a rhwng y partneriaid a'r hyfforddeion;
- meini prawf a gweithdrefnau i ddethol a dadethol ysgolion partner yn ystyried adroddiadau arolygu, data ar berfformiad a thystiolaeth arall o allu'r ysgol i hyfforddi hyfforddeion;
- lleoliadau'n cael eu gwneud mewn adrannau pwnc uwchradd neu ddosbarthiadau cynradd y gall eu hathrawon gynnig cymorth a hyfforddiant da i hyfforddeion; ac
- y caiff y dull o asesu addysgu hyfforddeion ei safoni er mwyn sicrhau cysondeb.

5.4 A osodir targedau a nodau cyraeddadwy a heriol ac a gânt eu bodloni?

Dylech farnu pa mor dda y mae rheolwyr yn gosod ac yn bodloni targedau yn ôl y graddau y maent yn:

- defnyddio ystod o dystiolaeth megis yr hyn a ddarperir gan holiaduron hyfforddeion a mentoriaid, adroddiadau arholwyr allanol ac adroddiadau arolygu ac adolygu Estyn er mwyn pennu blaenoriaethau i wella cyrsiau hyfforddi; a
- datblygu mesurau ynghylch pa mor dda y mae eu hyfforddeion yn addysgu o'i gymharu â'r rhai o sefydliadau eraill neu gydag athrawon cymwys.

5.5 A yw arweinwyr a rheolwyr yn rheoli ac yn gwella perfformiad staff, timau ac adrannau unigol?

Dylech farnu'r graddau y mae arweinwyr a rheolwyr:

- wedi ffurfio strwythurau, pwyllgorau a llinellau cyfathrebu addas;
- yn unodi targedau ar gyfer staff a thimau unigol; ac
- yn dangos eu bod yn olrhain ac yn arfarnu gwelliannau o ran perfformiad, yn enwedig o ran yr effaith ar addysgu hyfforddeion.

5.6 A yw trefniadau gwerthuso neu adolygu staff hyrwyddo datblygiad proffesiynol yn effeithiol ac yn gwella ansawdd y ddarpariaeth?

Dylech farnu ansawdd datblygiad proffesiynol staff yn ôl y graddau y mae:

- yn cael effaith ar ansawdd hyfforddiant, yn enwedig o ran delio â diffygion sydd wedi bodoli ers tro megis defnyddio TGCh a chysondeb mewn dulliau mentora;
- trefniadau effeithiol yn bodoli i gynnig rhaglen sefydlu i bob aelod o staff sy'n newydd i'r bartneriaeth, ac i'r rhai sy'n mabwysiadu rolau a chyfrifoldebau newydd; ac
- y mae effaith hyfforddi staff, amser ymchwilio a chyfleoedd i staff ysgolion a SAU gydweithio yn cael eu harfarnu a'u haddasu.

□ Pan fo hynny'n berthnasol, y graddau y mae llywodraethwyr neu gyrff goruchwylio eraill yn bodloni eu cyfrifoldebau

5.7 Pa mor dda y mae llywodraethwyr neu fyrddau goruchwylio eraill yn helpu i osod cyfeiriad strategaeth y darparwr?

Dylech farnu hyn yn ôl y graddau y mae:

- cyfraniadau byrddau a phwyllgorau lefel uchel yn cael eu dylanwadu gan ddealltwriaeth o hyfforddiant cychwynnol i athrawon; ac
- y mae trefniadau'r byrddau a'r pwyllgorau hyn yn eu galluogi i gyflawni eu cyfrifoldebau'n ymwneud â chynllunio strategol.

5.8 A yw llywodraethwyr a chyrrff goruchwylio eraill yn monitro ansawdd y ddarpariaeth yn rheolaidd?

Dylech farnu hyn yn ôl y graddau y mae'r:

- cofnodion a'r cynlluniau gweithredu sy'n codi o bwyllgorau yn unodi monitro ac arfarnu ansawdd rheolaidd ar y ddarpariaeth.

5.9 A yw llywodraethwyr a neu gyrff rheoleiddio eraill yn bodloni gofynion cyfreithiol a rheoleiddio?

Dylech farnu hyn yn ôl y graddau y mae'r:

- cofnodion a'r cynlluniau gweithredu sy'n codi o bwyllgorau yn dangos cydymffurfiaeth â gofynion statudol.

Cwestiwn Allweddol 6: Pa mor dda y mae arweinwyr a rheolwyr yn arfarnu ac yn gwella ansawdd a safonau?

Dylai arolygwyr arfarnu ac adrodd ar:	Wrth ffurfio'u barnau, dylai arolygwyr ystyried, pan fo hynny'n berthnasol, y graddau y mae arweinwyr a rheolwyr yn:
<input type="checkbox"/> pa mor effeithiol y mae perfformiad y darparwr yn cael ei fonitro a'i farnu	<ul style="list-style-type: none"> ymwybodol o berfformiad y meysydd y maent yn gyfrifol amdanynt ac yn defnyddio'r wybodaeth yn effeithiol; pennu trefniadau hunan-arfarnu sy'n gynhwysfawr, yn systematig ac yn seiliedig ar dystiolaeth uniongyrchol; chwennych ac yn ystyried safbwyntiau dysgwyr, staff ac unrhyw un arall sydd â diddordeb; ac yn sicrhau bod pawb sy'n gysylltiedig â darparu addysg, hyfforddiant a gwasanaethau eraill yn deall ac yn ymwneud yn llawn â'r trefniadau hunan-arfarnu.
<input type="checkbox"/> effeithiolrwydd cynllunio ar gyfer sicrhau gwelliant	<ul style="list-style-type: none"> gosod blaenoriaethau a champau gweithredu eglur er mwyn sicrhau gwelliant; sicrhau bod adnoddau digonol yn cael eu dyrannu ar gyfer blaenoriaethau; ac yn gallu dangos bod camau gweithredu wedi arwain at welliannau mesuradwy.

Defnyddio'r meini prawf

Dylai arolygwyr arfarnu ac adrodd ar:

ba mor effeithiol y mae perfformiad y darparwr yn cael ei fonitro a'i arfarnu

6.1 A yw arweinwyr a rheolwyr yn ymwybodol o berfformiad meysydd y maent yn gyfrifol amdanynt ac yn defnyddio'r wybodaeth yn effeithiol?

Dylech farnu hyn yn ôl y graddau y mae arweinwyr a rheolwyr yn:

- meddu ar ddealltwriaeth dda o safonau, tueddiadau, blaenoriaethau, materion a sefydliadau cenedlaethol perthnasol;
- defnyddio amrywiaeth o ddulliau gweithredu er mwyn arfarnu perfformiad y maes y maent yn gyfrifol amdano yn erbyn meini prawf y cytunwyd arnynt, gan gynnwys defnyddio data rhifol a gwybodaeth o arsylwi sesiynau hyfforddi, mewn ffordd systematig; a
- dangos eu bod yn gallu gweithredu strategaethau effeithiol a llym sy'n debygol o sicrhau gwelliannau.

Mae gwybodaeth ystadegol CCAUC ac adroddiadau Estyn yn darparu meincnodau sy'n helpu SAU i adolygu eu safonau yn erbyn cyfartaledd cenedlaethol a pherfformiad darparwyr eraill.

6.2 A yw'r trefniadau hunan-arfarnu yn gynhwysfawr, yn systematig ac yn seiliedig ar dystiolaeth uniongyrchol?

Dylech farnu trefniadau hunan-arfarnu yn ôl y graddau y maent yn:

- defnyddio ystod o strategaethau priodol, gan gynnwys defnyddio arholwyr allanol;
- arwain at welliannau yn safonau addysgu hyfforddeion;
- rhan o weithdrefnau sicrhau ansawdd rheolaidd;
- canolbwyntio ar bob agwedd o'r ddarpariaeth; ac
- yn arfarnu cynnydd yn erbyn meini prawf llwyddo eglur a thargedau perfformio mesuradwy sy'n gysylltiedig â safonau addysgu hyfforddeion.

6.3 A yw arweinwyr a rheolwyr yn chwennyh ac yn ystyried safbwyntiau dysgwyr, staff ac unrhyw un arall sydd â diddordeb?

Dylech farnu:

- pa mor effeithiol yw holiaduron neu grwpiau ymgynghori wrth sicrhau safbwyntiau hyfforddeion ynghylch y ddarpariaeth;
- pa mor gyflym ac effeithiol y mae darparwyr yn ymateb i safbwyntiau hyfforddeion;
- i ba raddau y mae cynlluniau gweithredu yn ystyried materion a godir gan hyfforddeion;
- i ba raddau y mae rheolwyr ac arweinwyr yn ystyried safbwyntiau mentoriaid ac ysgolion partner mewn ffordd systematig;
- i ba raddau y mae rheolwyr ac arweinwyr yn ystyried safbwyntiau penaethiaid ysgolion lle penodwyd hyfforddeion, mewn ffordd systematig; ac
- a ddefnyddir y safbwyntiau hyn er mwyn sicrhau gwelliannau i elfennau cyrsiau a leolir mewn coleg ac mewn ysgol.

6.4 A yw pawb sy'n gysylltiedig â darparu hyfforddiant a gwasanaethau eraill yn deall y trefniadau hunan-arfarnu ac a ydynt yn cyfranogi ynddynt?

Dylech farnu hyn yn ôl y graddau y mae pob aelod o staff yn y SAU ac mewn ysgolion partner yn:

- deall eu cyfrifoldebau yn y broses hunan-arfarnu ac y caiff graddau a natur eu cyfraniad ei nodi'n eglur mewn dogfennau;
- chwarae rhan effeithiol yn yr hunan-arfarniad o'r ddarpariaeth yn yr ysgol ac yn y coleg;
- derbyn adborth o ansawdd uchel ar eu perfformiad; ac
- yn cael cymorth i weithredu cynlluniau gweithredu a gwella'u perfformiad.

Effeithiolrwydd cynllunio ar gyfer sicrhau gwelliant

6.5 A osodir blaenoriaethau a chamau gweithredu eglur ar gyfer sicrhau gwelliant?

Dylech farnu'r graddau y mae:

- timau'n cydweithio'n dda er mwyn sicrhau gwelliant;
- staff mewn SAU ac ysgolion partner yn ymwybodol o'u cyfraniad arbennig ac ar y cyd tuag at wella; ac
- y mae cynllunio camau gweithredu yn cydymffurfio ag arfer da fel y'i nodwyd yn yr arweiniad hwn.

6.6 A ddyrennir adnoddau digonol ar gyfer blaenoriaethau?

Dylech farnu hyn yn ôl y graddau y mae:

- digon o sesiynau briffio a hyfforddi yn cael eu darparu i fentoriaid ysgol a thiworiaid coleg;
- digon o arian, amser, hyfforddiant ac offer yn cael eu darparu i weithredu'r strategaethau gwella; ac y mae
- adnoddau addas ar gael i gynnig cymorth i ysgolion partner wrth iddynt ymgymryd â'u rôl hyfforddi, gan gynnwys cysylltiadau cyfathrebu TGCh.

6.7 A yw arweinwyr a rheolwyr yn gallu dangos bod camau a gymerwyd wedi arwain at welliannau mesuradwy?

Dylech farnu hyn yn ôl y graddau:

- y deliwyd â diffygion a unodwyd yn gyflym ac yn effeithiol;
- yr ymatebwyd yn effeithiol i faterion a godwyd gan arolygiadau ac arholwyr allanol; ac
- y defnyddiwyd y wybodaeth am athrawon newydd gymhwyso yn ystod eu blwyddyn addysgu gyntaf.

Cwestiwn Allweddol 7: Pa mor effeithlon y mae arweinwyr a rheolwyr yn ddefnyddio adnoddau?

Dylai arolygwyr arfarnu ac adrodd ar:	Wrth ffurfio'u barnau, dylai arolygwyr ystyried, pan fo hynny'n berthnasol, y graddau y mae:
<input type="checkbox"/> pa mor ddigonol ac addas yw adeiladau, adnoddau dysgu a staff a sut y'u defnyddir	<ul style="list-style-type: none"> • digon o staff addysgu a hyfforddi a staff cymorth eraill ar gael sy'n gymwys, yn arbenigol ac yn brofiadol; • pob dysgwr yn gallu manteisio ar adnoddau dysgu priodol sy'n cyd-fynd â gofynion eu profiadau dysgu; ac • y mae adeiladau'n darparu lleoliad addas ar gyfer addysgu, dysgu a chymorth da i bob dysgwr.
<input type="checkbox"/> pa mor effeithlon y caiff adnoddau eu rheoli er mwyn sicrhau gwerth am arian	<ul style="list-style-type: none"> • adnoddau sydd ar gael yn cael eu defnyddio mewn ffordd ddarbodus, effeithlon ac effeithiol; • staff addysgu, hyfforddi a chymorth yn cael eu dirprwyo, eu rheoli a'u datblygu'n effeithiol; • adnoddau'n cyd-fynd â blaenoriaethau datblygu'r darparwr; ac • y mae'r ffordd y defnyddir adnoddau'n cael ei adolygu'n rheolaidd er mwyn sicrhau gwerth am arian.

Defnyddio'r meini prawf

Dylai arolygwyr arfarnu ac adrodd ar:

- ba mor ddigonol ac addas yw adeiladau, adnoddau dysgu a staff a sut y'u defnyddir**

7.1 A oes digon o staff addysgu a hyfforddi a staff cymorth eraill ar gael sy'n gymwys, yn arbenigol ac yn brofiadol?

Dylech farnu hyn yn ôl y graddau y mae:

- digon o staff profiadol a chymwys i fodloni'r gofynion hyfforddi, gan gynnwys y Cwricwlwm Cymreig;
- y sefydliad yn sicrhau bod staff sy'n ymweld ag ysgolion yn ystod eu gwaith yn addas i ddod i gysylltiad â phlant a phobl ifanc;
- pob aelod o staff sy'n cael eu dirprwyo i weithio gyda hyfforddeion yn meddu ar y medrau angenrheidiol ym maes arsylwi dosbarth a barnu hyfedredd addysgu; ac
- y mae staff sy'n gysylltiedig â hyfforddi yn diweddarau eu gwybodaeth broffesiynol a'u gwybodaeth am y pwnc, a'u harbenigedd addysgu.

7.2 A yw pob hyfforddai'n gallu manteisio ar adnoddau dysgu priodol sy'n cyd-fynd â gofynion eu profiadau dysgu?

Dylech farnu hyn yn ôl y graddau y mae:

- digon o lyfrau ac adnoddau eraill ar gael er mwyn gwneud tasgau aseiniad ac at ddibenion astudio personol;
- ystod o adnoddau dysgu cyfredol yn cael eu defnyddio mewn ysgolion ar gyfer hyfforddeion;
- digon o adnoddau TGCh ar gael sy'n berthnasol i'r gwahanol ystod oedran a'r pynciau a gynigir;
- hyfforddeion yn gallu manteisio ar adnoddau ac offer angenrheidiol er mwyn dewis neu baratoi deunyddiau addysgu ar gyfer eu dosbarthiadau;
- hyfforddeion yn defnyddio adnoddau'n dda yn ystod cyfnodau astudio preifat, amser hyfforddi a'u haddysgu eu hunain;
- staff yn defnyddio adnoddau yn effeithiol; ac
- y mae adnoddau'n adlewyrchu'r Cwricwlwm Cymreig.

7.3 A yw adeiladau'n darparu lleoliad addas ar gyfer addysgu, dysgu a chynnig cymorth da i bob hyfforddai?

Dylech farnu hyn yn ôl y graddau y mae:

- digon o gyfleusterau arbenigol ar gael i gynnig cymorth i ddysgu ac addysgu hyfforddeion;
- digon o gyfleusterau priodol yn bodoli i hyfforddeion ddarllen ac astudio yn ystod eu hamser lle na cheir cyswllt;
- yr adeiladau yn addas i'r dysgu a'r addysgu dan sylw;
- model addysgu, adeiladau ac arddangos da yn bodoli;
- adeiladau'n adlewyrchu ethos Cymreig trwy gyfrwng arddangosiadau ac arddangosfeydd; ac
- y mae'r iaith Gymraeg yn cael ei defnyddio ar arwyddion i ddynodi cyfeiriad a lleoliad.

□ pa mor effeithlon y caiff adnoddau eu dosbarthu er mwyn sicrhau gwerth am arian

7.4 A ddefnyddir yr adnoddau sydd ar gael mewn ffordd ddarbodus, effeithlon ac effeithiol?

Dylech farnu hyn yn ôl y graddau y mae darparwyr yn:

- rheoli'r gyllideb mewn ffordd systematig wrth wario a'u bod yn ymwybodol o gostau datblygiadau a gweithgareddau mawr, gan gynnwys y rhai sy'n ymwneud â threfniadau partneriaeth;
- unodi blaenoriaethau yn ymwneud â datblygu a meysydd lle gellir arbed arian;
- parhau i adolygu cyrsiau cyfredol a chwestiynu a ydynt yn gost-effeithiol;
- meddu ar fecanweithiau effeithiol er mwyn unodi anghenion adnoddau a dosbarthu cyllidebau;
- monitro ac arfarnu effaith adeiladau ac adnoddau dysgu ar safonau ac ansawdd yn rheolaidd; ac
- yn gwneud penderfyniadau ynghylch blaenoriaethau yn unol â meini prawf eglur.

7.5 A yw staff addysgu, hyfforddi a chymorth yn cael eu dirprwyo, eu rheoli a'u datblygu'n effeithiol?

Dylech farnu hyn yn ôl y graddau y mae darparwyr yn:

- meddu ar fecanweithiau effeithiol er mwyn rheoli a dirprwyo staff; ac
- yn rheoli'r gyllideb staff a datblygu staff mewn ffordd ofalus a chywir a sail gwaith arfarnu anghenion rheolaidd.

7.6 A yw adnoddau'n cyd-fynd â blaenoriaethau datblygu'r darparwr?

Dylech farnu hyn yn ôl y graddau y mae:

- gweledigaeth strategol o nodau'r ddarpariaeth yn fan cychwyn er mwyn sicrhau bod adnoddau'n cyd-fynd â datblygiadau arfaethedig yn y cwricwlwm; ac
- adnoddau yn cael eu hailddyrranu mewn ffordd effeithiol er mwyn ymateb i newidiadau mawr.

7.7 A gaiff y defnydd o adnoddau ei adolygu'n rheolaidd er mwyn sicrhau gwerth am arian?

Dylech farnu hyn yn ôl y graddau y mae darparwyr yn:

- gwario arian cyhoeddus mewn ffordd ddoeth, trwy ymgorffori egwyddorion gwerth gorau wrth wneud penderfyniadau;
- cymharu costau ac ansawdd eu darpariaeth â darpariaeth darparwyr eraill;
- ymgynghori'n eang â staff, hyfforddeion a phenaethiaid a'r gymuned addysg ac addysgu ehangach ynghylch eu penderfyniadau; ac
- yn barod i wneud newidiadau heriol yng ngoleuni cymariaethau ac ymgynghoriadau.

Dylech farnu gwerth am arian yn ôl y graddau y mae darparwyr yn llwyddo i sicrhau cydbwysedd rhwng effeithiolrwydd eu darpariaeth a'r gost. Dylech farnu effeithiolrwydd y ddarpariaeth yn bennaf yn ôl safonau addysgu'r hyfforddeion ac ansawdd yr addysg a'r hyfforddiant a ddarperir ar eu cyfer. Dylech farnu'r costau trwy ystyried cost rhedeg cyrsiau, costau staff yn bennaf, a pha mor briodol yw'r adnoddau a'r adeiladau sydd ar gael.

3.5 Addysgu drwy gyfrwng y Gymraeg

Mae'n rhaid i ysgolion yng Nghymru ddarparu cwricwlwm sy'n adlewyrchu ieithoedd, diwylliant a threftadaeth Cymru. Mae hyn yn cynnwys addysgu Cymraeg, naill ai fel iaith gyntaf neu ail iaith. Mae ysgolion Cymraeg neu ysgolion dwyieithog hefyd yn defnyddio'r iaith fel cyfrwng yr addysgu mewn meysydd eraill yn y cwricwlwm. Mae gan rai darparwyr HCA ddarpariaeth ar gyfer paratoi hyfforddeion i addysgu Cymraeg neu Gymraeg fel ail iaith neu addysgu pynciau eraill yn Gymraeg. Mae rhai o'r darparwyr hyn a'u hyfforddeion yn cael arian ychwanegol am baratoi i addysgu yn Gymraeg. Yn yr achosion hyn, bydd yr adroddiad yn cynnwys adran ychwanegol ar safonau, ansawdd yr addysg a'r hyfforddiant, ac arweinyddiaeth a rheolaeth ym maes addysgu drwy gyfrwng y Gymraeg.

Bernir **safon addysgu'r hyfforddeion** yn ôl y graddau y maent yn:

- meddu ar allu ysgrifenedig a llafar digonol yn Gymraeg, gan gynnwys terminoleg arbenigol;
- cwblhau aseiniadau yn Gymraeg o safon dda a chyfranogi'n dda mewn trafodaethau;
- gwybod am anghenion disgyblion dwyieithog a goblygiadau addysgu disgyblion y mae safon eu rhugler yn Gymraeg yn amrywio;
- dangos sensitifrwydd o ran defnyddio Cymraeg a Saesneg mewn ffordd briodol;
- cynllunio ac yn addasu adnoddau, tasgau ac iaith eu haddysgu mewn ffordd briodol;
- defnyddio ystod o strategaethau er mwyn helpu disgyblion i ddysgu neu wella'u Cymraeg;
- gwneud darpariaeth briodol ar gyfer AAA wrth addysgu trwy gyfrwng y Gymraeg; ac
- yn gwybod am sefydliadau sy'n ymwneud â chynnig cymorth i'r rhai sy'n addysgu drwy gyfrwng y Gymraeg.

Bernir **ansawdd yr addysg a'r hyfforddiant** yn ôl y graddau y mae:

- unigolion, y mae'r Gymraeg yn iaith gyntaf iddynt, yn gallu dilyn eu cwrs a chael eu hasesu yn Gymraeg;
- unigolion, y mae'r Gymraeg yn iaith gyntaf neu'n ail iaith iddynt, yn elwa o'r ddarpariaeth er mwyn cynnal a gwella'u Cymraeg;
- unigolion nad ydynt yn siarad Cymraeg yn manteisio ar gyfleoedd i ddysgu Cymraeg;
- hyfforddiant yn helpu hyfforddeion i ddefnyddio'r Gymraeg yn y dosbarth;
- cysylltiadau rhwng dulliau addysgu Cymraeg fel ail iaith a mathau eraill o addysgu iaith yn cael eu defnyddio;
- hyfforddwyr yn darparu model da o ddefnyddio'r Gymraeg;
- materion yn ymwneud ag addysgu trwy gyfrwng y Gymraeg yn cael eu trin yn ystod y cyfnod hyfforddi; ac
- y mae ansawdd a detholiad yr hyfforddeion yn bodloni anghenion addysg trwy gyfrwng y Gymraeg.

Bernir **ansawdd arweinyddiaeth a rheolaeth** yn ôl y graddau y mae:

- partneriaid sy'n ymwneud ag addysg trwy gyfrwng y Gymraeg yn gwybod faint o sylw y mae angen iddynt ei roi a'i natur wrth hyfforddi i addysgu mewn ysgolion Cymraeg, ysgolion sy'n Gymraeg yn naturiol ac ysgolion dwyieithog;
- cydweddiad rhwng yr hyfforddiant a natur ieithyddol yr ysgolion y mae hyfforddeion yn addysgu ynddynt;
- cymwysterau a phrofiad staff yn sicrhau hyfforddiant priodol ar gyfer gwahanol sefyllfaoedd ieithyddol; a
- digon o adnoddau Cymraeg o ansawdd da ar gael i hyfforddeion er mwyn iddynt allu dewis neu baratoi deunyddiau addysgu Cymraeg i'w defnyddio yn eu dosbarthiadau.

3.6 Argymhellion

Dylai arolygwyr ddarparu:

▣ **argymhellion clir ar gyfer gwella**

Bydd adroddiadau arolygu yn gwneud argymhellion clir ar gyfer sicrhau gwelliant, yn ôl y gofyn. Bydd yr argymhellion hyn yn datgan yn glir a phenodol y diffygion y mae angen i ddarparwyr ddelio â nhw yn eu cynlluniau gweithredu. Dylech ysgrifennu'r argymhellion mewn Cymraeg neu Saesneg clir a'u trefnu yn ôl blaenoriaeth. Dylai'r argymhellion godi o'r prif ganfyddiadau a dylent gynnig sail glir ac ymarferol i'r darparwr ymateb iddynt. Dylech roi pwyslais ar godi safonau addysgu hyfforddeion a gwella ansawdd y ddarpariaeth. Dim ond y materion sy'n cael y flaenoriaeth fwyaf sy'n briodol yma; bydd corff yr adroddiad yn cyfeirio at y gweddill. Dylai'r argymhellion fod yn rhai fyddai'n gwneud y cyfraniad mwyaf o ran sicrhau gwelliannau mewn safonau ac ansawdd.

Pan fo'r arolygiad yn nodi materion a unodwyd eisoes yn flaenoriaethau yng nghynllun datblygu'r darparwr, dylech gyfeirio at hyn yn yr adran hon. Dylai'r adroddiad dynnu sylw at unrhyw argymhelliad sy'n ailadrodd mater allweddol yn yr adroddiad arolygu diwethaf.

4 Hunanarfarnu a chynllunio gweithredu

4.1 Cyflwyniad

Y darparwr sy'n bennaf gyfrifol am godi safonau ac ansawdd. Mae hunan-arfarnu wrth wraidd y broses hon o welliant parhaus ac mae'n hanfodol er mwyn sicrhau rheoli da. Mae'n cyfrannu at gynllunio camau gweithredu trwy unodi nodweddion da a diffygion. Mae asesu'r canlyniadau a'r ddarpariaeth yn erbyn safonau, meini prawf a meincnodau cenedlaethol yn elfen allweddol o hyn, ac yna, gosod targedau perfformiad a mesur cynnydd yn eu herbyn.

Mae hunan-arfarnu yn rhan sylfaenol o drefniadau sicrhau ansawdd mewn SAU a'u hysgolion partner. Bydd arolygydd cyffredinol SAU yn gyfarwydd â phrosesau a dogfennau'r darparwr. Gall yr arolygydd cyffredinol fynychu gweithgareddau sicrhau ansawdd ac, ar y cyd â'r enwebai, mae'n gyfrifol am sicrhau bod y timau arolygu yn ymwybodol o'r cefndir perthnasol.

Y darparwyr a all benderfynu orau sut i ymgymryd â hunan-arfarnu. Derbyniwn y gellir cyflwyno adroddiad hunanarfarnu crynodol ar ffurfiau amrywiol. Gall yr adroddiad hunanarfarnu gael nifer o ddibenion, megis bodloni gofynion sicrhau ansawdd mewnol neu allanol.

4.2 Cynnal hunanarfarniad

Dylai prosesau hunanarfarnu a chynllunio gweithredu fod yn rhan rheolaidd o waith y darparwr. Dylid annog pawb i gyfranogi yn y broses o unodi blaenoriaethau er mwyn gwella, monitro'r ddarpariaeth ac asesu'r deilliannau. Mae'n gamgymeriad ystyried mai un digwyddiad yw paratoi adroddiad hunanarfarnu.

Dylid seilio arsylwi ac asesu safonau addysgu hyfforddeion ac ansawdd yr addysg a'r hyfforddiant ar feini prawf y mae pawb yn eu deall yn dda. Mae'r fframwaith arolygu cyffredin yn darparu meini prawf cenedlaethol er mwyn barnu safonau ac ansawdd. Mae'r fframwaith yn rhestru'n glir nodweddion safonau uchel ac addysg a hyfforddiant ardderchog.

Mae partneriaethau rhwng SAU ac ysgolion yn elwa ar amrywiaeth cyfoethog o brosesau a phrofiadau sicrhau ansawdd. Mae angen i bartneriaeth ystyried sut i ddefnyddio'r prosesau a'r profiadau hyn orau er mwyn sicrhau hunan-arfarniad cytbwys a chydlynol ar y cyd a'r ddarpariaeth ar draws y bartneriaeth.

Nodweddion hunanarfarnu effeithiol

Mae hunanarfarnu effeithiol:

- yn agored ac yn onest;
- yn delio â safonau ac ansawdd addysg a hyfforddiant yn bennaf;
- yn rhan sylfaenol o gynllunio strategol ac yn manteisio ar weithdrefnau sicrhau ansawdd rheolaidd;
- yn cynnwys pob aelod o staff ar bob lefel wrth arfarnu ac asesu canlyniadau a pherfformiad;
- yn chwennych safbwyntiau hyfforddeion mewn ffordd systematig ac yn ymgynghori â budd-ddeiliaid eraill, megis cyflogwyr a phartneriaid, pan fo hynny'n briodol;
- yn anelu at ffurfio barnau yng ngoleuni data perfformiad mesuradwy ac unodi tueddiadau dros gyfnod o amser;
- yn arwain at gynlluniau gweithredu sy'n cael eu monitro yn erbyn targedau eglur a meini prawf llwyddo; ac
- sy'n arwain at well safonau ac ansawdd.

Dylai'r barnau sy'n deillio o hunan-arfarnu fod yn:

- **gadarn** - yn seiliedig ar dystiolaeth gadarn, ddibynadwy ac agored;
- **uniongyrchol** - yn seiliedig ar arsylwi uniongyrchol;
- **dibynadwy** - yn seiliedig ar feini prawf cyffredin y mae pawb yn eu deall yn dda;
- **dilys** - yn adlewyrchu'r hyn a gyflawnir ac a ddarperir yn fanwl;
- **diduedd** - yn gwerthfawrogi cyfle cyfartal ac amrywiaeth;
- **cynhwysfawr** - yn delio â phob rhan o'r fframwaith cyffredin; a
- **chorfforaethol** - canfyddiadau'n adlewyrchu safbwynt cyfunol y staff.

Dylai adroddiad hunanarfarnu da:

- fod yn arfarniadol ac yn gryno;
- unodi diffygion yn ogystal â nodweddion da;
- roi barn gyffredinol glir neu radd ar bob elfen yn y fframwaith arolygu cyffredin;
- ddarparu arfarniadau cyffredinol wedi'u graddio;
- sicrhau bod barnau'n cyd-fynd â'r dystiolaeth a'r croesgyfeiriadau at dystiolaeth ategol;
- ddarparu a chynnig sylwadau ar ddata ystadegol am ganlyniadau dros y blynyddoedd diwethaf;
- gyfeirio at asesiadau neu adolygiadau o'r ddarpariaeth a gynhaliwyd yn ddiweddar; a
- gyfeirio'n glir at gynllun gweithredu a thargedau.

Arfarnu safonau

Mae hunan-arfarnu effeithiol yn ystyried safonau'n gyntaf ac yn barnu:

- pa mor dda y mae hyfforddeion yn addysgu;
- pa gyfran o addysgu'r hyfforddeion sy'n dda neu'n well;
- pa mor dda y mae hyfforddeion yn addysgu o'i gymharu â'r darlun cenedlaethol yn Adroddiad Blynyddol y Prif Arolygydd ac o'i gymharu â'r safonau a gyflawnir gan athrawon cymwys;
- a unodwyd nodweddion da a diffygion cyffredin yn addysgu hyfforddeion yn erbyn safonau dyfarnu SAC;
- a yw cyflogwyr ac ysgolion yn cytuno â'r asesiad cyffredinol;
- sut y defnyddir canlyniadau mesuradwy i farnu safonau a thueddiadau dros gyfnod o amser; a
- pha gyfran o hyfforddeion sy'n mynd ymlaen i gael swyddi addysgu.

Dylai monitro canlyniadau arwain at archwilio effaith ansawdd yr addysg a'r hyfforddiant.

Arfarnu ansawdd yr addysg a'r hyfforddiant

Mae asesu a rhoi cymorth i ansawdd addysg a hyfforddiant wrth wraidd gwella.

Dylech farnu addysg a hyfforddiant yn ôl eu heffaith ar ddysgwyr a phenderfynu pa mor effeithiol ydyw yn gyffredinol.

- A yw'r technegau a'r strategaethau addysgu yn cyfrannu'n dda at helpu hyfforddeion i wneud cynnydd tuag at gyflawni safonau SAC?
- A yw cynllun a chynnwys y rhaglen hyfforddi yn gyffredinol yn galluogi hyfforddeion i wneud y cynnydd gorau posib? A yw'r hyfforddiant yn ddigon uniongyrchol a dyfeisgar?
- A yw'r ddarpariaeth yn datblygu cysylltiadau cryf ag ysgolion?

Mae nifer o ddulliau'n bodoli er mwyn arfarnu pa mor effeithiol yw hyfforddiant, gan gynnwys holiaduron hyfforddeion a grwpiau ffocws. Mae arsylwi addysg a hyfforddiant yn systematig yn weddol brin mewn HCA. O ganlyniad, efallai na fydd gan staff y ddealltwriaeth gytûn o arfer da sydd yn angenrheidiol ar gyfer codi safonau.

Mae monitro ansawdd addysg a hyfforddiant mewn ffordd systematig ac yn unol â meini prawf cytûn yn fan cychwyn. Fodd bynnag, cyfyngir ar werth hyn oni bai y trafodir y canlyniadau ac y cynigir cymorth ac ysgogiad i'r staff wella.

Arfarnu arweinyddiaeth a rheolaeth

Mae'r gallu i sicrhau ymrwymiad ymhlith staff at asesu eu gwaith eu hunain yn brawf allweddol o sut caiff darparwr ei arwain.

Mae arwain a rheoli yn fwyaf effeithiol pan geir:

- dadansoddiad manwl o safonau;
- monitro parhaus o ansawdd addysg a hyfforddiant;
- ymrwymiad brwdfrydig gan y staff i newid a gwella;
- set o amcanion sy'n cael eu deall yn hawdd a thargedau cyraeddadwy ond heriol; a
- chymorth i ddatblygu a gwella.

Cynnig adborth

Mae'n hanfodol pennu ffurf gytûn ar gyfer cynnig adborth ar ganlyniadau hunan-arfarnu. Dylai hunan-arfarnu arwain at gynlluniau gweithredu personol yn ogystal â chynlluniau gweithredu ar gyfer y tîm a'r sefydliad. Dylai'r rhain gynnwys targedau gwella y gellir monitro cynnydd yn eu herbyn. Mae'n bwysig bod datblygiad proffesiynol, adnoddau a chyfleoedd priodol i rannu arbenigedd gydag eraill yn cael eu darparu i staff mewn perthynas â hyn.

4.3 Paratoi ar gyfer arolygiad

Mae arolygu'n cyd-fynd â hunan-asesu. Mae arolygu a hunan-asesu mewnol yn ymwneud â darparu asesiad manwl o ansawdd a safonau gan unodi'r hyn y mae angen ei wneud er mwyn eu gwella. Yn ystod arolygiad, bydd cyfleoedd i ddarparwyr brofi eu canfyddiadau yn erbyn rhai arfarnwyr allanol, diduedd. Mae manteisio'n llawn ar y trafodaethau yn ystod sesiynau adborth o gymorth i hunan-arfarnu.

Yn ogystal â nodi'r gweithdrefnau a'r meini prawf arolygu, mae'r fframwaith arolygu cyffredin a'r arweiniad yn rhestru'r meysydd hanfodol y mae angen i adroddiad hunanarfarnu cynhwysfawr ddelio â nhw. Mae'n ddefnyddiol seilio adroddiad hunanarfarnu ar yr un meini prawf â'r rhai a ddefnyddir yn y llawlyfr hwn. Gall darparwyr ddefnyddio'r gweithdrefnau yn yr arweiniad hwn i ddyfarnu graddau cyffredinol ar gyfer safonau, ansawdd a rheolaeth er mwyn eu galluogi i gymharu â chanfyddiadau'r arolygiad ac â darparwyr eraill.

Mae arolygwyr yn defnyddio'r fframwaith arolygu cyffredin a'r arweiniad er mwyn profi a dilysu dibynadwyedd y barnau yn yr adroddiad hunanarfarnu ac felly ffurfio'u barnau eu hunain. Mae'r adroddiad arolygu yn cymharu'r barnau'r adroddiad hunanarfarnu â barnau'r tîm arolygu. Mae barnau arolygwyr ar arweinyddiaeth a rheolaeth yn ystyried ansawdd a chywirdeb yr hunan-arfarnu a'r adroddiad hunanarfarnu.

4.4 Ar ôl yr arolygiad

Defnyddiwch arolygiadau i ddathlu llwyddiant. Mae'n hanfodol cydnabod yr hyn yr ydych yn ei wneud yn dda yn ogystal â delio â materion y mae angen eu gwella. Mae'n bwysig edrych i'r dyfodol ar ôl yr arolygiad.

Estynnir gwahoddiad i bob darparwr lunio ymateb i'w gynnwys yn yr adroddiad gyda chydysniad yr arolygydd cofnodol. Diben hyn yw galluogi'r darparwr i ymateb i'r canfyddiadau a rhoi amlinelliad cynnar a chryno o'r ffordd y mae'n bwriadu delio â'r argymhellion.

Ar ôl cyhoeddi'r adroddiad arolygu, bydd Estyn yn ysgrifennu at y darparwr yn gofyn iddo lunio cynllun gweithredu i ddelio â'r materion a nodwyd yn yr adroddiad. Dylid anfon copi o'r cynllun gweithredu hwn at Estyn cyn pen 45 diwrnod gwaith o dderbyn y llythyr.

Mae cyfle i'r darparwr gyflwyno sylwadau ar y broses arolygu trwy lenwi holiadur ar ddiwedd yr arolygiad a'i ddychwelyd at Estyn.

Fel arfer, bydd yr arolygydd cyffredinol yn ymweld â'r darparwr er mwyn sicrhau bod y cynllun gweithredu'n cael ei roi ar waith.

4.5 Cynllunio camau gweithredu

Diben y cynllun gweithredu yw sicrhau bod yr holl faterion a godwyd yn yr adroddiad arolygu yn derbyn y sylw dyladwy a bod ansawdd addysgu'r hyfforddeion yn gwella o ganlyniad. Darparwyr unigol fydd yn penderfynu sut i gyflwyno cynlluniau gweithredu. Defnyddir y meini prawf canlynol wrth asesu cynlluniau gweithredu.

Nodweddion cynllun gweithredu effeithiol

Dylai'r cynllun gweithredu:

- gyfrannu at brosesau hunan-arfarnu;
- fod yn ddogfen weithredol sy'n helpu i weithredu'r newidiadau angenrheidiol;
- ddelio â'r holl argymhellion a materion a godwyd yn yr adroddiad;
- unodi camau y bydd angen eu cymryd er mwyn delio â phob mater;
- egluro blaenoriaethau, targedau ac amserlenni;
- glustnodi unigolion i fod yn gyfrifol am gamau gweithredu, ynghyd â nodi'r amserlenni, yr adnoddau a'r cymorth angenrheidiol;
- nodi deilliannau eglur yn ymwneud â gwell safonau ac ansawdd, y gellir mesu cynnydd yn eu herbyn; a
- nodi manylion ynghylch sut a phryd y caiff cynnydd ei fonitro a chan bwy.

Ysgrifennu cynlluniau gweithredu

Nid oes angen aros tan yr adroddiad terfynol cyn dechrau llunio cynllun gweithredu. Ar ôl cyflwyno'r cynllun, gall darparwr nodi manylion yr hyn a gyflawnwyd eisoes. Byddwn yn ymateb i'r cynllun gweithredu gan nodi a yw'r gweithredu a fwriedir yn briodol. Ar brydiau, byddwn yn gofyn am wybodaeth ychwanegol neu am gynllun gweithredu diwygiedig.

Bydd hyd y cynllun yn dibynnu ar nifer a chymhlethdod y materion. Mae cynllun cryno yn ddefnyddiol o ran darparu trosolwg o'r camau i'w cymryd. Fodd bynnag, mae angen iddo gynnwys digon o fanylion ar gyfer mynd i'r afael â'r materion yn llwyddiannus. Gall y cynllun gweithredu fod ar unrhyw ffurf.

Atodiad 1

Arweiniad ar ailarylygu

Mae'r canllawiau canlynol yn disgrifio'r prosesau a ddefnyddir gan Estyn ar gyfer ailarylygu darparwr hyfforddiant cychwynnol i athrawon a chyhoeddi adroddiad yr ailarylygiad.

Dylid darllen y canllawiau hyn mewn cydweithrediad â'r Fframwaith Arolygu Cyffredin a'r Arweiniad ar Arolygu Hyfforddiant Cychwynnol i Athrawon (HCA).

Mae'r sail gyfreithiol ar gyfer ailarylygu yr un fath ag ar gyfer arolygu ac fe'i nodir yn yr Arweiniad ar Arolygu HCA. Dan delerau Deddf Addysgu ac Addysg Uwch 1998, Adran 20(1), gallai'r Prif Arolygydd arolygu ac adrodd ar unrhyw hyfforddiant cychwynnol a hyfforddiant mewn swydd athrawon a ddarperir gan sefydliad perthnasol.

Pryd bydd Estyn yn ailarylygu?

Yn yr arolygiad gwreiddiol, mae'r arolygwyr yn graddio saith cwestiwn allweddol y Fframwaith Arolygu Cyffredin trwy ddefnyddio'r disgrifwyr gradd canlynol:

- Gradd 1 da gyda nodweddion eithriadol
- Gradd 2 nodweddion da a dim diffygion pwysig
- Gradd 3 nodweddion da yn gorbwyso diffygion
- Gradd 4 rhai nodweddion da, ond diffygion mewn meysydd pwysig
- Gradd 5 llawer o ddiffygion pwysig

Fel rheol, bydd angen ailarylygiad dim ond pan fydd un neu fwy o gwestiynau allweddol wedi cael gradd 4 neu 5.

Fel rheol, bydd Estyn yn cynnal ailarylygiad ymhen 18 mis o'r arolygiad gwreiddiol.

Beth fydd yn cael ei ailarylygu?

Bydd yr ailarylygiad yn canolbwyntio ar y cwestiynau allweddol a ddyfarnwyd gradd 4 neu 5 iddynt.

Bydd effeithiolrwydd gweithrediad y cynllun gweithredu ôl-arolygiad a'r cynnydd a wnaed o ran mynd i'r afael ag argymhellion yn ymwneud â chwestiynau allweddol eraill yn cael eu holrhain yn ystod ymweliad ar wahân gan arolygydd cyffredinol y darparwr. Ni fydd barnau'n ymwneud â'r rhain yn cael eu cyhoeddi ac ni fyddant yn arwain at ailraddio.

Beth fydd canlyniad yr ailarylygiad?

Bydd yr ailarylygiad yn arwain at gyhoeddi adroddiad ar wefan Estyn. Bydd yr adroddiad yn ymdrin yn unig â'r cwestiynau allweddol a arweiniodd at radd 4 neu 5 yn adroddiad yr arolygiad gwreiddiol.

Bydd yr ailarylygiad yn graddio'r cwestiynau allweddol perthnasol a ailarylygwyd, a allai arwain at newid gradd(au) o'r rhai a ddyfarnwyd yn adroddiad yr arolygiad gwreiddiol.

Bydd y darparwr yn cael ei wahodd i gyflwyno ymateb i'r ailarylygiad a fydd, gyda chytundeb yr arolygydd cofnodol, yn cael ei gyhoeddi fel rhan o'r adroddiad.

Pryd bydd y coleg yn cael gwybod am ailarylygiad?

Bydd goblygiadau dyfarnu gradd 4 neu 5 i gwestiwn allweddol yn cael ei wneud yn glir yn ystod yr arolygiad gwreiddiol.

Bydd Estyn yn anelu at roi rhybudd ffurfiol o o leiaf 13 wythnos o union ddyddiad yr ailarylygiad.

Sut bydd Estyn yn cynnal yr arolygiad?

Bydd proses yr ailarylygiad yn debyg i'r arolygiad gwreiddiol. Bydd yn dilyn y gweithdrefnau ac yn defnyddio'r meini prawf yn y Fframwaith Arolygu Cyffredin a'r Arweiniad ar Arolygu Hyfforddiant Cychwynnol i Athrawon.

Bydd cyfansoddiad y tîm arolygu, lle bo'n bosibl, yn cynnwys arolygwyr a gymerodd ran yn yr arolygiad gwreiddiol, gan gynnwys yr arolygydd cofnodol, arolygydd cyffredinol y darparwr, arolygwyr ychwanegol a'r arolygwyr sy'n gyfrifol am y cwestiynau allweddol a gafodd radd 4 neu 5. Bydd yr amser a glustnodir ar gyfer yr ailarylygiad yn dibynnu ar faint y ddarpariaeth a nifer a natur y cwestiynau allweddol sy'n cael eu hailarylygu.

Cynhelir trafodaethau cyn-arylygiad rhwng yr arolygydd cofnodol a'r darparwr. Bydd yr arolygydd cofnodol yn cadarnhau cwmpas yr ailarylygiad a'r dogfennau fydd eu hangen gan y darparwr, gan gynnwys adroddiad hunanarfarnu wedi'i ddiweddarau. Bydd angen i'r darparwr sicrhau bod gan arolygwyr bob cyfle i ystyried yr holl welliannau sylweddol a wnaed.

Estynnir gwahoddiad i gynrychiolwyr y darparwr i gyfarfod adborth ffurfiol ar ddiwedd yr ailarylygiad. Bydd hyn yn dilyn fformat tebyg i'r un yn yr arolygiad gwreiddiol. Cyflwynir cryfderau, argymhellion a graddau interim newydd ar gyfer pob cwestiwn allweddol a ailarylygir. Bydd y rhain yn amodol ar safoni pellach yn Estyn.

Beth mae angen i'r darparwr wneud?

I ddechrau, bydd angen i'r darparwr ddilyn y gweithdrefnau cynllunio arferol yn dilyn arolygiad. Yn dilyn cyhoeddi adroddiad yr arolygiad gwreiddiol, bydd Estyn wedi ysgrifennu at y darparwr yn gofyn iddo lunio cynllun gweithredu i fynd i'r afael â'r materion a godwyd yn yr adroddiad. Bydd hwn yn cynnwys pob maes y dyfarnwyd gradd 4 neu 5 ar ei gyfer. Dylid anfon copi o'r cynllun gweithredu at Estyn ymhen 45 niwrnod gwaith o dderbyn y llythyr. Diben y cynllun gweithredu yw sicrhau yr aethpwyd i'r afael â'r holl faterion a godwyd yn adroddiad yr arolygiad yn llwyddiannus. Mae meini prawf a ddefnyddir wrth asesu cynlluniau gweithredu ar gael yn yr Arweiniad ar Arolygu Hyfforddiant Cychwynnol i Athrawon.

Yn ychwanegol at yr uchod, gofynnir i'r darparwr ddarparu adroddiad hunanarfarnu diweddar ar gyfer Estyn, rhyw chwe wythnos cyn yr arolygiad. Mae'r adroddiad hunanarfarnu'n cyflwyno barn y darparwr ynghylch pa mor effeithiol y mae wedi gweithredu ar yr argymhellion yn yr adroddiad gwreiddiol ac yn benodol, y rhai sy'n ymwneud â'r cwestiynau allweddol y dyfarnwyd gradd 4 neu 5 ar eu cyfer. Dylai'r adroddiad hunanarfarnu drawsgyfeirio pob barn i dystiolaeth ategol. Mae nodweddion hunanarfarnu effeithiol ar gael yn yr Arweiniad ar arolygu HCA. Bydd adroddiad ailaryoliad Estyn yn cynnig sylwadau ar i raddau y mae cyfatebiaeth rhwng y barnau yn adroddiad hunanarfarnu'r coleg a chanfyddiadau'r tîm ailaryoliu.

Pa gymorth fydd y coleg yn ei gael?

Bydd yr arolygydd cofnodol a'r AEM Rheoli sy'n gyfrifol am HCA yn Estyn yn rhoi gwybodaeth lawn i'r coleg bob amser. Gall y coleg gysylltu ag Estyn os oes angen cyngor pellach arno.

Beth yw rôl Cyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru?

Dan delerau Deddf Addysg 1994, rhaid i sefydliadau yng Nghymru gael eu hachredu i gynnig hyfforddiant cychwynnol i athrawon. Mae CCAUC yn gyfrifol am achredu sefydliadau yng Nghymru. Mewn perthynas â'r cyfrifoldeb hwn, mae angen i CCAUC, yn unol â Deddf 1994, ystyried tystiolaeth gan Estyn mewn perthynas â pharhau a diddymu statws achrededig.

Os, yn ystod yr arolygiad gwreiddiol, y bernir gan AEM bod y ddarpariaeth yn methu bodloni gofynion achredu, bydd Estyn yn rhoi gwybod i CCAUC ymhen pythefnos o gwblhau'r arolygiad, gan nodi'r prif faterion ac argymhellion i weithredu arnynt. Yna, bydd CCAUC yn dechrau gweithdrefnau ar gyfer diddymu achrediad. Mae'r gweithdrefnau hyn ar gael gan CCAUC.

Mae'r gweithdrefnau ar gyfer diddymu achrediad ar wahân i'r trefniadau ar gyfer ailaryoliu. Fodd bynnag, mewn llawer o achosion, mae darpariaeth y bernir gradd 4 neu 5 ar gyfer un cwestiwn allweddol neu fwy hefyd yn debygol o fethu bodloni'r gofynion statudol. Yn yr achos hwn, bydd gweithdrefnau ailaryoliu a diddymu achrediad yn mynd rhagddynt yn gyfochrog.

Bydd CCAUC yn adrodd ar raddau ailaryoliad y cwestiynau allweddol a gafodd eu hailaryoliu yn ei Lyfryn Gwybodaeth Perfformiad HCA ochr yn ochr â graddau arolygu'r cwestiynau allweddol na chafodd eu hailaryoliu.

Beth fydd yn digwydd os dyfernir gradd 4 neu 5 i un neu fwy o gwestiynau allweddol yn yr ailaryoliad?

Os dyfernir gradd 4 neu 5 i un neu fwy o gwestiynau allweddol yn yr ailaryoliad, bydd Estyn yn ysgrifennu at CCAUC yn argymhell gosod sancsiynau ar y darparwr.

Atodiad 2

Pecyn briffio i enwebaion

Mae Fframwaith Arolygu Cyffredin Estyn yn ceisio rhoi rhan weithredol i ddarparwyr Hyfforddiant Cychwynnol i Athrawon (HCA) yn y broses arolygu. Estynnir gwahoddiad i bob darparwr enwebu aelod o'r staff (yr enwebai) i weithio gyda'r tîm arolygu.

Bydd cyfranogiad enwebai yn gwella ansawdd y broses arolygu. Mi fydd hefyd yn galluogi darparwyr HCA i gael gwell dealltwriaeth o'r broses arolygu, datblygu gwell dealltwriaeth o ganfyddiadau'r arolygiad a rhoi cyfleoedd gwerthfawr ar gyfer datblygiad proffesiynol yr enwebai.

Pwy ddylai'r darparwr ddewis?

Mae dewis yr enwebai yn bwysig iawn, gan fod y rôl yn un anodd a beichus. Fel rheol, bydd yr enwebai yn uwch aelod o staff sy'n gweithredu fel y prif gyswllt rhwng y Pennaeth Addysg, neu gyfatebol a'r tîm arolygu. Mae'r enwebai yn sicrhau bod pob tystiolaeth berthnasol ar gael i'r tîm arolygu.

Er mwyn bod yn gwbl effeithiol, mae angen i'r enwebai:

- fod â chyfrifoldebau rheoli uwch;
- bod yn medru cysylltu'n hawdd â'r Pennaeth Addysg neu gyfatebol;
- bod yn dderbyniol i holl staff y darparwr;
- meddu ar wybodaeth fanwl ynghylch sut mae'r darparwr yn gweithio;
- meddu ar ddealltwriaeth a phrofiad manwl o hyfforddiant i athrawon;
- deall gweithdrefnau sicrhau ansawdd y darparwr;
- meddu ar wybodaeth a dealltwriaeth drylwyr o adroddiad hunanarfarnu a chynllun gweithredu'r darparwr a gallu cyfeirio arolygwyr at dystiolaeth a ddefnyddiwyd i ategu'r adroddiad;
- bod yn gyfarwydd â Fframwaith Arolygu Cyffredin ac Arweiniad ar Arolygu HCA Estyn;
- bod yn barod i herio canfyddiadau'r arolygwyr yn adeiladol a helpu'r tîm arolygu i ddod i farnau teg a chywir;
- ymarfer y gwrthrychedd sy'n briodol i broses arolygu allanol;
- deall mai nid rôl eiriolwr neu amddiffynnydd y darparwr mohono;
- edrych ar yr arolygiad fel proses ddysgu werthfawr sy'n helpu'r sefydliad i symud ymlaen; a
- pharchu cyfrinachedd llym holl drafodaethau'r arolygiad.

Cyn yr arolygiad, bydd yr arolygydd cofnodol, mewn trafodaeth â'r darparwr, yn:

- sefydlu a yw'r darparwr yn dymuno derbyn y gwahoddiad i enwebu aelod o staff i weithredu fel enwebai;
- trafod natur rôl yr enwebai gyda staff uwch; ac yn
- sicrhau bod yr enwebai yn cael ei friffio'n llawn am y rôl.

Cyfrifoldebau'r enwebai

Bydd yr enwebai yn:

- cysylltu â'r arolygydd cofnodol ynghylch agweddau gweinyddol ar yr arolygiad gan gynnwys trefniadau domestig a threfnu cyfarfodydd;
- cwbl hyddysg ynghylch gweithdrefnau ac adroddiad hunanarfarnu a chynllun gweithredu'r darparwr;
- sicrhau bod arolygwyr yn gwbl hyddysg ynghylch cyd-destun gwaith y darparwr;
- sicrhau bod data dibynadwy a chywir ar gael i arolygwyr;
- ymateb i geisiadau'r tîm am wybodaeth ychwanegol;
- cynorthwyo wrth ddatrys unrhyw broblemau sy'n codi;
- mynychu cyfarfodydd y tîm arolygu;
- cael clywed canfyddiadau wrth iddynt ymddangos;
- ymarfer y gwrthrychedd sy'n briodol i broses arolygu allanol;
- cynnal cyfrinachedd llym o ran holl drafodaethau'r arolygiad;
- cyfrannu at baratoi ymateb y darparwr i'r arolygiad;
- cyfrannu at archwilio cywirdeb ffeithiol drafft yr adroddiad; a
- chwarae rhan lawn wrth lunio'r cynllun gweithredu yn dilyn yr arolygiad.

1 Cyfrifoldebau'r arolygydd cofnodol

Bydd yr arolygydd cofnodol yn:

- trafod ac yn cytuno ar rôl yr enwebai gyda'r darparwr;
- rhoi briff llawn i'r enwebai ynghylch proses yr arolygiad a'r ffordd y'i cynhelir;
- briffio'r tîm arolygu ynghylch rôl yr enwebai; a
- sicrhau bod yr enwebai yn gadael cyfarfodydd tîm pan fydd graddau'n cael eu trafod.

2 Cyfrifoldebau'r darparwr

Bydd y darparwr yn:

- trafod ac yn cytuno ar rôl yr enwebai gyda'r arolygydd cofnodol;
- cyfeirio unrhyw faterion, pryderon a thystiolaeth bellach trwy'r enwebai i'r tîm arolygu;
- ystyrlon i'r gofynion a osodir ar yr enwebai;
- rhoi cymorth i'r enwebai wrth gyflawni eu tasg;
- parchu cyfrinachedd gwaith yr enwebai; a
- sicrhau bod gan yr enwebai wybodaeth a dealltwriaeth drylwyr o weithdrefnau ac adroddiad hunanarfarnu'r darparwr.

Gweithgareddau penodol yn ymwneud â rôl yr enwebai

3 Cyn yr arolygiad

Enwebai	<ul style="list-style-type: none"> • Ymgyfarwyddo â'r Fframwaith a'r Llawlyfr ar gyferarolygiadau ac arweiniad Estyn ar rôl yr enwebai. • Cael gwybod yn llawn am weithdrefnau hunanarfarnu, adroddiad a chynllun gweithredu'r darparwr. • Ymgyfarwyddo â dogfennaeth yr arolygiad. • Anfon ymlaen yr holl dystiolaeth ddogfennol sydd ei hangen cyn yr arolygiad at yr arolygydd cofnodol erbyn y terfynau amser cytûn. • Cymryd rhan yn y trafodaethau gyda'r arolygydd cofnodol yn yr ymweliad cyn-arolygiad. • Trefnu i'r arolygydd cofnodol friffio staff y darparwr am y broses graddfa'r arolygiad. • Anfon ymlaen wybodaeth weinyddol fel y cytunwyd â'r arolygydd cofnodol erbyn y terfynau amser cytûn. • Parhau i gysylltu â'r arolygydd cofnodol.
Arolygydd Cofnodol	<ul style="list-style-type: none"> • Yn ystod y cyswllt cyntaf â'r darparwr, egluro rôl yr enwebai. • Sicrhau bod yr enwebai yn cymryd rhan mewn trafodaethau yn yr ymweliad cyn-arolygiad. • Cytuno ar y terfyn amser ar gyfer cael tystiolaeth ddogfennol benodol a gwybodaeth weinyddol. • Briffio'r enwebai yn llawn yn yr un modd ag aelodau eraill o'r tîm ynghylch y trefniadau ar gyfer wythnos yr arolygiad. • Cytuno ar y dystiolaeth ddogfennol i'w darparu yn ystod yr arolygiad. • Sicrhau bod yr enwebai yn cael yr holl ddogfennau arolygu allweddol. • Briffio aelodau eraill y tîm yn llawn ynghylch rôl yr enwebai. • Sicrhau y gwahoddir yr enwebai i fynychu'r cyfarfod tîm cyn arolygiad.
Darparwr	<ul style="list-style-type: none"> • Yn ystod y cyswllt cyntaf â'r arolygydd cofnodol, egluro rôl yr enwebai. • Sicrhau bod yr enwebai yn rhan o drafodaethau yn yr ymweliad cyn-arolygiad. • Egluro rôl yr enwebai i'r enwebai. • Sicrhau bod yr enwebai yn mynychu'r cyfarfod tîm cyn arolygiad.

4 Yn ystod yr arolygiad

Enwebai	<ul style="list-style-type: none"> • Cysylltu â'r arolygydd cofnodol ynghylch trefniadau gweinyddol, gweithdrefnau brys a threfniadau domestig eraill. • Cyflwyno'r tîm arolygu i staff allweddol. • Sicrhau bod y dystiolaeth ddogfennol sydd ei hangen yn ystod yr arolygiad ar gael mewn lleoliad diogel. • Ymateb i geisiadau'r tîm am wybodaeth ychwanegol. • Cynorthwyo'r arolygwyr wrth drefnu cyfweiliadau a chyfarfodydd adborth. • Gwneud trefniadau i ddiweddarau staff uwch ar gryfderau a gwendidau a ddaw i'r amlwg bob dydd. • Cynorthwyo'r arolygydd cofnodol i wneud trefniadau ar gyfer cyfarfod adborth ffurfiol. • Cynorthwyo wrth ddatrys unrhyw broblemau sy'n codi.
Arolygydd cofnodol	<ul style="list-style-type: none"> • Monitro gwaith yr enwebai a rhoi cymorth fel bo'n briodol. • Sicrhau bod yr enwebai'n cael ei gynnwys mor llawn ag y bo modd. • Cyfeirio ceisiadau am wybodaeth a thystiolaet ychwanegol trwy'r enwebai. • Sicrhau bod yr enwebai yn gadael cyfarfodydd tîm pan fydd graddau'n cael eu trafod.
Darparwr	<ul style="list-style-type: none"> • Cysylltu â'r tîm arolygu trwy'r enwebai. • Cyfeirio unrhyw faterion neu bryderon trwy'r enwebai. • Rhoi cymorth i'r enwebai wrth gyflawni ei dasg. • Parchu cyfrinachedd gwaith yr enwebai.

5 Ar ôl yr arolygiad

Enwebai	<ul style="list-style-type: none"> • Mynychu cyfarfodydd a gynhelir ar ôl yr arolygiad. • Cyfrannu at baratoi ymateb y darparwr i'r arolygiad. • Cyfrannu at archwilio cywirdeb ffeithiol drafft yr adroddiad. • Chwarae rhan lawn wrth lunio'r cynllun gweithredu yn dilyn yr arolygiad.
Arolygydd Cofnodol	<ul style="list-style-type: none"> • Cysylltu â'r darparwr ynghylch unrhyw faterion sy'n codi ar ôl yr arolygiad trwy'r enwebai.
Darparwr	<ul style="list-style-type: none"> • Cynnwys yr enwebai wrth baratoi ymateb y darparwr i'r adroddiad. • Cynnwys yr enwebai wrth archwilio cywirdeb ffeithiol drafft yr adroddiad. • Cynnwys yr enwebai wrth lunio'r cynllun gweithredu.

Datganiad o gytundeb rhwng yr arolygydd cofnodol, y darparwr a'r enwebai.

Rolau a chyfrifoldebau cytûn mewn perthynas â'r enwebai (ticiwch lle bo'n briodol).

Yr enwebai

Cyn yr arolygiad	
• Ymgysfaryddo â'r Fframwaith a'r Arweiniad ar gyfer arolygiadau	
• Ymgysfaryddo ag arweiniad Estyn ar rôl yr enwebai	
• Chwarae rhan allweddol yng ngweithdrefnau hunanarfarnu'r darparwr	
• Ymgysfaryddo â dogfennaeth yr arolygiad	
• Cymryd rhan yn y trafodaethau gyda'r arolygydd cofnodol yn yr ymweliad cyn-arolygiad	
• Mynychu unrhyw gyfarfodydd a gynhelir cyn yr arolygiad	
• Gwneud trefniadau gweinyddol ar gyfer yr arolygiad	
• Casglu unrhyw ddogfennau sydd eu hangen ar gyfer yr arolygiad	
Yn ystod yr arolygiad	
• Cysylltu â'r arolygydd cofnodol ynghylch trefniadau gweinyddol	
• Ymateb i geisiadau'r tîm am wybodaeth ychwanegol	
• Cynorthwyo wrth ddatrys unrhyw broblemau sy'n codi	
• Cyfrannu at drafodaethau ynghylch nodweddion da a diffygion mewn cyfarfodydd tîm, ond peidio â chymryd rhan weithredol pan fydd graddau'n cael eu dyfarnu	
• Astudio samplau o waith yr hyfforddeion	
• Bod yn rhagweithiol wrth ddarparu tystiolaeth ychwanegol yn dilyn cyfarfodydd tîm	
• Lle bo'n briodol, gofyn i'r tîm arolygu egluro ei farnau	
Ar ôl yr arolygiad	
• Mynychu cyfarfodydd a gynhelir ar ôl yr arolygiad	
• Cyfrannu at baratoi ymateb y darparwr i'r arolygiad	
• Cyfrannu at archwilio cywirdeb ffeithiol drafft yr adroddiad	
• Chwarae rhan lawn wrth lunio'r cynllun gweithredu yn dilyn yr arolygiad	

Yr arolygydd cofnodol

Cyn yr arolygiad	
• Trafod rôl yr enwebai yn ystod y cyswllt cyntaf â'r darparwr	
• Briffio'r darparwr ynghylch rôl yr enwebai	
• Sicrhau bod yr enwebai yn rhan o'r trafodaethau yn yr ymweliad cyn- arolygiad	
• Briffio'r enwebai yn llawn ynghylch y trefniadau ar gyfer wythnos yr arolygiad	
• Cynllunio gwaith yr enwebai yn ystod wythnos yr arolygiad	
• Sicrhau bod yr enwebai yn cael yr holl ddogfennau arolygu allweddol	
• Briffio aelodau eraill y tîm yn llawn ynghylch rôl yr enwebai	
Yn ystod yr arolygiad	
• Monitro gwaith yr enwebai a rhoi cymorth fel bo'n briodol	
• Sicrhau bod yr enwebai yn cael ei gynnwys cyn llawned ag y bo modd yn yr arolygiad	
• Fel rheol, cyfeirio ceisiadau am wybodaeth a thystiolaeth ychwanegol trwy'r enwebai	
• Sicrhau nad yw'r enwebai yn cymryd rhan weithredol wrth ddyfarnu graddau	

Y darparwr

Cyn yr arolygiad	
• Pennu rôl yr enwebai yn ystod y cyswllt cyntaf â'r arolygydd cofnodol	
• Sicrhau bod yr enwebai yn rhan o drafodaethau yn yr ymweliad cyn- arolygiad	
• Egluro rôl yr enwebai gyda'r arolygydd cofnodol a'r enwebai	
• Sicrhau bod yr enwebai yn bresennol yn y cyfarfod cyn yr arolygiad	
Yn ystod yr arolygiad	
• Defnyddio'r enwebai i gysylltu â'r tîm arolygu	
• Fel rheol, cyfeirio unrhyw faterion neu bryderon trwy'r enwebai	
• Rhoi cymorth i'r enwebai wrth gyflawni ei dasg	
• Parchu cyfrinachedd gwaith yr enwebai	
Ar ôl yr arolygiad	
• Cynnwys yr enwebai wrth baratoi ymateb yr ysgol i'r adroddiad	
• Cynnwys yr enwebai wrth archwilio cywirdeb ffeithiol drafft yr adroddiad	
• Cynnwys yr enwebai wrth lunio'r cynllun gweithredu	

Enw'r enwebai: _____
Llofnod: _____ Dyddiad: _____

Enw'r arolygydd cofnodol: _____
Llofnod: _____ Dyddiad: _____

Enw'r pennaeth addysg: _____
Llofnod: _____ Dyddiad: _____

Atodiad 3

Osgoi gwrthdaro buddiannau

Rhaid i arolygwyr ac arolygwyr ychwanegol osgoi arolygu darparwr lle mae ganddynt wrthdaro buddiannau ag ef. Diben hyn yw sicrhau eu bod yn annibynnol ac yn wrthrychol wrth lunio barnau a sicrhau ymddiriedaeth y rhai sy'n cael eu harolygu.

Cyn mynychu hyfforddiant, bydd arolygwyr ychwanegol yn datgan unrhyw wrthdaro buddiannau personol neu broffesiynol posibl sydd ganddo/ganddi mewn perthynas â darparwyr eraill. Bydd arolygwyr ychwanegol sy'n cwblhau eu hyfforddiant yn llwyddiannus, yn cael eu rhoi ar restr a fydd yn cynnwys gwybodaeth am eu henwau, cyfeiriadau, lle gwaith ac arbenigeddau. Bydd Estyn yn defnyddio'r rhestr hon at ddibenion defnyddio arolygwyr ychwanegol yn unig. Yn dilyn hyn, rhaid i arolygwyr ychwanegol roi gwybod i Estyn am unrhyw newid yn eu statws.

Er mwyn osgoi gwrthdaro buddiannau, dylai pob arolygydd ac arolygydd ychwanegol:

- wrthod ar unwaith arolygu darparwr lle ceir gwrthdaro buddiannau; a
- rhoi gwybod i'r arolygydd cofnodol yn syth, os byddant yn dod yn ymwybodol o wrthdaro buddiannau yn ystod arolygiad.

Dylai arolygwyr cofnodol:

- sicrhau bod gan ddarparwyr ddigon o wybodaeth yn y cyfarfod cynllunio ynghylch y tîm arolygu i sicrhau nad oes gwrthdaro buddiannau o'u safbwynt hwy;
- gofyn am arolygydd arall os y caiff wybod am wrthdaro buddiannau cyn arolygiad;
- gwirio eto gyda'r darparwr yn achos newidiadau i'r tîm arolygu; ac
- os daw gwrthdaro buddiannau i'r amlwg yn ystod arolygiad, trafod gyda'r AEM rheoli i gytuno ar ffordd i'w ddatrys.

Mae Estyn yn gofyn i'w arolygwyr ac arolygwyr ychwanegol gadw at y canllawiau cyffredinol canlynol, i sicrhau nad oes gwrthdaro buddiannau:

- ni ddylai arolygwyr ac arolygwyr ychwanegol dderbyn rhoddion;
- ni ddylai arolygwyr ac arolygwyr ychwanegol dderbyn lletygarwch sydd yn fwy na lefel gymedrol;
- dylai'r arolygwyr a'r arolygwyr ychwanegol dalu am luniaeth a ddarperir yn ystod arolygiad;
- rhaid i arolygwyr ychwanegol beidio ag arolygu darparwr maent yn gweithredu fel arholwr allanol neu ymgynghorydd iddynt neu y mae ganddynt berthynas debyg â nhw; ac
- ni ddylai arolygwyr ychwanegol gcontractio â'r darparwr ar gyfer gwasanaethau eraill ar ôl i'r arolygiad gael ei gwblhau.

Atodiad 4

Pryderon ynghylch iechyd a diogelwch

Mae gan yr holl arolygwyr a'r arolygwyr ychwanegol gyfrifoldeb i sicrhau bod eu harferion gweithio trwy gydol arolygiad yn unol â'r rheoliadau iechyd a diogelwch.

Nid yw arolygwyr ac arolygwyr ychwanegol yn gyfrifol am arolygu cydymffurfiaeth y darparwyr â rheoliadau iechyd a diogelwch, a gaiff eu harchwilio gan awdurdodau eraill. Fodd bynnag, mae ganddynt ddyletswydd o dan Ddeddf Iechyd a Diogelwch yn y Gweithle 1974 i rybuddio'r darparwr a'r arolygydd cofnodol yn brydlon am beryglon a ddaw i'w rhan yn ystod arolygiad neu os oes ganddynt bryderon ynghylch materion iechyd a diogelwch posibl.

Lle ceir materion penodol a brys, bydd yr arolygydd cofnodol yn paratoi nodyn i gydweithwyr uwch yn Estyn. Dylai'r nodyn esbonio:

- natur y mater iechyd a diogelwch;
- sut nodwyd y broblem;
- sut a phryd yr hysbyswyd y darparwr ynghylch y broblem; a
- sut cytunodd y darparwr i ddatrys y broblem.

Dylai arwyddo a dyddio'r nodyn.