

Y Pwyllgor Menter a Dysgu

EL(3) 22-08 (p7) : 1 Hydref 2008

Tystiolaeth i'r Pwyllgor Menter a Dysgu ar Y Cytundeb Ynghylch Llwyth Gwaith Athrawon

Cyflwyniad

Mae'r Gweinidog dros Blant, Addysg, Dysgu Gydol Oes a Sgiliau yn cyflwyno'r dystiolaeth hon i'r Pwyllgor Menter a Dysgu er mwyn rhoi'r newyddion diweddaraf ynghylch hynt gweithredu 'Codi Safonau a Mynd i'r Afael â Llwyth Gwaith: Cytundeb Cenedlaethol'.

Y Cytundeb Cenedlaethol

Llofnodwyd y Cytundeb Cenedlaethol ar Ddiwygio'r Gweithlu, 'Codi Safonau a Mynd i'r Afael â Llwyth Gwaith' ym mis Ionawr 2003.

Mae'r Cytundeb yn berthnasol i Gymru a Lloegr ac amlinella weledigaeth a rennir o weithlu ysgol ar ei newydd wedd lle y mae athrawon, penaethiaid a staff cymorth ysgolion yn cydweithio mewn tîm er mwyn cyflawni addysg o'r radd flaenaf ar gyfer pob disgybl. Diben y newidiadau yw galluogi athrawon a phenaethiaid i ddefnyddio eu sgiliau proffesiynol ar gyfer hwyluso addysgu a dysgu, gyda staff cymorth cymwys sydd wedi'u hyfforddi yn ymgymryd â rolau newydd ac estynedig er mwyn cynorthwyo athrawon a disgyblion.

Datblygwyd y Cytundeb drwy bartneriaeth gymdeithasol unigryw o sefydliadau sy'n cynrychioli cyflogwyr, llywodraethau cenedlaethol ac undebau gweithluoedd ysgolion. Fe'i llofnodwyd gan yr Adran Addysg a Sgiliau (DfES) (a adwaenir bellach fel yr Adran Plant, Ysgolion a Theuluoedd (DCSF)), Llywodraeth Cynulliad Cymru (LICC), Cymdeithas Penaethiaid Uwchradd (SHA) (a adwaenir bellach fel y Gymdeithas Arweinwyr Ysgolion a Cholegau Cymru (ASCL)), Cymdeithas Athrawon a Darlithwyr (ATL), Cymdeithas Genedlaethol y Penaethiaid (NAHT), Cymdeithas Genedlaethol yr Ysgolfeistri ac Undeb yr Athrawesau (NASUWT), Cymdeithas Broffesiynol Athrawon (PAT) (a adwaenir bellach fel VOICE), Sefydliad Cenedlaethol y Cyflogwyr i Athrawon Ysgol (NEOST), UNSAIN, GMB ac Undeb y Gweithwyr Cludiant a Chyffredinol (T&G) (a adwaenir bellach fel UNITE).

Y prif newidiadau a amlinellir yn y Cytundeb

Ynghlwm â'r Cytundeb Cenedlaethol y mae newidiadau i gontractau athrawon a phenaethiaid er mwyn sicrhau:

nad ydynt yn cyflawni tasgau gweinyddol na thasgau clercol yn rheolaidd;

y gallant gydbwysu eu bywyd a'u gwaith yn rhesymol;

bod llai o faich arnynt i gymryd lle cydweithwyr sy'n absennol;

bod ganddynt amser penodol ar gyfer cynllunio, paratoi ac asesu o fewn y diwrnod ysgol;

eu bod yn cael amser rhesymol i gyflawni eu cyfrifoldebau arwain a'u cyfrifoldebau rheoli; ac

y dylai penaethiaid gael amser penodol ar gyfer cyflawni eu cyfrifoldebau niferus.

y dylai rolau staff cymorth ysgolion gael eu diwygio fel bod eu sgiliau a'u profiad yn cael eu cydnabod yn briodol a'u bod yn cael eu gwobrwyo fel y bo'n briodol.

Mae'r Cytundeb hefyd yn cydnabod bod angen i newidiadau i gontractau a newidiadau i reoliadau gael eu hategu gan raglen newid er mwyn cyflawni newidiadau strwythurol a diwyllianol sylweddol i'r modd y mae ysgolion yn ceisio sicrhau y gwneir y defnydd gorau o'u holl weithlu. Mae'r broses hon, a adwaenir fel proses ailfodelu, yn cynorthwyo ysgolion i wneud y defnydd gorau o sgiliau proffesiynol a phrofiad eu holl staff a sicrhau y gwneir y defnydd mwyaf effeithiol o adnoddau.

Gweithredu'r Cytundeb

Mae cyfrifoldeb ar bawb sy'n llofnodi'r cytundeb am hyrwyddo gweledigaeth a gofynion y Cytundeb a hwyluso'r broses o'i weithredu'n effeithiol drwy gymryd camau ar y cyd ynghyd â chamau penodol o fewn eu maes cyfrifoldeb eu hunain.

Cyflwynwyd y newidiadau i gontractau a amlinellir yn y Cytundeb drwy ddiwygiadau i'r Ddogfen Tâl ac Amodau Athrawon Ysgol a Gorchmynion Tâl. Nid yw'r cyfrifoldeb am y rhain wedi'i ddatganoli, ac felly'r Adran Plant, Ysgolion a Theuluoedd sy'n gyfrifol amdanant a hi a wnaeth roi'r newidiadau hyn ar waith yng Nghymru a Lloegr.

Roedd yr Adran Plant, Ysgolion a Theuluoedd a LICC yn gyfrifol am gyflwyno newidiadau rheoliadol i'r modd y rheolir y gwaith o roi staff cymorth mewn rolau newydd ac am gynnig cyfarwyddyd ynghylch adolygu strwythurau staff ysgolion.

Mae cyfrifoldeb ar AALLau am roi cymorth a chyngor i ysgolion lleol ynghylch rhoi'r newidiadau ar waith yn unol â chanllawiau Grwp Monitro'r Cytundeb Llwyth Gwaith a gofynion deddfwriaethol.

Mae undebau yn cynnig cymorth a chyfarwyddyd ar gyfer eu haelodau eu hunain wrth iddynt weithio mewn partneriaeth gydag eraill yn

lleol er mwyn rhoi'r Cytundeb ar waith o fewn eu hysgolion eu hunain.

Mae dyletswydd ar benaethiaid unigol, wrth iddynt gydweithio â'u Corff Llywodraethu a thîm ehangach yr ysgol, i bennu'r ffordd orau o weithredu'r Cytundeb yn eu hysgolion. Mae pob ysgol wedi adolygu ei strwythur a bydd angen iddynt fabwysiadu strategaethau sy'n cyd-fynd â'u cymeriad a'u hamgylchiadau unigol.

Monitro'r broses weithredu

Ar lefel genedlaethol – Ffurfiwyd Grwp Monitro'r Cytundeb Llwyth Gwaith yn sgil llofnodi'r Cytundeb. Mae aelodau'r grwp hwn yn cynnwys cynrychiolwyr o'r holl gyrff a lofnododd y Cytundeb ac maent yn cydweithio er mwyn rhoi cymorth a chyfarwyddyd i ysgolion ynghylch gweithredu'r Cytundeb, monitro hynt y gwaith a sicrhau bod y gwaith o ddiwygio'r gweithlu yn mynd rhagddo mewn modd ymarferol.

Ar lefel awdurdod addysg lleol - Caiff model Grwp Monitro'r Cytundeb Llwyth Gwaith ei adlewyrchu mewn partneriaethau cymdeithasol y mae eu haelodau yn cynnwys cynrychiolwyr o awdurdodau lleol a chynrychiolwyr lleol undebau gweithluoedd ysgolion. Eu diben yw ei gwneud yn haws i weithredu'r Cytundeb yn lleol, cynnig cyngor ac arweiniad yn lleol a rhoi adborth i Grwp Monitro'r Cytundeb Llwyth Gwaith ynghylch materion sy'n effeithio ar y gwaith hwn nad yw'n bosibl eu datrys yn lleol.

Rôl LICC wrth hyrwyddo'r broses weithredu yng Nghymru

Mae LICC yn bartner cymdeithasol amlwg, ac fel aelod o Grwp Monitro'r Cytundeb Llwyth Gwaith mae'n cydweithio â'r cyrff eraill a lofnododd y Cytundeb i'w roi ar waith yng Nghymru.

Mae LICC wedi buddsoddi cryn dipyn o gyllid i gynorthwyo ysgolion wrth iddynt weithredu'r newidiadau i gontractau sy'n deillio o'r Cytundeb Cenedlaethol. Darparwyd gwerth cyfanswm o £70m o gyllid ychwanegol dros gyfnod o dair blynedd er mwyn hwyluso'r gwaith o ddiwygio contractau yn raddol. Mae'r cyllid hwn bellach yn elfen ychwanegol o'r grant cymorth refereniw blyneddol. O'r herwydd mae'r cyllid hwn ar gael i Awdurdodau Lleol o hyd i'w ddsbarthu i ysgolion yn unol ag anghenion a blaenoriaethau a bennwyd yn lleol.

Serch hynny, mae gweithredu'r Cytundeb yn golygu mwy na dim ond derbyn cyllid ychwanegol gan y Cynulliad neu Awdurdodau Lleol er mwyn cyflogi rhagor o athrawon neu athrawon cyflenwi ychwanegol. Mae'n hollbwysig fod ysgolion yn manteisio ar y cyfle i edrych ar eu gwaith o'r newydd drwy broses o adolygu ac ailfodelu.

Mae LICC wedi cydweithio ag ADEW Consortia ac AALLau er mwyn rhoi cymorth a hyfforddiant i ysgolion fel y gallant adolygu ac ailfodelu eu gweithlu yn unol â'r Cytundeb. Sefydlwyd rhwydwaith o Reolwyr Newid o fewn awdurdodau lleol yn 2004 a darparwyd hyfforddiant cychwynnol dwys er mwyn sicrhau bod gan bob AAL y capasiti yn lleol i ddarparu hyfforddiant fel bod staff holl ysgolion Cymru yn derbyn hyfforddiant. Canolbwyntia'r hyfforddiant ar ddatblygu dulliau a sgiliau ym maes rheoli newid er mwyn ei gwneud yn haws i ailfodelu ysgolion.

Mae Grwp Monitro'r Cytundeb Llwyth Gwaith, y Tîm Ailfodelu Cenedlaethol a'r Asiantaeth Hyfforddiant a Datblygiad wedi datblygu deunyddiau ac adnoddau, gan roi cyd-destun iddynt a'u cyfieithu fel y gallant gael eu defnyddio yng Nghymru. Mae gwahanol adnoddau ychwanegol wedi'u defnyddio yn yr hyfforddiant cychwynnol i'w ategu, sy'n cynnwys astudiaethau achos o ysgolion, er mwyn cynorthwyo ysgolion wrth iddynt adolygu arferion gweithio a datblygu dulliau newydd o weithio.

Mae trefniadau consortiwm rhanbarthol wedi'u defnyddio yn ogystal gan awdurdodau lleol er mwyn rhannu adnoddau, cydweithio er mwyn darparu hyfforddiant a rhannu arferion gorau. Mae swyddogion LICC hefyd yn cyfarfod yn rheolaidd â Rheolwyr Newid yr awdurdodau lleol er mwyn adolygu hynt y gwaith, rhannu arferion llwyddiannus a chynllunio a datblygu ar y cyd.

Sefydlodd LICC y Panel Cyngori ar Lwyth Gwaith Ysgolion yn ogystal er mwyn cynghori ynghylch llwyth gwaith ysgolion sy'n dod o'r tu allan a monitro hynt y broses weithredu. Mae'r Panel hwn yn parhau i geisio lleihau beichiau o'r fath. At y diben hwn mae'n ymwneud ag awdurdodau lleol a gwahanol asiantaethau allanol, ynghyd â LICC ei hun. Mae'r Panel Cyngori yn cyhoeddi Adroddiad Blyneddol yn amlinellu manylion ei waith bob blwyddyn ac mae'n cyfarfod i drafod hynt y gwaith gyda mi, y Gweinidog dros Blant, Addysg, Dysgu Gydol Oes a Sgiliau, bob blwyddyn.

Mae partneriaethau cymdeithasol lleol yn parhau i chwarae rôl bwysig o ran adeiladu ar y gwaith da sydd eisoes wedi'i gyflawni a chydweithio'n agos ar lefel lleol er mwyn cynorthwyo a chefnogi ysgolion ag ailfodelu pellach er mwyn sicrhau y gwneir y defnydd gorau posibl o adnoddau. Bu LICC yn cydweithio â Grwp Monitro'r Cytundeb Llwyth Gwaith yn ddiweddar er mwyn trefnu digwyddiad cenedlaethol ar gyfer adolygu a hyrwyddo gwaith y partneriaethau cymdeithasol lleol. Bu'r digwyddiad hwn yn gyfle i fonitro effeithiolrwydd rôl y rhwydweithiau hyn yng Nghymru ac i'w hatgyfernerthu.

Effeithiolrwydd y gwaith gweithredu yng Nghymru

Dengys y dystiolaeth fod nifer y staff cymorth mewn ysgolion wedi cynyddu ers gweithredu'r Cytundeb.

Tabl 1: Staff cymorth mewn ysgolion a gynhelir, ym mis Ionawr bob blwyddyn (Ffynhonnell: Cyfrifiad Ysgolion Llywodraeth Cynulliad Cymru).

	2004	2005	2006	2007	2008

Cynorthwyr Addysgu					
Cynorthwyr Addysgu (a)	6,065	6,791	7,815	8,718	9,583
Staff cymorth – anghenion arbennig (b)	2,219	2,610	2,410	2,287	2,356
Cyfanswm	8,284	9,399	10,225	11,005	11,938
Staff gweinyddol (c)					
Cyfanswm	2,774	3,088	3,186	3,256	3,416
Technegwyr (d)					
Cyfanswm	1,034	1,084	1,111	1,142	1,139
Staff cymorth eraill					
Nyrsys/metronau	70	61	62	55	46
Staff nyrsio/gofal plant	555	327	444	377	407
Cyfanswm	625	388	506	432	453
Cyfanswm	12,717	13,962	15,027	15,834	16,946

(a) Yn cynnwys cynorthwyr meithrin a chynorthwyr ieithoedd tramor ynghyd â chynorthwyr eraill a gyflogir yn yr ystafell ddosbarth.

(b) Yn cynnwys staff atodol sy'n cynorthwyo mewn ystafelloedd dosbarth ysgolion arbennig.

(c) Staff swyddfa a staff clercol, yn cynnwys cynorthwyr llyfrgell.

(d) Technegwyr adnoddau a thechnegwyr labordy.

Mae llawer o dasgau yr arferai athrawon eu gwneud, ond nad ydynt yn gofyn am sgiliau proffesiynol athro neu athrawes, bellach yn cael eu gwneud gan staff cymorth sy'n ymgymryd â rolau newydd ac estynedig. Mae hyn yn galluogi athrawon i dreulio rhagor o amser yn ymwneud yn uniongyrchol â gweithgareddau dysgu ac addysgu.

Mae LICC wedi monitro o bryd i'w gilydd y gwaith o weithredu'r Cytundeb drwy Reolwyr Newid Lleol sydd mewn cysylltiad agos ag ysgolion. Mae nifer o arolygon wedi dangos canran uchel o gydymffurfiaeth â phrif elfennau'r Cytundeb. Serch hynny, ceir tystiolaeth sy'n awgrymu nad yw holl aelodau'r gweithlu wedi elwa i'r un graddau ar y Cytundeb. Mae aelodau grwpiau arwain ysgolion yn parhau i nodi bod eu llwyth gwaith yn rhy feichus.

Dangosodd arolwg blynyddol 2008 o Ddyddiaduron Llwyth Gwaith Athrawon a gynhaliwyd ar ran y Corff Adolygu Athrawon Ysgol ar lefel Cymru a Lloegr beth lleihad mewn oriau gweithio. Mae angen i bob rhanddeiliad wneud mwy er mwyn cyflawni lleihad pellach ac er mwyn sicrhau y gall athrawon a phenaethiaid ganolbwyntio ar addysgu a dysgu.

Ym mis Mawrth 2007 cyhoeddodd ESTYN ei adroddiad "'Effaith ailfodelu'r gweithlu ar ddysgu disgyblion a chodi safonau'". Nododd yr adroddiad:

Mae pob athro yn cael o leiaf 10% o amser CPA ac, o ganlyniad, mae mwy o amser ar gael iddynt wneud gweithgareddau cynllunio, paratoi ac asesu. Ar y cyfan, mae hyn wedi arwain at wella ansawdd y gweithgareddau hyn a hefyd, mewn ambell ysgol, gwella ansawdd yr addysgu.

Mae cyfuniad o ffactorau, gan gynnwys y cyfyngiadau ar gyflenwi, gwaredu'r gofyniad i athrawon oruchwylio arholiadau a chyflwyno amser CPA gwarantedig, wedi cael effaith gadarnhaol iawn gyda'i gilydd ar bob athro, yn benodol y rheiny mewn ysgolion uwchradd.

Yn un o bob tair ysgol, mae disgyblion yn elwa ar gael amrywiaeth o oedolion eraill yn yr ystafell ddosbarth, gan gynnwys cyfraniad arbenigol ar gyfer gwaith penodedig am ran o bob wythnos.

Mewn nifer fach o ysgolion cynradd, mae'r cwricwlwm i ddisgyblion yn ystod amser CPA wedi'i gyfoethogi drwy gynnwys ystod ehangach o weithgareddau priodol.

Er bod canfyddiadau'r adroddiad yn rhoi sicrwydd ynghylch y ffaith bod y Cytundeb Cenedlaethol yn cael ei weithredu mae'r adroddiad hefyd yn tynnu sylw at nifer o feysydd lle y mae angen gwneud rhagor o waith. Mae Llywodraeth Cynulliad Cymru yn rhannu'r pryderon hyn ac mae'n cydweithio â phartneriaid er mwyn sicrhau yr ymdrinnir â'r meysydd hyn.

Y camau pellach y dylid rhoi blaenoriaeth iddynt

Penaethiaid – Dengys y dystiolaeth ynghylch gweithredu fod angen gwneud rhagor o waith cyn y bydd pob Pennaeth yn elwa i'r graddau mwyaf posibl ar y Cytundeb. Mae'n debyg fod sawl rheswm pam nad yw'r Cytundeb wedi effeithio i'r graddau a ddisgwyliid ar y cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith Penaethiaid felly bydd angen cymryd sawl gwahanol gam i sicrhau gwelliannau.

Ffactorau allanol sy'n gyfrifol am sawl baich ar Benaethiaid. Bydd y Panel Cyngori ar Lwyth Gwaith Ysgolion yn parhau i geisio pennu achosion y pwysau allanol hyn a meddwl am ddulliau o leihau'r rhain. At y diben hwn rwyf wedi datgan na chaiff unrhyw fentrau newydd eu cyhoeddi eleni fel y gall ysgolion ganolbwyntio ar y datblygiadau cyfredol.

Efallai y gall rhai beichiau gael eu rheoli'n fwy effeithiol gydag ysgolion. Byddwn yn annog Penaethiaid i barhau i gymhwyso egwyddorion ailfodelu drwy adolygu'n rheolaidd natur eu gwaith (a gwaith pobl eraill) er mwyn sicrhau nad ydynt yn cyflawni tasgau y byddai'n fwy priodol i bobl eraill eu gwneud – gan gynnwys dirprwyo tasgau i staff cymorth. Gall mynd ati'n systematig i ailfodelu gael effaith positif o ran lleihau llwyth gwaith penaethiaid ynghyd â llwyth gwaith aelodau eraill o weithlu ysgolion.

Bydd angen i benaethiaid hefyd gydweithio'n agos â llywodraethwyr ar faterion yn ymwneud â'r llwyth gwaith gan fod cyfrifoldeb penodol ar lywodraethwyr i oruchwylio'r cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith penaethiaid. Bydd LICC yn parhau i gydweithio â Llywodraethwyr Cymru er mwyn pwysu a mesur ffyrdd o godi ymwybyddiaeth llywodraethwyr o'u cyfrifoldebau o ran hyn.

Wrth i raglenni datblygu arweinwyr ysgol gael eu hadolygu byddwn yn parhau i ganolbwyntio ar wella sgiliau a gallu arweinwyr er mwyn datblygu ac archwilio modelau arweiniad a ddsberthir yn unol ag egwyddorion ailfodelu.

Staff cymorth ysgolion – Ceir ymrwymiad yn Cymru'n Un i gyflawni strwythur gyrfaoel ar gyfer staff cymorth ysgolion. Bydd y gwaith hwn yn datblygu'r cynnydd a gyflawnwyd eisoes er mwyn sicrhau swyddi ag iddynt rôl mwy clir a strwythurau o ran tâl ac amodau staff cymorth.

Mesur yr effaith ar safonau – Wrth fynd i'r afael â'r llwyth gwaith a hyrwyddo'r gwaith o ddiwygio'r gweithlu mae'r Cytundeb yn ceisio gwella safonau drwy alluogi athrawon i ganolbwyntio rhagor ar addysgu a dysgu a thrwy alluogi penaethiaid i dreulio rhagor o amser ar weithgareddau arwain strategol.

Hyd yma nid yw gweithgareddau monitro wedi llwyddo i wahanu strategaethau ailfodelu unigol a'u cysylltu'n benodol â gwell safonau. Mae LICC wedi comisiynu Estyn i ymchwilio i'r mater hwn mewn rhagor o fanylder. Er bod adroddiadau cychwynnol wedi pennu anawsterau tebyg casglwyd peth tystiolaeth a ddangosai fod ysgolion yn nodi gwell safonau yn sgil strategaethau ailfodelu. Dyma faes y bydd LICC yn parhau i ganolbwyntio arno fel bod effeithiau diwygio'r gweithlu yn datblygu'n well canlyniadau ar gyfer dysgwyr.

Mae ailfodelu yn agwedd annatod ar y gwaith o gynllunio datblygiad ysgolion a strategaethau ar gyfer gwella ysgolion ac felly bydd yn dod yn rhan o'r Fframwaith Effeithiolrwydd Ysgolion.