

Ysgol Gynradd Parkland, Abertawe

Rôl staff datblygu wrth godi safonau a dyheadau

Cyd-destun

Mae Ysgol Gynradd Parkland yn gwasanaethu ardal Sgeti, Abertawe, ar ochr orllewinol y ddinas. Mae 529 o ddisgyblion rhwng 3 ac 11 oed ar y gofrestr, gan gynnwys 16 o blant meithrin rhan-amser. Mae gan yr ysgol 17 o ddosbarthiadau a dosbarth meithrin ar gyfer 120 o blant tair a phedair oed sy'n mynychu'r ysgol yn rhan amser. Mae cyfleuster addysgu arbenigol yn darparu addysg llawn amser i hyd at naw disgybl sydd ag anawsterau dysgu cymedrol neu ddifrifol.

Mae 11% o'r disgyblion yn gymwys i gael prydau ysgol am ddim, sydd islaw'r cyfartaledd cenedlaethol o 20%. Mae lleiafrif o ddisgyblion yn siarad Saesneg fel iaith ychwanegol. Mae 18 o ieithoedd gwahanol yn cael eu siarad gan y disgyblion gartref, er nad oes yr un plentyn yn siarad Cymraeg fel iaith gyntaf. Mae'r ysgol yn nodi bod gan tua 9% o'r disgyblion anghenion dysgu ychwanegol, sydd ymhell islaw'r cyfartaledd cenedlaethol. Nifer bach iawn o ddisgyblion sydd â datganiad o anghenion addysgol arbennig. Ar hyn o bryd nifer bach o fyfyrwyr sy'n derbyn gofal gan yr awdurdod lleol, a nifer bach iawn sy'n geiswyr lloches.

Dechreuodd y pennaeth yn ei swydd ym mis Ionawr 2011.

Barnodd arolygiad Estyn o'r ysgol ym mis Medi 2013 fod ei pherfformiad presennol a'i rhagolygon ar gyfer gwella yn dda. Mae'r pennaeth a'r uwch-arweinwyr yn darparu arweinyddiaeth effeithiol ac mae ganddynt ddisgwyliadau priodol uchel o bob rhanddeiliad. Mae cysylltiadau effeithiol rhwng hunanwerthuso a gwelliant yn yr ysgol. Mae'r corff llywodraethu yn gweithio'n strategol ac yn gweithredu'n dda fel cyfaill beirniadol i'r ysgol.

Taith yr ysgol i wella

Nodau Strategol

Ymhlith y ffactorau allweddol sy'n cael yr effaith fwyaf ar wella safonau yn yr ysgol mae'r canlynol:

- pob rhanddeiliad yn rhannu'r un weledigaeth
- ffocws ar ddatblygu addysgeg ysgol gyfan
- deall a defnyddio data disgyblion i lywio'r addysgu a chreu grwpiau ymyrryd i ddisgyblion y mae angen cymorth ychwanegol arnynt
- datblygiad proffesiynol parhaus effeithiol i bob aelod o'r staff
- cylch trylwyr o fonitro a gwerthuso gweithgareddau
- meithrin gallu yn yr ysgol drwy ddosbarthu rolau arwain yn effeithiol ym mhob cyfnod allweddol

Cyn iddi gael ei phenodi, dadansoddodd y pennaeth ddata perfformiad yr ysgol, a awgrymodd iddi nad oedd yr ysgol yn perfformio cystal ag y gallai. Ar ôl ymgymryd â'i phenodiad, darparodd safonau mewn llyfrau ac arsylwadau ar wersi dystiolaeth ychwanegol i gadarnhau hyn. Yn gyffredinol, roedd cyfraddau cynnydd a deilliannau'r disgyblion yn rhy isel ac nid oedd digon o ddisgyblion yn gwneud y cynnydd y gallent ei wneud. Nid oedd y staff addysgu yn defnyddio data disgyblion nac asesiadau parhaus i lywio eu gwaith cynllunio. Roedd hyn yn aml yn golygu nad oedd yr addysgu yn cefnogi

grwpiau gwahanol o ddisgyblion yn ddigon effeithiol i wneud cynnydd da yn eu dysgu. Roedd yr athrawon yn gweithio'n galed a chyda lefelau uchel o ymrwymiad, ond roeddent yn gwneud hynny ar eu pen eu hunain. Nid oeddent yn cydweithio i gynllunio'r cwricwlwm nac unedau gwaith ac roedd hyn y cyfyngu ar gynnydd y disgyblion wrth ddysgu.

Yn y mwyafrif o'r dosbarthiadau, roedd yr athrawon yn gwneud defnydd priodol o strategaethau dysgu, ond roedd hyn yn anghyson mewn dosbarthiadau eraill ac nid oedd unrhyw ddealltwriaeth a rennir o'r fethodoleg hon. O ganlyniad, nid oedd yr asesu ar gyfer dysgu yn ddigon effeithiol. Hefyd, sylweddolodd y pennaeth newydd fod adnoddau o ansawdd da i gefnogi'r dysgu a'r addysgu yn ddud iawn.

Nid oedd gan yr ysgol gyfeiriad strategol mewn perthynas â datblygiad proffesiynol parhaus y staff. O ganlyniad, nid oedd hyfforddiant na datblygiad y staff yn cael effaith ddigonol o ran gwella safonau'r addysgu a'r dysgu.

Ar ôl ymgymryd â'i phenodiad, bwriad y pennaeth i ddechrau oedd ailedrych ar weledigaeth, datganiad cenhadaeth a nodau'r ysgol, a'u diwygio. Fodd bynnag, dangosodd dadansoddiad o gryfderau, gwendidau, cyfleoedd a bygythiadau fod y staff yn teimlo bod blaenoriaethau pwysicach, er enghraifft mynd i'r afael â diffyg cwricwlwm wedi'i gynllunio. Penderfynodd yr uwch-dîm arwain weithredu ar bryderon y staff ac arweiniodd hyn at ymdeimlad uniongyrchol o ddiben a rennir.

Camau gweithredu

Cymell y staff drwy gymorth a her

Amlinellodd y pennaeth a'r uwch-dîm arwain eu disgwyliadau'n glir i bob aelod o'r staff. Aeth yr arweinwyr ati wedyn i greu cyfrifoldebau arwain ychwanegol i'r saff, er enghraifft cydgysylltwyr pwnc. Ar yr un pryd, dechreuodd yr athrawon ddylunio cwricwlwm newydd yn ystod cyfarfodydd staff. Roedd hyn yn ffordd bwerus o roi ymdeimlad o berchenogaeth i bob aelod o'r staff a chyfrifoldeb dros symud yr ysgol yn ei blaen.

Cynlluniodd yr uwch-arweinwyr ddigwyddiadau datblygiad proffesiynol parhaus ar gyfer yr ysgol gyfan a oedd yn gysylltiedig â chanlyniadau hunanwerthusiad yr ysgol. O ganlyniad, roedd yr holl gyfleoedd ar gyfer datblygiad proffesiynol yn cefnogi cynllun gwella'r ysgol yn effeithiol. Aeth yr arweinwyr ati i fonitro effaith datblygiad proffesiynol ar ansawdd y ddarpariaeth a deilliannau'r disgyblion. Er enghraifft, drwy wneud defnydd llwyddiannus o system rheoli perfformiad yr ysgol, daeth yr athrawon yn gyfrifol am roi dulliau addysgu penodol y cytunwyd arnynt ar waith, er enghraifft technegau asesu ar gyfer dysgu effeithiol.

Roedd y staff yn cymryd rhan mewn cyfarfodydd pennu targedau a chymedroli rheolaidd. Roedd hyn yn flaenoriaeth fawr gan ei fod yn helpu i ddatblygu dealltwriaeth a rennir o'r safonau a'r sgiliau a ddisgwyliid gan y disgyblion. Defnyddiodd yr athrawon ddata disgyblion a gwybodaeth asesu athrawon mewn modd cadarn i nodi disgyblion yr oedd angen cymorth ychwanegol arnynt a disgyblion mwy abl yr oedd angen mwy o her arnynt wrth ddysgu. Gwerthusodd y staff amrywiaeth o dechnegau ymyrryd, gan weithredu'r rhai hynny a oedd fwyaf addas. Cawsant hyfforddiant priodol i gynnal y rhaglenni hyn yn llwyddiannus. Cynyddodd mesurau o'r fath gyfraniad y staff at y broses o bennu cyfeiriad cyffredinol yr ysgol. Roedd bron pob aelod o'r staff yn teimlo'n frwdfrydig dros y mentrau cydweithredol hyn a'u heffaith ar safonau.

Prynodd yr ysgol adnoddau newydd a deniadol i gefnogi llythrennedd a rhifedd. Llwyddodd hyn i gynyddu hunan-barch y disgyblion, gan eu bod yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi.

Manteisiodd y pennaeth ar bob cyfle i atgyfnerthu statws dysgu, er enghraifft yn ystod gwasanaethau ac ymweliadau rheolaidd â phob ystafell ddosbarth. Ar yr un pryd, buddsoddodd yr ysgol mewn gwelliannau i'r amgylchedd ffisegol. Ychwanegodd hyn yn fawr at yr ymdeimlad o falchder yn yr ysgol ymhlith y staff a'r disgyblion.

Datblygu diwylliant o fonitro a gwerthuso

Dechreuodd yr athrawon chwarae rhan weithredol mewn gweithgareddau monitro a chraffu ar ddata er mwyn eu helpu i nodi camau gwell. Dyrannodd yr arweinwyr rolau priodol i'r staff o ran monitro a gwerthuso gwaith yn eu meysydd cyfrifoldeb. Defnyddiodd yr uwch-dîm arwain ddata yn gyson ac effeithiol ar draws yr ysgol er mwyn llywio cyfarfodydd cynnydd disgyblion a dwyn yr athrawon i gyfrif am welliant mewn deilliannau disgyblion. Mae'r athrawon dosbarth bellach yn defnyddio data mewn cyson i lywio ei gwaith cynllunio ar gyfer carfannau, dosbarthiadau, grwpiau ac unigolion. Mae'r ysgol yn defnyddio holiaduron hunanwerthuso ar-lein i gasglu barn rhanddeiliaid. Er enghraifft, dangosodd canlyniadau arolwg rhieni 2011 mai dim ond tua 64% o'r ymatebwyr oedd yn teimlo eu bod yn cael digon o wybodaeth am gynnydd eu plentyn. O ganlyniad, sefydlodd yr ysgol ddigwyddiad 'Cwrdd â'r Athro' yn ystod wythnos gyntaf mis Medi er mwyn rhannu gwybodaeth am y cwricwlwm, dulliau o addysgu darllen, ysgrifennu a mathemateg. Yn ystod y digwyddiadau hyn, mae rhieni'n cael gwybodaeth werthfawr am yr hyn y bwriedir ei ddysgu yn ystod y flwyddyn a chyfle i ofyn unrhyw gwestiynau i'w helpu i gefnogi dysgu eu plentyn gartref. Er mwyn datblygu'r bartneriaeth hon, penderfynodd yr ysgol rannu data'r holl brofion â rhieni yn ystod yr hanner tymor cyntaf mewn cyfarfod ymgynghori i werthuso cynnydd a nodi'r camau nesaf o ran y dysgu. Mae'r noson ymgynghori ddilynol yn canolbwyntio ar gynnydd y disgyblion mewn perthynas â'r camau nesaf hyn a'u gwaith ar draws y cwricwlwm. Mae pob athro yn dilyn strwythur sy'n amlinellu'r wybodaeth a'r pwyntiau trafod hanfodol y dylid eu cynnwys yn y cyfarfodydd ymgynghori. Yn 2013, cynyddodd canran yr ymatebwyr i'r arolwg a oedd yn teimlo eu bod yn cael gwybodaeth am ddysgu eu plant i tua 86%, ac yn 2015, cynyddodd y ganran hon i 90%.

Mae grŵp hunanwerthuso a data llywodraethwyr yn sicrhau bod gan lywodraethwyr y wybodaeth a'r ddealltwriaeth i herio'r pennaeth yn effeithiol mewn perthynas â pherfformiad yr ysgol. Mae'r broses hunanwerthuso yn cynnwys pob aelod o'r staff. Safonau a chynnydd disgyblion sy'n derbyn ymyrraeth. Mae'r cydlynnydd anghenion dysgu ychwanegol yn monitro eu gwaith ac yn cyflwyno'r canlyniadau i'r uwch-dîm arwain a'r lywodraethwyr. Mae'r arweinwyr yn sicrhau eu bod yn ystyried barn y staff, rhieni a disgyblion mewn prosesau monitro a gwerthuso ac wrth nodi blaenoriaethau ar gyfer gwell. Er enghraifft, ymatebodd yr ysgol i geisiadau'r disgyblion am amrywiaeth ehangach o gyfleoedd i ysgrifennu. Mabwysiadwyd gweithdy ysgrifennu mewn gwersi llythrennedd, lle roedd y disgyblion yn cael cyfleoedd strwythuredig i ysgrifennu am bwnc o'u dewis mewn arddull a genre o'u dewis. Llwyddodd hyn i wella ansawdd ysgrifennu nifer o'r disgyblion, yn enwedig bechgyn, yn ogystal â hyd eu gwaith ysgrifennu. Cafodd hyn ei dreialu mewn un grŵp blwyddyn i ddechrau. Fodd bynnag, roedd yr adborth a gafwyd gan y disgyblion mor gadarnhaol nes i'r ysgol benderfynu mabwysiadu'r dull gweithredu hwn ar draws yr ysgol gyfan, gan gynnig cyfleoedd rhyddid i ddewis i bob ystod oedran, a arweiniodd at welliant yn ansawdd yr ysgrifennu ar draws yr ysgol.

Meithrin gallu

Mae'r uwch-arweinwyr yn nodi cryfderau'r staff a'r meysydd i'w datblygu yn effeithiol drwy werthuso eu hymarfer proffesiynol. O ganlynid, maent yn cynllunio cyfleoedd datblygiad personol a phroffesiynol effeithiol i'r staff ar bob lefel. Mae hyn yn allweddol i lwyddiant yr ysgol gan fod y staff yn meithrin y sgiliau a'r cymwyseddau proffesiynol sydd eu hangen i gyflawni eu rolau'n llwyddiannus. Mae hyn yn arbennig o effeithiol i'r staff hynny sy'n dyheu am fod yn arweinwyr. Mae

pob athro bellach yn rhan annatod o'r broses o gynllunio gwelliant yr ysgol gyfan drwy ddatblygu, gweithredu, monitro ac adolygu cynlluniau gweithredu yn eu meysydd cyfrifoldeb. Mae diwylliant yr ysgol yn annog y staff i ymgymryd â chyfrifoldebau ychwanegol pan fyddant yn teimlo eu bod yn barod i wneud hynny, er enghraifft drwy arwain sesiynau hyfforddi a gwaith tîm er mwyn mynd ar drywydd blaenoriaethau y cytunwyd arnynt. Drwy hyn, maent yn meithrin y sgiliau a'r wybodaeth i arwain eraill.

Mae'r broses rheoli perfformiad yn canolbwyntio ar ddyheadau'r staff ar gyfer y dyfodol, yn ogystal â blaenoriaethau'r ysgol. Mae'r ysgol wedi rhoi ethos Bergen Newydd Llywodraeth Cymru ar gyfer y Gweithlu Addysg ar waith, er enghraifft nodi ar ba gam o'u llwybr gyrfa y mae'r staff a pha gyfleoedd sydd eu hangen arnynt er mwyn cymryd y camau nesaf. Mae nifer sylweddol o'r staff bellach yn ymarferwyr arweiniol ar gyfer llythrennedd a rhifedd. Maent wedi arwain hyfforddiant staff ac wedi mentora a hyfforddi athrawon mewn ysgolion eraill yn llwyddiannus.

Ers mis Ionawr 2013, mae gan yr ysgol hanes da o ddatblygu arweinwyr. Mae tri athro bellach yn ddirprwy benaethiaid ac mae gan bedwar athro arall rolau arweinwyr cyfnodau allweddol mewn ysgolion eraill.

Gweithio gydag eraill

Mae'r corff llywodraethu yn herio'r pennaeth yn gyson ac yn effeithiol mewn perthynas â pherfformiad yr ysgol. Mae pob llywodraethwr yn cymryd ei rôl o ddifrif, ac yn canolbwyntio'n dda ar wella safonau. Mae'r llywodraethwyr wrthi'n gweithio ar strwythur newydd i gynyddu effaith eu rôl strategol o ran sicrhau gwelliant parhaus drwy feithrin cydberthnasau agosach â chydgyssylltwyr pwnc.

I ddechrau, gweithiodd yr ysgol yn agos gyda'r awdurdod lleol er mwyn meithrin sgiliau'r staff fel ymarferwyr myfyriol. Yna, cydweithiodd y staff o fewn yr ysgol er mwyn rhannu arferion effeithiol. Arweiniodd hyn at ddulliau addysgu mwy cyson. Mae amser yn cael ei neilltuo i'r staff fyfyrion ar y cyd o fewn eu patrymau gwaith wythnosol. Mae hyn yn eu galluogi i ystyried canlyniadau eu harferion ar y cyd a nodi gwelliannau posibl.

Ar ddechrau'r daith i wella, roedd yr arweinwyr yn barod iawn i edrych y tu hwnt i'r ysgol am enghreifftiau o arferion da. Bellach, ar ôl datblygu ei harferion cadarn ei hun, mae'r ysgol yn aml yn croesawu athrawon o ysgolion eraill er mwyn rhannu'r sgiliau y mae'r staff wedi'u meithrin o ganlyniad i'w taith.

Deilliannau

- Mae gan yr ysgol weledigaeth effeithiol sy'n cefnogi safonau addysgu a dysgu cyson dda.
- Mae yna ddealltwriaeth a rennir ymhlith y staff o ddulliau addysgu effeithiol ac maent yn rhoi'r dulliau hyn ar waith yn gyson
- Mae'r safonau yn y rhan fwyaf o'r dangosyddion wedi codi'n gyson dros y pedair blynedd diwethaf.
- Mae'r trefniadau asesu yn effeithiol o ran symud bron pob disgybl ymlaen i gam nesaf ei ddysgu ar gyflymder da
- Mae'r ysgol mewn sefyllfa dda i wella'r addysgu o fod yn gyson dda i ardderchog
- Mae trefniadau llwyddiannus ar waith i gefnogi'r disgyblion i ddatblygu a chymhwyso eu llythrennedd, eu rhifedd, eu ffordd o feddwl a'u sgiliau TGCh, er enghraifft drwy dasgau dysgu cyfoethog sydd wedi'u cynllunio'n dda

- Mae ysgolion yn gyfrifol am ddatblygiad proffesiynol parhaus pob aelod o'r staff, gan gynnwys athrawon cyflenwi
- Mae'r arweinyddiaeth wedi'i dosbarthu'n effeithiol drwy'r ysgol
- Mae pob rôl arwain yn gysylltiedig â gwella ansawdd gwaith yr ysgol, er enghraifft drwy weithgarwch hunanwerthuso effeithiol a'r defnydd llwyddiannus o ddata disgyblion