



BUDDSODDWYR MEWN POBL
ADRODDIAD ASESIAD

Ar gyfer

Ysgol O M Edwards

Darparwyd gan: Jeffrey W Williams-Jones
Aseswr Buddsoddwyr mewn Pobl

Ar ran: Buddsoddwyr mewn Pobl Cymru
T 'r Afon, Bedwas, Caerffili, CF83 8WT
iipops@wales.gsi.gov.uk

Dyddiad: 10 Gorffennaf 2012



CYNNWYS

1. Rhagarweiniad
2. Blaenoriaethau / Amcanion yr Aseiad
3. Canfyddiadau o'u cymharu â'r Blaenoriaethau / Amcanion
4. Crynodeb o Gryfderau ac Arfer Da
5. Crynodeb o Welliant Parhaus
6. Casgliad

Atodiadau

Atodiad A	Trosolwg Gofynion Tystiolaeth a Foddhawyd
Atodiad B	Manylion am ddulliau ymyrraeth

1. Rhagarweiniad

- 1.1 Cynhyrchwyd yr adroddiad hwn o ganlyniad Asesiad o'i gymharu â Safon graidd Buddsoddwyr mewn Pobl o Ysgol O M Edwards a wnaethpwyd ar ran Buddsoddwyr mewn Pobl Cymru. Adlewyrcha'r adroddiad ar ganfyddiadau'r Asesiad ac mae'n tanlinellu arferion da a welwyd yn ogystal â'r rhannau hynny lle argymhellir bod angen datblygu ymhellach.
- 1.2 Dymuna'r Aseswr ddiolch i Dilys Ellis-Jones, y Pennaeth, am ei chymorth amhrisiadwy wrth drefnu'r Asesiad er mwyn sicrhau amgylchiadau ar gyfer y cyfweiliadau i alluogi pobl i fod yn agored, gonest a chydweithredol drwy gydol yr Asesiad. Hefyd, estynnir diolch at aelodau staff yr Ysgol am eu diffuantrwydd a'u croeso.
- 1.3 Mae'r ysgol gynradd hon yn gwasanaethu cymunedau Llanuwchllyn, Gwynedd ac mae'n cyflogi 8 aelod staff gyda chorff o 9 llywodraethwr sy'n taro trosolwg ar reolaeth yn gyffredinol. Mynychir yr Ysgol gan dros 50 o blant yng nghyfnod Allweddol 1 a 2 ac mae'n ysgol eco ac yn ysgol iach. Prif nod yr Ysgol yw sicrhau bod ei phlant yn cael addysg gynhwysfawr er mwyn iddynt fod yn ddinasyddion effeithiol, llythrennog a rhifog.
- 1.4 Mae'r Ysgol yn rhannu'n helaeth yng ngweithgareddau'r gymuned wrth, er enghraifft, iddi gystadlu'n frwd yn eisteddfodau'r Urdd a diddanu'r henoed yn rheolaidd. Mae pawb o fewn yr Ysgol yn gweithio'n galed tuag at gyfrannu'n fwyfwy at les y gymuned ac mae'r plant yn cael eu hyrwyddo i fod yn rai sy'n ymwybodol o'u cyfrifoldebau tuag at y gymuned yn gyffredinol.
- 1.5 Cymraeg yw iaith yr Ysgol ac fe glywir "s n yr iaith yn llithro" dros fin pawb ar y buarth yn ogystal ag yn yr ystafelloedd dosbarth. Wrth reswm, mae hyn yn creu herion o bryd i'w gilydd wrth i blant mewnfudwyr fynychu ond mae'r Ysgol yn ymdrin â nhw mewn ffordd deg fel y medrant ennill y sgiliau i fod yn ddwyieithog.
- 1.6 Nod yr Ysgol (yn ôl ei gwefan) yw "creu ysgol gyfeillgar a hapus sy'n rhoi pob anogaeth i'w phlant ddysgu a datblygu hyd eithaf eu gallu". Hefyd mae ganddi amcan o roi'r addysg orau bosib i'w disgyblion. I'r perwyl hwn mae'n annog perthynas agos efo rhieni er mwyn cael eu cydweithrediad. Ei phrif randdaliwyr felly yw ei phlant a'u rhieni ac mae ei gweithgareddau oll yn tarddu o'r berthynas hon.

2. Blaenoriaethau / Amcanion yr Asesiad

Cytunwyd ar y blaenoriaethau a'r amcanion canlynol yn ystod cyfnod cynllunio'r Asesiad:

- 2.1 Er mwyn i'w disgyblion dderbyn y budd mwyaf o'u hamser yn yr Ysgol, y brif flaenoriaeth yw sicrhau fod safonau addysgu'n gwella'n barhaus, yn enwedig y rhai sy'n ymwneud efo codi safonau rhifedd a llythrennedd. Mae gofyn ar i bob aelod o'r staff felly fod yn ymwybodol o'r pwysigrwydd hwn.

- 2.2 Mae angen i'r Ysgol godi safonau gwaith ei disgyblion oll ond mae gofyn ychwanegol arni i wella safonau'r bechgyn o'u cymharu efo'r genethod.
- 2.3 Mae angen i'r Ysgol wella safonau Saesneg ymysg ei disgyblion. Bydd hyn yn creu her arbennig gan mai Cymraeg yw iaith gyntaf bron i bob un o'r plant yn yr Ysgol.
- 2.4 Hefyd, mae'r Pennaeth yn awyddus i sicrhau bod rheolaeth dynn ar yr Ysgol.

3 Canfyddiadau o'u cymharu â'r Blaenoriaethau / Amcanion

- 3.1 Fe wnaethpwyd cyfeiriad at weithgareddau'r gymuned leol eisoes (1.4) ac mae hefyd ddyhead i'r Ysgol fod yn un gyfeillgar a hapus er mwyn i bob disgybl ddysgu'n fwy rhwydd (1.6). Ni fyddai hyn yn bosibl i'w wireddu oni bai fod trefniadaeth gadarn a rheolaeth deg ar yr Ysgol. Prif bwrpas yr Asesiad oedd adnabod i ba raddau mae'r Pennaeth yn sicrhau'r nodweddion hyn. Cafwyd tystiolaeth gref wrth gyfweld aelodau staff eu bod yn gweld pob rheolwr (y Pennaeth, a'r athrawon hefyd ar adegau) yn rhai teg a chadarn wrth berthnasu at staff a'u bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u datblygu'n gyson. Mae'r Pennaeth i'w gweld gan aelodau staff i fod yn un y medrant ymddiried ynnddi, fod ganddi ddawn i wneud penderfyniadau cadarn a'i bod yn cynnwys pawb yn y broses o gynllunio tuag at y dyfodol. Canlyniad hyn oll yw bod pob aelod staff yn sicrhau effeithiolrwydd yn yr ystafelloedd dysgu a thrwy'r Ysgol gyfan. (Blaenoriaethau ym Mharagraffau 2.1, 2.2, 2.3 a 2.4).
- 3.2 Mae gan yr Ysgol gysylltiadau efo ysgol yn Nepal a daeth dau ymwelwr o Kathmandu i'r Ysgol yn ddiweddar pryd cafwyd hanes eu gwaith yn y wlad bell honno. Bydd hyn yn ehangu profiadau'r plant ac yn cyfrannu tuag at godi eu hymwybyddiaeth o'u Cymreictod ac o'r byd. Hefyd, mae cysylltiadau agos efo ysgolion lleol sy'n rhoi cyfle i rannu gwybodaeth ac arfer dda. Golygai hyn ei bod yn cyfoethogi bywydau ei phlant gan gyflwyno syniadau newydd a dulliau addysgol amrywiol. Bydd hyn yn cyfrannu'n helaeth tuag at y Blaenoriaethau a nodwyd ym Mharagraff 2.1 uchod). Petai adnoddau ar gael, byddai'r Ysgol yn canlyn rhaglenni fel yr un a gyllidwyd gynt gan y Cyngor Prydeinig (Comenius) ond, oherwydd y pwysau i arbed adnoddau mae'r amgylchiadau economaidd presennol yn eu rhoi ar weithgareddau'r Ysgol, mae'r Pennaeth yn gorfod gwyllo i sicrhau ei bod yn ennill ar bob cyfle cost-effeithiol.
- 3.3 Fel y cyfeirir uchod (1.4), mae'r Ysgol yn ymroddi i fywyd cymdeithasol Llanuwchllyn a'r gymuned estynedig wrth roi adloniant i'r henoed, er enghraifft, a chyfrannu tuag at fywyd a chymdeithas yr eglwys a'r capel. Mae'n cyfrannu at ddiwylliant yr eisteddfod drwy gystadlu yn Eisteddfod yr Urdd (wedi'r cyfan, mab Syr O M Edwards a sefydlodd yr Urdd ac mae cofgolofn iddo ef a'i fab yng nghlawdd yr Ysgol). Mae'n rhan o raglen ysgolion "gwyrd" sy'n dangos ei bod yn ymwybodol o bwysigrwydd cynnal yr amgylchedd er lles y gymuned ac mae ganddi ardd lysiau a ddefnyddir i ddysgu'r plant (a'u rhieni hefyd) am y ffordd i dyfu bwyd. Dengys hyn ei bod yn oleuedig ac yn cyrraedd ei holl randdalwyr ac mae hyn yn gyfraniad sylweddol tuag at roi addysg eang ac amrywiol i'w phlant. (Y Blaenoriaeth a nodwyd ym Mharagraff 2.1 uchod).
- 3.4 Mae perfformiad y Pennaeth a'i harddull rheoli yn sicrhau ei bod yn agos iawn at ei staff a chan bod cynllun datblygu'r Ysgol yn cael ei ystyried a'i drafod

gan bob aelod staff a hefyd gan y Llywodraethwyr, mae'n anorfod eu bod yn llwyr ymroddedig i sicrhau bod yr amcanion yn cael eu gwireddu. Maen nhw felly'n hapus i gael adborth am eu perfformiad wrth anelu at gyrraedd yr amcanion. Cadarnhawyd wrth siarad efo aelodau staff fod adborth yn cael ei roi yn aml ac mewn ffordd adeiladol. Hefyd, mae carreg filltir ffurfiol pryd mae pob aelod staff yn cael cyfweiliad un-ar-un i drafod eu perfformiad a'u hanghenion datblygu. (Y Flaenoriaeth ym Mharagraff 2.4).

- 3.5 Cadarnhaodd aelodau'r Bwrdd Llywodraethu hefyd eu bod yn cael eu hannog i ddysgu sgiliau drwy fynychu cyrsiau ac yn fodlon iawn ar y ffordd mae'r Pennaeth yn eu hysbysu am ddatblygiadau er mwyn gwneud penderfyniadau strategol. (Y Flaenoriaeth a nodwyd ym Mharagraff 2.4 uchod). Yn wir, mae pawb, boed y rheini'n aelodau staff, yn llywodraethwyr neu'n rhieni yn cael gwybodaeth lawn am unrhyw ffactor a allai affeithio ar ddyfodol yr Ysgol. Roedd pawb yn falch o'r ffaith fod y Pennaeth yn eu cynnwys yn y broses o gynllunio at y dyfodol. Oherwydd y rhannu gwybodaeth hyn mae diwylliant cryf o fod yn broffesiynol ym mhob agwedd er mwyn blaenoriaethu anghenion y plant a'r gymuned bob amser.

4. Crynodeb o Gryfderau ac Ymarfer Da

- 4.1 Cafwyd tystiolaeth wrth drafod materion rheolaethol efo'r Pennaeth ac aelodau staff fod yr Ysgol yn cael ei rheoli'n effeithiol iawn: roedd brwdfrydedd rhai o'r staff tuag at y ffordd yr oedd yr Ysgol yn cael ei rheoli yn eithriadol. Cafwyd nifer o enghreifftiau o'r ffordd mae'r Pennaeth yn dangos tegwch cyson, ei bod yn gadarn yn ei ffordd o wneud penderfyniadau ac yn hyblyg ac empathetig yn ei pherthnasau efo aelodau staff. Mae'n rhoi adborth adeiladol a chllir am berfformiad unigolion, yn hawdd mynd ati i drafod unrhyw fater neu efo chwestiwn, yn gefnogol i bob gweithgaredd ac yn un y gall pawb ymddiried ynddi. Dangosodd pob un a gyfwelwyd barch mawr tuag at y Pennaeth gan fod ei harddull o reoli yn un effeithiol dros ben. Mae'r arddull hon yn treiddio drwy'r Ysgol a chafwyd tystiolaeth fod eraill sydd gyda chyfrifoldebau rheoli wedi mabwysiadu'r nodweddion hyn.
- 4.2 Er bod cyfleoedd dysgu a datblygu yn lleihau oherwydd y toriadau ariannol, mae ymroddiad gan yr Ysgol i ddatblygu staff er mwyn rhagori yn y ffordd mae'n darparu addysg ar gyfer ei phlant. Mae anghenion hyfforddi a datblygu aelodau staff yn uniongyrchol gysylltiedig efo dyheadau'r Ysgol i ddarparu gwasanaeth da i'r plant ac maent wedi eu seilio ar werthuso perfformiad pob aelod staff drwy gyfweiliadau ffurfiol a thrwy arsylwi'n gyson. Serch hyn, ac efallai'n anorfod, mae tueddiad i ennill ar gyfleoedd sy'n dod i ran yr Ysgol o gyfeiriad yr awdurdod lleol yn hytrach nag o ddewis yr Ysgol ei hun.
- 4.3 Mae pob aelod o staff yn cael eu hasesu yn yr un modd ac nid oes gwahaniaethu rhwng gwerthuso perfformiad staff addysgol a staff ategol.
- 4.4 Mae'r Bwrdd Llywodraethwyr yn gefnogol iawn o'r Ysgol a'r strategaeth o godi safonau a chadw cysylltiad agos efo'r Gymuned. Hefyd, roedd pawb yn awyddus i ddweud mor barod mae'r Pennaeth i wrando ar awgrymiadau.
- 4.5 Mae gwefan yr Ysgol yn cael ei diweddarau'n aml ac mae Llais y Llan (sef papur newydd yr Ysgol) ar gael i'w lawrlwytho fel mae pob dogfen arall sydd o ddiddordeb i rieni a'r gymuned.

5. Crynodeb o Welliant Parhaus

Anogir yr Ysgol i ystyried y meysydd canlynol:

- 5.1 Mae'r Ysgol yn cael ei rheoli'n deg ac yn gadarn ac mae pawb yn cael cyfleoedd i ddysgu a datblygu eu gyrfaeodd. Un dull a fedrai gefnogi'r broses fyddai cymell a mentora ac anogir y Pennaeth i ystyried cymhwysu i fod yn gymhellwraig fel y gall gyflwyno'r sgil arbennig hwn i'r Ysgol. Mae mwy o fanylion ar gael yn Atodiad B.
- 5.2 Ni welwyd tystiolaeth fod yr Ysgol yn cymryd i ystyriaeth hoffter unigolion am yr amryw arddull dysgu a datblygu unigol wrth gynllunio ar gyfer datblygu sgiliau'r staff. Efallai y dylid rhoi sylw i waith Kolb ac Honey a Mumford yn y maes hwn. Mae holiaduron eithaf syml ar gael i benderfynu os yw'r unigolyn yn actifydd, damcaniaethwr, pragmatydd neu'n adlewyrchydd a gall y math hwn o wybodaeth wella ansawdd unrhyw weithgaredd dysgu a datblygu er mwyn cael gwerth mwy ohono.

6. Canlyniad yr Asesiad

Ar ôl cynnal y broses asesu yn unol â'r canllawiau sicrhau ansawdd sy'n cael eu monitro gan Fuddsoddwyr mewn Pobl Nghymru, yr wyf yn argymhell y dylai Ysgol O M Edwards gael ei achredu fel Buddsoddwr mewn Pobl. Mae cyrraedd y Safon yn cynrychioli ymrwymiad gwirioneddol i weithwyr ac yn dangos sylfaen gadarn o arfer da.

Llofnod yr Asesydd: Jeffrey W Williams-Jones

Jeffrey W Williams-Jones

Ar ran Buddsoddwyr mewn Pobl Cymru

Dyddiad yr adolygiad nesaf: Gorffennaf 2015

Dyddiad: 10 Gorffennaf
2012

ATODIAD A: Canlyniadau Gofynion Tystiolaeth Asesiad / Adolygiad

Defnyddiwch yr allwedd i gyfeirio at yr holl ofynion tystiolaeth sydd wedi cael sylw yn yr asesiad/ adolygiad hwn.

39 = y Safon
 26 ychwanegol = Efydd
 76 ychwanegol = Arian
 126 = Aur
 ychwanegol

Allwedd
 :
 ✓ Cwrdd
 - Amherthnasol
 ✕ Heb ei gwrdd
 □ Heb ei asesu

Cyfanswm yn yr asesiad/ adolygiad hwn:

		Dangosydd									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Anghenion tystiolaeth	1	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	2	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	3	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	4	✓	✓	✓		✓				✓	
	5	✓		✓						✓	
	6	✓									
	7										
	8										
	9										
	10										
	11										
	12										
	13										
	14										
	15										
	16										
	17										
	18										
	19										
	20										
	21										
	22										
	23										
	24										
	25										
	26										
	27										
	28										
	29										

ATODIAD B

Cymell a Mentora (Coaching and Mentoring)

Datgelodd adroddiad CIPD yn ddiweddar y dylid ystyried y manteision canlynol wrth ddewis dulliau dysgu a datblygu aelodau staff:

Buddion i'r Gyfundrefn

- Gwella cynhyrchaeth, ansawdd, gwasanaeth cwsmer a gwerth i randdalwyr
- Gall wella ymroddiad y gweithlu a rhoi mwy o foddhad iddynt; gall hyn wella trosiant staff
- Dangos i'r staff fod y Gyfundrefn yn un sydd wedi ymroi'n llwyr i ddatblygu staff
- Cefnogi staff sydd wedi newid natur eu swyddi i ymdopi efo'r cyfrifoldebau newydd
- Rhoi cymorth i staff i ddatrys problemau personol a all affeithio ar eu gwaith
- Ennill ar broses boddhaol i ddatblygu'r hunan
- Cefnogi gweithgareddau dysgu a datblygu eraill

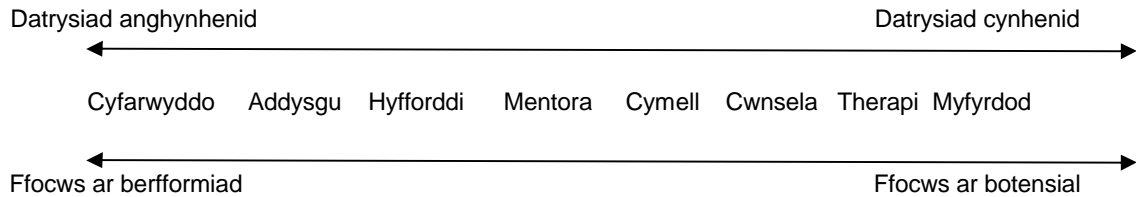
Buddion i'r unigolyn

- Dysgu datrys problemau ei hunan
- Gwella sgiliau rheoli a rhyngpersonol
- Cael gwell perthnasau efo cyd weithwyr
- Dysgu sut i adnabod anghenion datblygu, a gweithredu arnynt
- Gwella hunan hyder
- Bod yn fwy effeithiol, pendant a thrin pobl yn well
- Effeithio'n adeiladol ar berfformiad
- Bod yn fwy hunan ymwybodol a dangos gwell ymagweddiadau
- Ennill sgiliau newydd
- Datblygu hyblygrwydd at newidiadau
- Gwella cydbwysedd rhwng gwaith a bywyd
- Lleihau straen

ATODIAD B (Parhad)

Cymell a Mentora (Coaching and Mentoring)

Continwwm Ymyriadau Newid



Yn rhedeg o'r dde i'r chwith ar hyd y ddioredd hon, yr ymyriad eithafol yw'r un lle mae rhywun yn gorchymyn pobl er mwyn sicrhau newid allbynnau. Gwneir hyn drwy roi cyfarwyddiadau ac, ar brydiau, cynnig syniadau. Ar yr ochr arall ar y dde, mae amser yn cael ei roi gan yr unigolyn i adlewyrchu gyda chymorth ymarferwr. Hwn yw'r broses o hunan arholiad ac adlewyrchiad er mwyn creu gwerth ychwanegol sy'n dod oddi wrth yr unigolyn. Mae cymell a mentora i'w gweld rhwng y ddau begwn ac er ei fod yn bwysig medru gwahaniaethu rhwng yr amryw ddulliau, mae'n anrffod y bydd pob math o ymyriad yn cael ei ddefnyddio mwy neu lai ar adegau. Mae'r cymhellwr/mentor, er hyn, yn gorfod bod yn eglur yngl n â'i sgiliau. Tra bod y pen cyfarwyddo yn ymwneud mwy efo perfformiad, lle mae'r ymyriad yn cael ei ystyried i fod yn effeithiol wrth greu allbwn penodol, mae'r pegwn arall ar y dde yn ymwneud efo datblygiad unigolion er mwyn dylanwadu ar nodweddion dros yr hir dymor.

Hoff arddulliau dysgu unigolion

Gweler Paragraff 5.2 sy'n cyfeirio at yr amryw arddull dysgu a datblygu unigol wrth gynllunio ar gyfer datblygu sgiliau'r staff. Mae llawer o waith ymchwil wedi ei gwblhau yn y maes a'r gwaith mwyaf cydnabyddedig yw damcaniaethau Kolb, ac yn ddiweddarach, holiaduron Honey & Mumford sy'n fodd i roi ystyriaeth i'r hyfforddiant mwyaf effeithiol ar gyfer gwahanol unigolion. Bydd hyn yn ddibynnol ar hoff arddulliau unigolion ac efallai y dylid rhoi sylw i'r holiaduron eithaf syml ar gael i benderfynu tueddiadau unigolion tuag at ddysgu. Mae'r rhain yn dangos os yw'r unigolyn yn actifydd, damcaniaethwr, pragmatydd neu'n adlewyrchydd. Gall y math hwn o wybodaeth wella ansawdd unrhyw weithgaredd dysgu a datblygu, er mwyn cael gwerth mwy ohono.

Gweler www.peterhoney.com/content/LearningStylesQuestionnaire.html am fwy o fanylion.