

Arweiniad atodol: hunanarfarnu

Hydref 2017

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 lleol
- ▲ ysgolion cynradd
- ▲ ysgolion uwchradd
- ▲ ysgolion pob oed
- ▲ ysgolion arbennig
- ▲ unedau cyfeirio disgyblion
- ▲ ysgolion annibynnol
- ▲ addysg bellach
- ▲ colegau arbenigol annibynnol
- ▲ dysgu oedolion yn y gymuned
- ▲ gwasanaethau addysg awdurdodau lleol ar gyfer plant a phobl ifanc
- ▲ addysg a hyfforddiant athrawon
- ▲ Cymraeg i oedolion
- ▲ dysgu yn y gwaith
- ▲ dysgu yn y sector cyfiawnder

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 hon/cyhoeddiad hwn at:

Yr Adran Gyhoeddiadau

Estyn

Llys Angor

Heol Keen

Caerdydd

CF24 5JW neu drwy anfon e-bost at cyhoeddiadau@estyn.llyw.cymru

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

www.estyn.llyw.cymru

Cyfieithwyd y ddogfen hon gan Trosol (Saesneg i Gymraeg).

© Hawlfraint y Goron 2017: Gellir aildddefnyddio'r adroddiad hwn yn ddi-dâl mewn unrhyw fformat neu gyfrwng ar yr amod y caiff ei aildddefnyddio'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/y cyhoeddiad penodol.

Beth yw'r diben?

Darparu arweiniad i arolygwyr ar gyfer arfarnu hunanarfarnu

Ar gyfer pwy y mae wedi ei fwriadu?

Arolygwyr ysgolion a gynhelir ac ysgolion annibynnol, lleoliadau nas cynhelir a'r sector ôl-16/AB

Pryd y dylid dechrau defnyddio'r arweiniad?

Medi 2017

Cynnwys

Arweiniad atodol	1
1 Hunanarfarnu: egwyddorion cyffredinol	2
2 Hunanarfarnu effeithiol	3
3 Yr adroddiad hunanarfarnu a chynllunio gwelliant	5
4 Hunanarfarnu ac arweinyddiaeth	7

Arweiniad atodol

Y dogfennau allweddol Estyn sy'n rhoi arweiniad ar weithgarwch arolygu yw'r llawlyfrau arweiniad arolygu ar gyfer pob sector. Fodd bynnag, rydym yn llunio arweiniad atodol hefyd i helpu arolygwyr i ystyried agweddau penodol ar addysg a hyfforddiant ymhellach.

Mae'r dogfennau arweiniad atodol yn amlinellu rhai egwyddorion, ystyriaethau ac adnoddau allweddol ar gyfer arolygwyr. Maent yn ymwneud â phob sector y mae Estyn yn ei arolygu, oni bai bod y dogfennau'n datgan eu bod ar gyfer sector penodol. Maent yn ymhelaethu ar agweddau penodol ar addysg/hyfforddiant (e.e. arolygu llythrennedd) neu ffyrdd o gynnal arolygiadau (e.e. defnyddio teithiau dysgu) neu drefniadau arolygu penodol (e.e. arweiniad ar arolygu ysgolion eglwysig).

Nid nod y dogfennau arweiniad atodol yw bod yn gynhwysfawr. Nid yw'n ofynnol i arolygwyr weithio trwydynt yn drwyadl wrth ymdrin ag unrhyw agwedd benodol ar arolygiad. Fodd bynnag, gallent fod yn ddefnyddiol i arolygwyr wrth iddynt ymateb i gwestiynau penodol sy'n dod i'r amlwg yn ystod arolygiadau neu pan fyddant yn dymuno myfyrio neu ymchwilio ymhellach.

Gallai'r dogfennau arweiniad atodol helpu darparwyr i gael dealltwriaeth o drefniadau arolygu Estyn hefyd. Gallent fod yn ddefnyddiol i ddarparwyr hefyd o ran arfarnu agweddau penodol ar eu darpariaeth eu hunain.

Mae ein gwaith arolygu wedi'i seilio ar yr egwyddorion canlynol:

- Bydd arolygwyr yn mynd ati i arolygu'n gadarnhaol, i sicrhau mai'r profiad dysgu proffesiynol gorau posibl fydd hwn ar gyfer y staff ym mhob darparwr
- Bydd arolygwyr yn arolygu ar sail dull sy'n cael ei arwain gan y dysgwr
- Bydd arolygwyr bob amser yn canolbwyntio'n gryf ar ansawdd yr addysgu a'r dysgu
- Bydd arolygwyr yn chwilio am arfer arloesol, graff
- Bydd arolygwyr yn teilwra gweithgareddau'r arolygiad yn unol â'r amgylchiadau ym mhob darparwr, cyhyd â phosibl
- Bydd arolygwyr yn hyblyg ac yn ymateb i ganfyddiadau sy'n dod i'r amlwg, ac yn defnyddio ystod gynyddol yr adnoddau a dulliau arolygu sydd ar gael
- Bydd arolygwyr yn ystyried popeth yn y fframwaith arolygu, ond byddant yn adrodd ar y cryfderau a'r gwendidau allweddol yn unig ym mhob darparwr

1 Hunanarfarnu: egwyddorion cyffredinol

Mae hunanarfarnu pwrpasol yn gwneud cyfraniad pwysig at wella ansawdd a gwella cyrhaeddiad a chyflawniad dysgwyr. Mae datblygu diwylliant hunanarfarnu yn hanfodol ar gyfer nodi a lleihau amrywiadau mewn perfformiad rhwng darparwyr hefyd. (At ddibenion y ddogfen hon, mae 'hunanarfarnu' yn ymgorffori'r holl brosesau hynny ble mae darparwr yn arfarnu effeithiolrwydd ei ddarpariaeth ei hun, gan gynnwys yr hyn a elwir yn 'hunanasesu' mewn sectorau ôl-16.)

Fel proses broffesiynol fyfyrion, mae hunanarfarnu yn galluogi darparwyr i ddod i adnabod eu hunain yn well, nodi eu hagenda ar gyfer gwella a hyrwyddo newid cadarnhaol ac arloesedd. Yn ei hanfod, pan fydd y broses hunanarfarnu yn canolbwyntio ar effaith a deilliannau, mae hunanarfarnu yn arwain at welliannau yn y profiadau addysgol a'r deilliannau ar gyfer dysgwyr.

Mae Estyn wedi hyrwyddo datblygu hunanarfarnu ar draws pob sector ers blynyddoedd lawer hefyd. Yn ein Hadroddiadau Blynyddol, rydym yn cydnabod bod gan lawer o ddarparwyr systemau hunanarfarnu da, sy'n gwella. Mae ein harolygiadau yn sicrhau bod hunanarfarnu yn ganolog i waith darparwyr ac arolygwyr.

Prif ddiben hunanarfarnu yw gwella deilliannau ar gyfer dysgwyr. Pan fydd hunanarfarnu yn rhan sefydledig o'r cylch cynllunio gwelliant, mae'n offeryn rheoli allweddol ar gyfer datblygu ar bob lefel. Fel proses flynyddol, mae hunanarfarnu yn llywio cynlluniau strategol a chynlluniau gwella ac mae'n helpu darparwyr i ganolbwyntio ar eu blaenoriaethau ar gyfer datblygu.

Nid oes fformiwla na dull penodol o hunanarfarnu. Mae darparwyr yn aml yn sefydliadau cymhleth. Mae llawer o ffyrdd gwahanol y gallant geisio cyflawni rhagoriaeth mewn agweddau amrywiol ar eu gwaith. Mae darparwyr eisoes yn defnyddio gwahanol fframweithiau hunanarfarnu. Mae llawer o ddarparwyr yn seilio eu prosesau hunanarfarnu ar Fframwaith Arolygu Cyffredin Estyn gan ei fod yn darparu ffordd ar y cyd, a ddeallir yn dda o drefnu arfarniadau am gryfderau a gwendidau o fewn darparwyr. Nid yw Estyn yn ffafrio dull hunanarfarnu penodol.

Mae'r Fframwaith Arolygu Cyffredin yn amlinellu'r materion allweddol y gall darparwyr eu hasesu wrth gynnal eu hunanarfarniad. Y man cychwyn ar gyfer pob arolygiad yw arfarniad y darparwr o'i berfformiad ei hun. Nid yw arolygwyr yn arolygu pob agwedd ar waith yn fanwl yn ystod arolygiad craidd. Maent yn samplu tystiolaeth i brofi arfarniad y darparwr ei hun o'i waith.

Bydd darparwyr ar fannau cychwyn gwahanol a byddant yn mynd ar daith i wella mewn gwahanol gyfeiriadau ac ar gyflymdra gwahanol yn unol ag anghenion eu dysgwyr a'u sefydliad. Yn ei hanfod, ni waeth pa ddull neu gyfeiriad bynnag a ddefnyddir, y darparwyr eu hunain yn bennaf sydd â chyfrifoldeb am welliant parhaus a chyflwyno gwasanaeth gwell.

Dylai arolygwyr ganolbwyntio'n bennaf ar ba mor dda y mae prosesau hunanarfarnu yn arwain at wella. Ni ddylai arolygu hunanarfarnu ganolbwyntio ar ansawdd adroddiad hunanarfarnu'r darparwr yn unig. Mae'r ddogfen hunanarfarnu ar ei phen ei hun yn annhebygol o ysgogi gwelliant oni bai bod pob un o'r staff yn cyfrannu'n bwrpasol at y broses hunanarfarnu ac yn mynd ati i fwrw ymlaen â'r gwelliannau sydd eu hangen.

Wrth lunio barn ar effeithiolrwydd hunanarfarnu, dylai arolygwyr edrych ar ba mor dda y mae'r darparwr wedi ysgogi gwelliannau dros gyfnod. Y cryfaf yw hanes y darparwr o wella yn y gorffennol, yna'n fwy tebygol y bydd arolygwyr yn hyderus yng ngallu'r arweinwyr a'r rheolwyr yn y darparwr i ysgogi gwelliannau yn y dyfodol.

2 Hunanarfarnu effeithiol

Dylai arolygwyr ystyried hunanarfarnu fel proses, nid digwyddiad unigol. Dylent ystyried hunanarfarnu fel y cam cyntaf a hanfodol yn y broses gylchol i ysgogi newid a gwelliant. Wrth lunio barn am hunanarfarnu, dylai arolygwyr ystyried pa mor dda y mae arweinwyr a rheolwyr yn myfyrio'n broffesiynol ar waith y darparwr, a pha mor dda y mae staff yn herio a chynorthwyo ei gilydd.

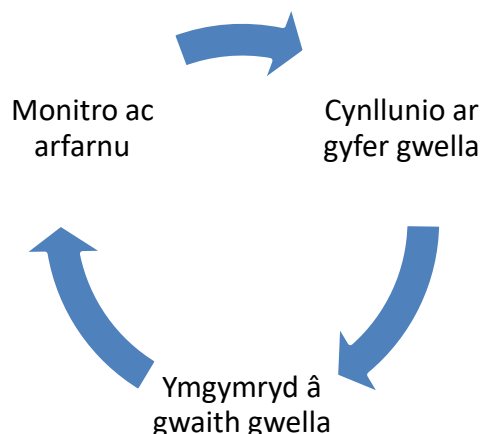
Dylai arolygwyr ystyried pa mor dda y mae'r darparwr yn ymateb i'r tri chwestiwn allweddol sydd wrth wraidd hunanarfarnu effeithiol, sef:

- Pa mor dda ydym ni'n gwneud?
- Sut ydym ni'n gwybod?
- Sut gallwn ni wella pethau ymhellach?

Er bod pob agwedd ar ddarpariaeth yn ffocws dilys ar gyfer hunanarfarnu, dylai'r pwyslais fod ar ddeilliannau bob amser, h.y. ar arfarnu effaith pob agwedd ar y ddarpariaeth ar safonau a lles dysgwyr.

Dylai'r broses hunanarfarnu fod yn rhan barhaus a rheolaidd o waith y darparwr. Dylai arolygwyr weld i ba raddau y mae hunanarfarniad y darparwr yn seiliedig ar ystod eang o wybodaeth am gryfderau a meysydd i'w gwella sy'n cael ei chasglu trwy gydol y flwyddyn. Dylai arolygwyr ystyried pa mor dda y mae darparwyr yn defnyddio gwybodaeth o hunanarfarnu i gynllunio ar gyfer gwelliannau, gwneud gwaith gwella, a sicrhau proses reolaidd o fonitro ac arfarnu sy'n arwain at ragor o welliant.

Mae'r diagram isod yn dangos natur gylchol hunanarfarnu effeithiol.



Camgymeriad yw edrych ar hunanarfarnu fel digwyddiad unigol. Dylai darparwyr ymgymryd â chylch rheolaidd o weithgareddau hunanarfarnu. Gallai'r cylch hwn

gynnwys gwahanol weithgareddau, ar wahanol adegau, ar gyfer darparwyr unigol. Mae'n debygol o gynnwys y gweithgareddau rheolaidd canlynol, a dylai arolygwyr gymryd sampl o'r dystiolaeth sy'n ymwneud â'r elfennau hunanarfarnu hyn:

- dadansoddi gwybodaeth am berfformiad o brofion neu asesiadau ar lefel unigolyn, pwnc, grŵp dysgwyr, grŵp oedran neu ddarparwr cyfan
- arsylwadau o wersi gan gyfoedion a rheolwyr priodol
- arfarnu ansawdd gwaith ysgrifenedig ac ymarferol dysgwyr
- arfarnu ansawdd cynllunio'r cwricwlwm ac asesu, cofnodi ac adrodd
- cymryd samplau o safbwyntiau dysgwyr, staff, rhieni/gofalwyr neu randdeiliaid eraill
- adolygiadau gan reolwyr a sefydliadau allanol
- archwilio arfer yn erbyn polisïau a gweithdrefnau, fel y rheiny ar gyfer diogelu neu iechyd a diogelwch
- meincnodi yn erbyn arfer orau neu arfer wahanol o ddarparwyr eraill
- adolygu cynnydd yn erbyn targedau mewn cynlluniau datblygu neu wella

Dylai arolygwyr wneud yn siŵr nad yw hunanarfarnu yn ymarfer sy'n cael ei wneud yn gyfan gwbl gan y pennaeth/prifathro neu grŵp gorchwyl sy'n gweithio ar wahân. Dylai arolygwyr ystyried i ba raddau y mae pob un o'r staff yn cyfrannu at y broses, yn ymwybodol o'r canfyddiadau ac yn cymryd camau gweithredu yn seiliedig arnynt.

Dylai arolygwyr ystyried i ba raddau y mae proses hunanarfarnu'r darparwr yn elwa ar arsylwi uniongyrchol o ddsbarthiadau a sesiynau, yn ogystal â'r rheiny sydd eu hangen at ddibenion rheoli perfformiad. Mae'r arsylwadau hyn yn darparu tystiolaeth bwysig am gyflawniad a chynnydd dysgwyr mewn dysgu, ac am ansawdd yr addysgu a'r asesu. Gallai'r arsylwadau hyn fod ar ffurf arsylwadau gwersi/sesiynau neu deithiau dysgu. (Ceir arweiniad atodol pellach ar arsylwadau gwersi a theithiau dysgu, gwrando ar ddysgwyr a gwrando ar staff ar wefan Estyn.)

Gallai rhaglen arsylwi gwersi gynnwys:

- arsylwi pob un o'r staff bob blwyddyn gan uwch reolwyr
- arsylwi staff gan uwch reolwyr fel rhan o arfarnu testun neu thema
- arsylwadau gan ymwelwyr allanol, fel ymgynghorwyr awdurdod lleol neu ymgynghorwyr her, neu athrawon o ddarparwyr eraill
- arsylwadau gan athrawon eraill yn y darparwr, er enghraifft i arsylwi arfer dda neu gasglu gwybodaeth am ba mor dda y mae staff yn rhoi polisi newydd ar waith

Dros gyfnod, dylai'r gwaith hwn gronni i roi arwydd defnyddiol o gryfderau a meysydd i'w datblygu o ran safonau, darpariaeth ac arweinyddiaeth.

Mae llais y dysgwr yn ffynhonnell allweddol o dystiolaeth o gyflawniad, agweddau a lles dysgwyr. Mae hefyd yn debygol o fod yn ddefnyddiol o ran arfarnu ansawdd yr addysgu a'r asesu. Dylai arolygwyr edrych ar y graddau y mae dysgwyr, gan gynnwys y rheiny o grwpiau gwahanol, yn cael cyfleoedd i gymryd rhan mewn hunanarfarnu. Gallai'r ymglymiad hwn fod trwy arolygon, grwpiau ffocws neu grwpiau cynrychioliadol, efallai gan ddefnyddio cyfweiliadau a holiaduron i gael safbwyntiau dysgwyr. Yn ei hanfod, bydd angen i ddarparwyr sicrhau bod dysgwyr yn gallu cyfrannu at wneud penderfyniadau a chynllunio gwelliant.

Dylai arolygwyr ystyried hefyd i ba raddau y mae hunanarfarniad y darparwr yn ystyried safbwyntiau ystod eang o **randdeiliaid**, gan gynnwys athrawon, llywodraethwyr, rhieni/gofalwyr, cyflogwyr a'r gymuned a wasanaethir gan y darparwr. Pan fydd darparwyr yn cynnwys rhanddeiliaid, mae staff yn elwa ar gael mewnwelediad gwell ar y cryfderau a'r meysydd i'w gwella, yn ogystal â pherchnogaeth ar y cyd, cydweithio a phartneriaeth effeithiol.

Mae prosesau hunanarfarnu effeithiol:

- yn elwa ar drafodaeth agored a gonest am gryfderau, meysydd i'w datblygu a gwendidau
- yn canolbwyntio'n bennaf ar gyflawniadau a phrofiadau dysgwyr
- yn broses barhaus ac nid 'cipolwg' yn unig
- yn cefnogi cynllunio strategol ac yn defnyddio gweithdrefnau sicrhau ansawdd rheolaidd
- yn cynnwys staff ar bob lefel mewn asesu deilliannau a pherfformiad
- yn ceisio barn dysgwyr yn systematig ac yn ymgynghori â rhanddeiliaid eraill, fel partneriaid a chyflogwyr, lle bo'n briodol
- yn ceisio llunio barnau yng ngoleuni gwybodaeth fesuradwy am berfformiad ac i nodi tueddiadau dros gyfnod
- yn arwain at gynlluniau gwella sy'n cael eu monitro yn erbyn targedau a meini prawf llwyddiant clir
- yn arwain at welliannau mewn safonau ac yn ansawdd y ddarpariaeth ar gyfer dysgwyr

Dylai'r barnau sy'n cael eu llunio yn ystod hunanarfarnu fod:

- yn gadarn – yn seiliedig ar dystiolaeth sy'n ddigon cadarn, dibynadwy a hygyrch
- yn uniongyrchol – yn seiliedig ar arsylwi uniongyrchol
- yn ddibynadwy – yn seiliedig ar feini prawf cyffredin, a ddeallir yn dda
- yn ddilys – yn seiliedig ar dystiolaeth gywir, wrthrychol a diduedd
- yn gorfforaethol – yn seiliedig ar farn gyfunol y staff a rhanddeiliaid eraill

3 Yr adroddiad hunanarfarnu a chynllunio gwelliant

Nid yw hunanarfarnu yn ddiben ynddo'i hun. Dylai darparwyr ddefnyddio gwybodaeth o hunanarfarnu i gynllunio ar gyfer gwelliannau a sicrhau proses reolaidd o fonitro, arfarnu a chynllunio gwelliant.

Yn ogystal â darparu adborth uniongyrchol ar gyfer staff a rheolwyr, bydd gwybodaeth o raglen o weithgareddau hunanarfarnu yn cyfrannu tuag at **adroddiad hunanarfarnu**. Mae'r adroddiad hwn yn rhoi cyfle i nodi cryfderau a dathlu a rhannu arfer dda, yn ogystal ag amlygu meysydd i'w gwella.

Y man cychwyn ar gyfer arolygu yw arfarniad y darparwr o'i berfformiad ei hun, wedi ei gefnogi gan dystiolaeth berthnasol. Ni fydd arolygwyr yn arolygu agweddau ar waith yn fanwl yn ystod arolygiad craidd. Bydd adroddiad hunanarfarnu'r darparwr yn pennu'r modd y mae arolygwyr yn cymryd samplau o dystiolaeth i brofi arfarniad y darparwr ei hun o'i waith. Ni ddylai'r adroddiad hunanarfarnu hwn fod yn un sydd wedi cael ei ysgrifennu ar gyfer arolygiad yn unig. Dylai ddatblygu o'r prosesau hunanarfarnu parhaus o fewn y darparwr.

Mae arolygwyr yn ystyried adroddiad hunanarfarnu'r darparwr yn ofalus cyn yr arolygiad. O ganlyniad, mae'r arolygydd cofnodol ar gyfer pob arolygiad yn nodi cyfres o gwestiynau sy'n dod i'r amlwg i arwain gweithgarwch cychwynnol y tîm arolygu.

Dylai adroddiad hunanarfarnu da:

- ddeillio o brosesau hunanarfarnu parhaus a sefydledig sy'n cynnwys staff, dysgwyr a rhanddeiliaid eraill
- cwmpasu ystod lawn gwaith y darparwr
- nodi meysydd i'w gwella neu wendidau yn ogystal â nodweddion da
- dangos arfer ragorol, lle bo'n briodol
- rhoi barnau arfarnol clir a chryno
- sicrhau bod barnau'n deillio o dystiolaeth berthnasol, y gellir ei hadnabod yn glir
- cyfeirio at asesiadau neu adolygiadau diweddar o ddarpariaeth
- cysylltu'n glir â chynllun gwella a thargedau

Dylai arolygwyr wneud yn siŵr bod y wybodaeth a gesglir o raglen gweithgareddau hunanarfarnu'r darparwr yn bwydo'n uniongyrchol i gynllunio gwelliant. Felly, dylai fod yna gyfatebiaeth agos rhwng deilliannau'r adroddiad a'r blaenoriaethau yng nghynllun gwella neu gynllun datblygu'r darparwr.

Mae'n briodol y dylid arfarnu rhai agweddau ar ansawdd a safonau yn amlach nag eraill. Mae angen i fframwaith cynllunio gwelliant y darparwr fod yn hyblyg ac yn ymatebol i faterion sydd, neu a ddylai fod, yn destun pryder ar hyn o bryd.

Mae cynlluniau gwella effeithiol:

- yn defnyddio deilliannau prosesau hunanarfarnu rheolaidd a thrylwyr
- yn cyfrannu at brosesau hunanarfarnu ac i ymestyn cynllunio gweithredu
- yn ddogfennau gweithio cyfredol sy'n helpu i gyflawni'r newidiadau angenrheidiol
- yn cynnwys blaenoriaethau sydd wedi'u nodi'n glir a chamau gweithredu, targedau a graddfeydd amser penodol
- yn nodi pobl sy'n gyfrifol am gamau gweithredu a'r adnoddau sydd eu hangen i ysgogi'r gwelliannau
- yn amlinellu meini prawf llwyddiant a threfniadau monitro clir ar gyfer gwirio pa mor dda y cyflawnwyd camau gweithredu, a'u heffaith ar ddysgwyr

4 Hunanarfarnu ac arweinyddiaeth

Y maes arolygu allweddol sy'n ymwneud yn uniongyrchol â hunanarfarnu yw **Maes Arolygu 5 – Arweinyddiaeth a rheolaeth**.

Wrth ystyried arweinyddiaeth a rheolaeth yng ngoleuni hunanarfarnu, mae angen i arolygwyr gofio bod arweinyddiaeth effeithiol yn ymwneud yn bennaf â'r canlynol:

- meithrin a chydlynu tîm y mae gan ei aelodau ddiben cyffredin, ar y cyd
- annog unigolion i fynd ati i gyfrannu at y diben cyffredin
- datblygu gallu'r tîm i fyfyrion bwrpasol ac yn feirniadol ar safonau ac ansawdd y ddarpariaeth
- canolbwyntio egni'r tîm ar gynllunio camau gweithredu effeithiol i sicrhau'r gwelliannau dymunol

Y pennaeth neu bennaeth y darparwr neu'r lleoliad sydd â'r rôl fwyaf allweddol a chanolog. Mae angen i unrhyw arfarniad o'r rôl honno ganolbwyntio ar ba mor effeithiol ydyw ef neu hi yn yr agweddau hynny ar waith y darparwr sy'n effeithio'n fwyaf uniongyrchol ar wella safonau ac ansawdd y ddarpariaeth.

Mae arweinyddiaeth effeithiol yn aml yn cynnwys meithrin arweinyddiaeth ddosbarthedig a sicrhau bod staff sydd â rolau arwain a rheoli yn gwneud cyfraniad pwysig. Mae'n sicrhau bod staff yn deall eu disgrifiadau swydd, a'u bod wedi ymrwymo i'w cyflawni. Mae angen i staff ganolbwyntio ar y modd y gall eu gwaith yn eu rôl arwain at welliannau.

Mae arweinyddiaeth effeithiol yn sicrhau hefyd fod dysgwyr yn cael anogaeth a chymorth i gymryd rhan mewn gwneud penderfyniadau ar faterion sy'n effeithio ar eu dysgu a'u lles.

Mae arweinyddiaeth llwyddiannus yn galluogi staff, dysgwyr a rhanddeiliaid eraill i gymryd rhan mewn ffurfio nodau, gwerthoedd a pholisïau, ac yn y gweithdrefnau sy'n deillio ohonynt. Mae timau arwain llwyddiannus yn gweithio gyda'i gilydd yn effeithiol ac mae ganddynt ymrwymiad ar y cyd i ragoriaeth.

Wrth feddwl am gyfeiriad strategol, mae angen i arolygwyr ystyried i ba raddau y mae gan ddarparwyr nodau, amcanion strategol, cynlluniau a pholisïau clir sy'n canolbwyntio ar fodloni anghenion dysgwyr. Nid yw amlinellu a chyfleu synnwyr clir o gyfeiriad, a chael cynlluniau a phrosesau addas ar waith, yn ddiben ynddynt eu hunain. Mae cynlluniau a phrosesau ond cystal â'r graddau y maent yn effeithiol o ran cynnal darpariaeth a safonau o ansawdd uchel, sy'n gwella. Rhaid i arweinyddiaeth dda gael effaith gadarnhaol.

Cwestiynau defnyddiol yn ymwneud â chyfeiriad strategol

- A oes gan y darparwr nodau, amcanion strategol, cynlluniau a pholisïau clir sy'n canolbwyntio ar fodloni anghenion dysgwyr?
- A yw cynlluniau yn briodol glir, a yw staff yn eu rhoi ar waith yn bwrpasol ac a yw arweinwyr/rheolwyr yn monitro eu gweithrediad mewn ffordd effeithiol?
- A yw rolau a chyfrifoldebau wedi eu diffinio'n glir, ac a yw rhychwantau cyfrifoldeb

yn y grŵp arwain yn hyfyw a chytbwys?

- A yw pob un o'r staff yn deall a chyflawni eu rolau mewn perthynas uniongyrchol â nodau, cynlluniau a chyfrifoldebau strategol?
- A yw arweinwyr yn rheoli eu hamser eu hunain yn effeithiol ac yn blaenoriaethu gweithgareddau yn ymatebol?
- A yw cyfarfodydd yn canolbwyntio ar faterion pwysig am berfformiad a busnes craidd y darparwr, ac yn cynhyrchu pwyntiau gweithredu clir sy'n cael eu cyflawni yn unol â'r hyn a gytunwyd?
- A yw strwythurau rheoli a phwyllgor yn cydlynu â chyfeiriad strategol y darparwr, ac a ydynt yn mynd i'r afael â materion craidd?
- Pa mor dda y mae'r darparwr yn defnyddio gwybodaeth am berfformiad i nodi cryfderau a meysydd i'w datblygu?
- A yw arweinwyr a rheolwyr yn cyfleu disgwyliadau uchel i staff a dysgwyr?
- A yw arweinwyr a rheolwyr yn cytuno ar dargedau heriol a realistig iddyn nhw eu hunain ac eraill, ac yn eu cyflawni?
- A yw arweinwyr a rheolwyr yn trafod a chydweithredu'n dda â staff mewnlol ac asiantaethau allanol?

Cwestiynau defnyddiol am effaith arweinyddiaeth

- A yw arweinwyr yn cyfleu eu gweledigaeth ar gyfer y darparwr yn dda ac yn archwilio sut i'w chyflawni mewn cydweithrediad pwrpasol ag eraill?
- A yw arweinwyr a rheolwyr yn dangos a hyrwyddo ymddygiadau a gwerthoedd sy'n cyfrannu'n gadarnhaol at greu ethos ble mae arweinwyr a staff yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi?
- A yw arweinwyr a rheolwyr yn mynd ati i gynorthwyo a herio pawb i wneud eu gorau?
- A ydynt yn adeiladu ar ddealltwriaeth ar y cyd ac arweinyddiaeth ddsbarthedig i greu diwylliant dysgu ymatebol yn y darparwr?
- A ydynt yn rhannu cenhadaeth gyffredin yn argyhoeddiadol ar draws y darparwr i gyflwyno addysg/hyfforddiant o'r ansawdd gorau?
- A ydynt yn rheoli perfformiad staff yn dda er mwyn eu helpu i wella eu harfer?
- A ydynt yn mynd i'r afael â thanberfformio yn drylwyr ac yn uniongyrchol pan fydd angen?
- A yw rheoli perfformiad yn nodi'r anghenion hyfforddi a datblygu yn glir ar gyfer staff unigol ac ar lefel y darparwr yn gyffredinol?
- A oes gan bob un o'r staff dargedau ar gyfer gwella sy'n cefnogi cyflawni'r nodau strategol yng nghynlluniau gwella a chynlluniau gweithredu eraill y darparwr?
- A yw rheoli perfformiad yn helpu i wella ansawdd yr addysgu a deilliannau dysgwyr?

Pan fydd hunanarfarnu yn dod yn broses broffesiynol fyfyrion, mae'n helpu darparwyr i ddod i adnabod eu hunain yn dda, nodi eu hagenda ar gyfer gwella, a hyrwyddo arfer dda a rhagorol.

Dylai'r prosesau hunanarfarnu a chynllunio gwelliant fod yn rhan reolaidd ac arferol o waith y darparwr. Dylai hunanarfarnu ganolbwyntio ar nodi blaenoriaethau ar gyfer datblygu, monitro darpariaeth ac asesu deilliannau. Dylai'r broses gynnwys adolygiad trylwyr o'r holl agweddau ar y darparwr, ac yn bwysicaf oll, sut mae'r rhain yn dylanwadu ar y safonau a gyflawnir gan ddysgwyr, a'u lles. Ystyriaeth allweddol yw

p'un a yw rheolaeth y darparwr yn seiliedig ar asesiad cywir o'i gryfderau a'i wendidau. Mae'r arweinyddiaeth a'r rheolaeth yn annhebygol o fod yn dda os nad yw gweithdrefnau hunanarfarnu yn effeithiol.

Dylai cynllunio gwelliant lifo'n naturiol o weithgareddau hunanarfarnu.

Dylai'r blaenoriaethau mewn unrhyw gynllun gwella ddeillio o ganfyddiadau'r broses hunanarfarnu. Os bydd cynllunio gwelliant y darparwr yn dda, yna dylai arolygwyr ddisgwyl gweld hanes o welliannau sydd wedi'i gofnodi'n dda.

Dylai arolygwyr ystyried i ba raddau y ceir tystiolaeth o ymyrraeth a chymorth uniongyrchol i wella perfformiad, pan fydd angen. Nid oes angen ystyried bod hyn yn ymateb i fethiant, ond fel ymyrraeth a chymorth sy'n arwain at welliannau.

Cwestiynau defnyddiol am hunanarfarnu

- A yw hunanarfarnu yn rhan reolaidd o waith y darparwr ac yn cael ei ymgorffori mewn cynllunio strategol?
- A yw arweinwyr a rheolwyr yn arfarnu a monitro gwybodaeth am safonau ac ansawdd yr addysg yn drylwyr, gan gynnwys ystyried tueddiadau a chynnydd dros gyfnod?
- A ydynt yn defnyddio tystiolaeth uniongyrchol am ansawdd yr addysgu a'r dysgu?
- A ydynt yn cynnwys pob un o'r staff mewn asesu deilliannau a'u perfformiad eu hunain?
- A ydynt yn annog dysgwyr i rannu eu safbwyntiau, a chodi materion?
- A ydynt yn ystyried safbwyntiau staff, rhieni/gofalwyr a rhanddeiliaid eraill?
- Pan fo'n briodol, a ydynt yn defnyddio adolygiadau gan asiantaethau allanol yn onest ac yn bwrpasol?

Cwestiynau defnyddiol am gynllunio a sicrhau gwelliant

- A yw gweithgarwch hunanarfarnu'r darparwr yn arwain at ffurfio cynlluniau gwella?
- A yw arweinwyr a rheolwyr yn defnyddio gwybodaeth o hunanarfarnu i osod blaenoriaethau a herio targedau ar gyfer gwella yn briodol?
- A yw arweinwyr a rheolwyr wedi blaenoriaethu'r materion y maent eisiau eu gwella?
- A ydynt yn rhoi strategaethau cadarn ar waith sy'n debygol o ysgogi'r gwelliannau dymunol?
- A yw pob un o'r staff yn chwarae eu rhan mewn rhoi'r strategaethau ar waith?
- Pan fydd angen, a yw arweinwyr a rheolwyr yn gweithredu'n gyflym ac yn rhoi cymorth i wella perfformiad?
- A ydynt wedi diffinio'r camau ar gyfer gwella mewn graddfeydd amser penodol a realistig, ac wedi dyrannu cyfrifoldeb ar gyfer eu cyflawni'n briodol?
- A ydynt wedi gwneud yn siŵr bod y blaenoriaethau gwella yn cael eu cefnogi gan ddyraniad adnoddau?
- A yw'r camau gweithredu arfaethedig wedi cael effaith gadarnhaol, ac wedi arwain at welliannau mewn safonau ac ansawdd, lle bo'n berthnasol?
- A oes gan ddarparwyr hanes da neu ragorol o wneud gwelliannau dros y blynyddoedd diwethaf?