



Academi Genedlaethol ar gyfer  
Arweinyddiaeth Addysgol Cymru  
National Academy for  
Educational Leadership Wales



CYFRES MEWNWELEDIAD

---

## **Adroddiad Arolwg Lles Sector Gwaith Ieuenctid 2021**

---

[agaa.cymru](http://agaa.cymru) | [nael.cymru](http://nael.cymru)

# Canfyddiadau allweddol

## 1. Cyd-destun

Mae Cynllun Corfforaethol yr Academi Genedlaethol ar gyfer Arweinyddiaeth Addysgol (yr Academi Arweinyddiaeth) yn cyflwyno ymrwymiad y sefydliad i helpu i greu system addysg lle “**mae lles arweinwyr addysgol yn cael blaenoriaeth a chefnogaeth systematig**”. Fel rhan o'r ymrwymiad hwn, mae'r Academi Arweinyddiaeth yn gweithio gyda phartneriaid i ddatblygu Strategaeth Cymru Gyfan ar gyfer Lles Arweinwyr Addysgol.

I lywio'r gwaith hwn, cynhaliodd yr Academi Arweinyddiaeth arolwg cenedlaethol o arweinwyr ysgolion ym mis Chwefror 2021. Mae'r adroddiad hwn yn nodi canfyddiadau allweddol yr arolwg.

Bydd arolygon pellach o arweinwyr sectorau addysgol eraill, gan gynnwys addysg bellach, yn dilyn yn hwyrach yn 2021.

## 2. Yr Arolwg

Roedd yr arolwg<sup>1</sup> ar agor i arweinwyr sector ieuenctid<sup>2</sup> ledled Cymru rhwng 1 Chwefror a 28 Chwefror 2021.

Cafwyd 25 ymateb.

Dylid nodi bod ymatebion wedi'u derbyn yn ystod ail gyfnod cyfyngiadau Covid-19. Nid oedd goblygiadau lles pwysig y pandemig yn rhan o ffocws yr arolwg, ac nid oedd yr un cwestiwn yn cyfeirio'n uniongyrchol ato. Fodd bynnag, ni ddylid diystyru'r posibilrwydd bod yr ymatebion wedi'u dylanwadu gan yr amgylchiadau eithriadol hyn.

Casglodd yr arolwg nifer o nodweddion ar gyfer pob ymatebwr at ddibenion dadansodol ac mae'r rhain wedi'u dadansoddi fel a ganlyn:

---

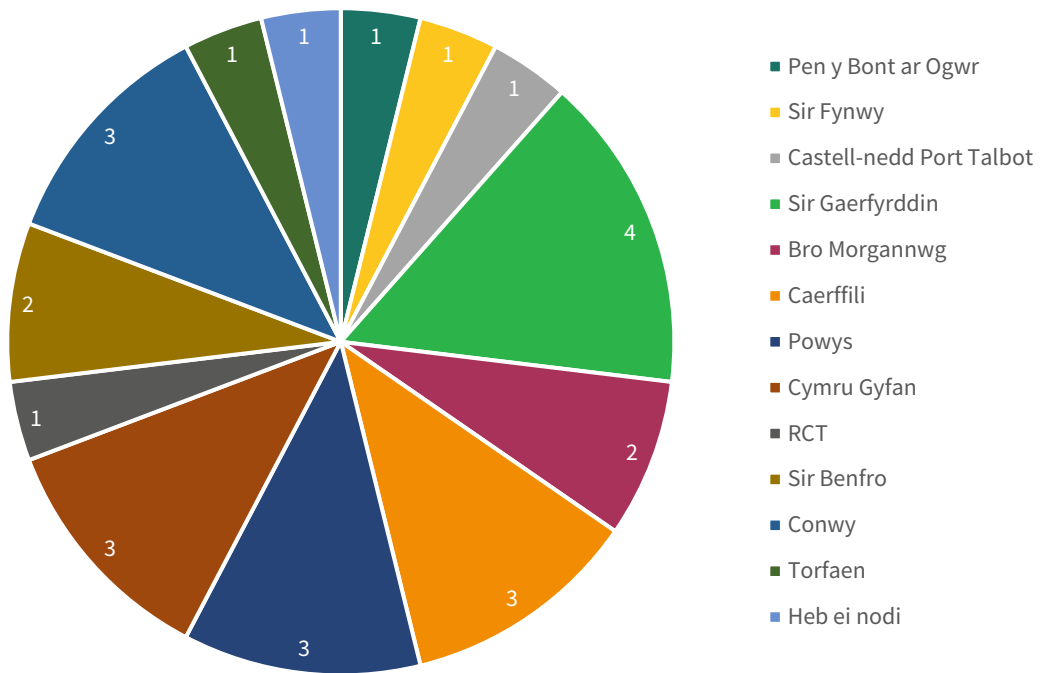
<sup>1</sup> Roedd yr arolwg ar agor i arweinwyr sector ieuenctid ledled Cymru rhwng 1 Chwefror a 28 Chwefror 2021. Roedd yn cynnwys 13 cwestiwn yn canolbwyntio ar y meysydd canlynol:

- Gwybodaeth gefndir
- Dealltwriaeth arweinwyr o 'Lles'
- Ffactorau sy'n effeithio ar les
- Gwella lles
- Sut gall yr Academi helpu

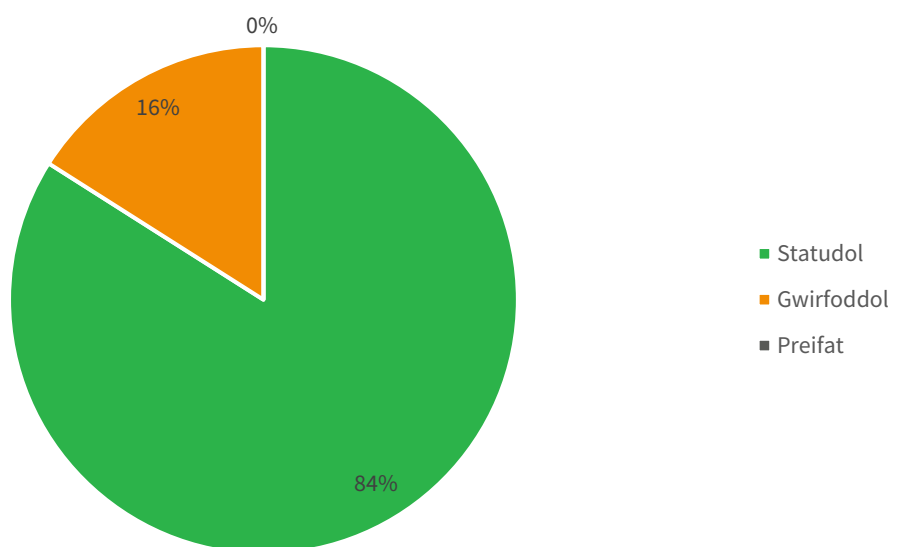
Lluniwyd yr arolwg gan ddefnyddio survey monkey, ac fe gafodd ei dreialu gan grŵp o 5 arweinydd ieuenctid cyn mynd yn fyw ledled Cymru.

<sup>2</sup> At ddibenion yr arolwg, cyfyngwyd ar y diffiniad o 'arweinydd sector ieuenctid' i'r rolau a restrir yn Siart 3 isod. Gan ddefnyddio'r diffiniad hwn felly, mae'r Academi Arweinyddiaeth yn amcangyfrif bod tua 150 o arweinwyr sector ieuenctid yng Nghymru.

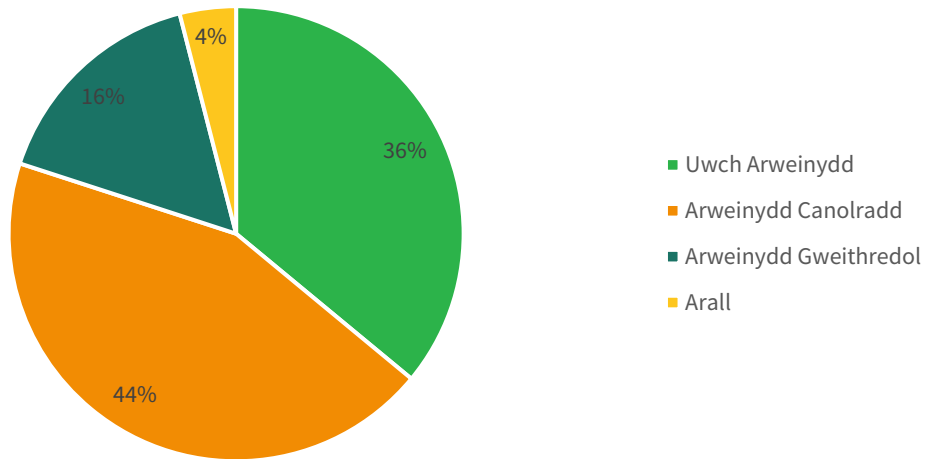
## Siart 1: Ymateb yn ôl lleoliad



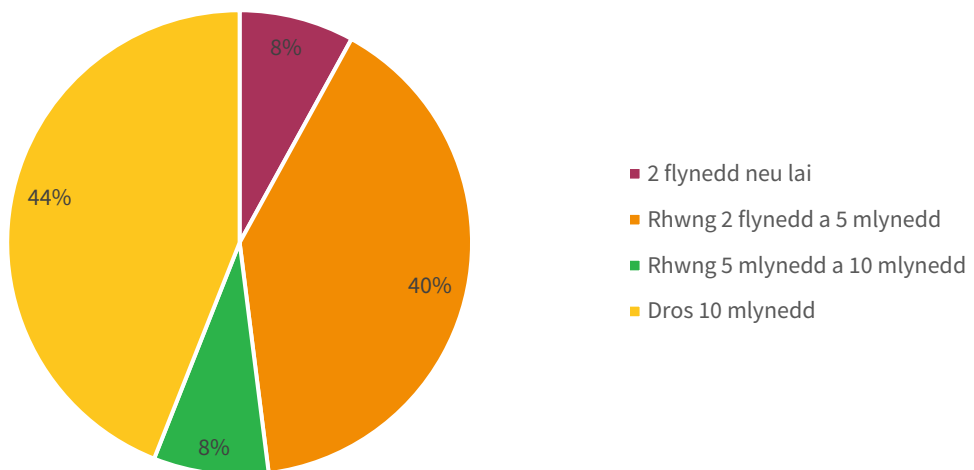
## Siart 2: Ymateb yn ôl maes sector



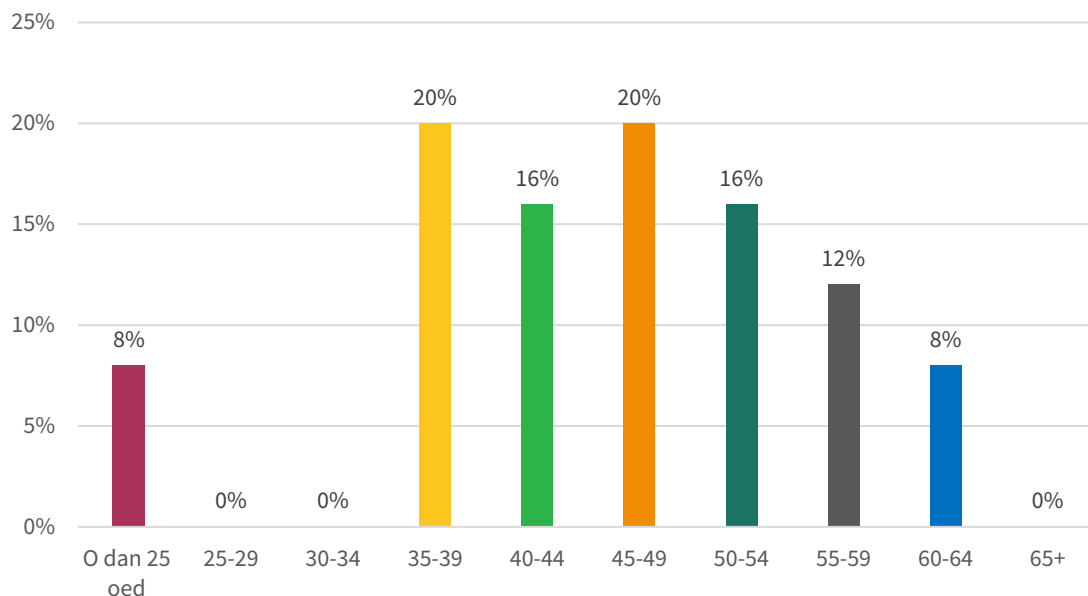
### Siart 3: Ymateb yn ôl lefel arweinyddiaeth ganfyddedig



### Siart 4: Ymateb yn ôl profiad arweinyddiaeth



## Siart 5: Proffil oedran yr ymatebwyr



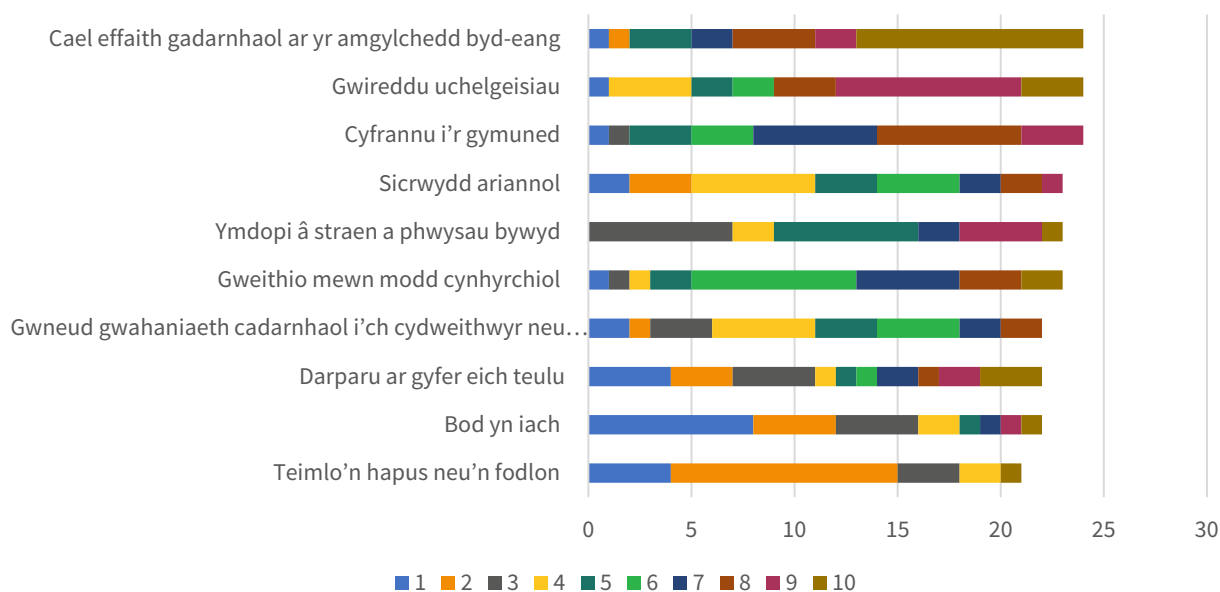
Cafodd holl ddata'r arolwg ei ddadansoddi er mwyn nodi unrhyw amrywiad yn ôl y nodweddion allweddol hyn. Fodd bynnag, ychydig iawn o amrywiad fesul ardal ddaearyddol, oedran, rôl neu leoliad a welwyd, ac yn sicr, dim un a gynhyrchodd unrhyw gasgliadau ystadegol ddibynadwy. O'r herwydd, mae dadansoddiad yn ôl nodweddion yr ymatebwr wedi'i eithrio o'r adroddiad cryno hwn.

### 3. Beth mae lles yn ei olygu i arweinwyr ieuentid yng Nghymru?

Gofynnwyd i ymatebwyr nodi deg agwedd ar eu lles personol a phroffesiynol yn eu trefn, o'r mwyaf i'r lleiaf pwysig. Dyma'r pedair agwedd a gafodd y sgôr uchaf.

1. Bod yn iach
2. Teimlo'n hapus neu fodlon
3. Ymdopi â straen bywyd
4. Diogelwch ariannol

## Siart 6: Agweddau ar les, o'r mwyaf i'r lleiaf pwysig



Hefyd, gofynnwyd i'r ymatebwyr nodi unrhyw agweddau eraill ar les a oedd yn bwysig iddyn nhw. Fe wnaeth dadansoddiad thematig o'r ymatebion nodi'r agweddau ychwanegol canlynol ar les arweinwyr:

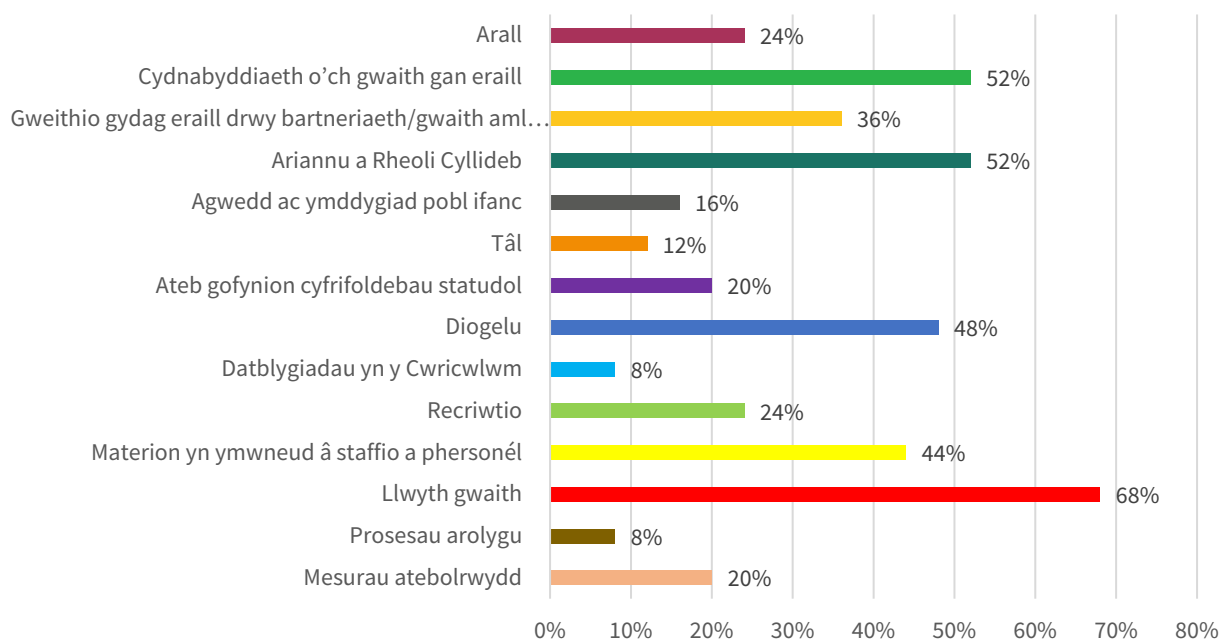
- Lles ac iechyd teulu a'r rhai o'n cwmpas (31% o'r ymatebion)
- Cydbwysedd da rhwng bywyd a gwaith (19%)
- Cydberthynasau cadarnhaol (12%)

## 4. Pa ffactorau sy'n effeithio ar les gweithwyr ieuenctid?

Yna, gofynnwyd i'r ymatebwyr fyfyrion ar y ffactorau sy'n effeithio ar eu lles. Y ffactorau mwyaf cyffredin a ddewiswyd, o blith rhestr o 14, oedd y canlynol:

1. Llwyth gwaith (dewiswyd gan 68% o'r ymatebwyr)
2. Cydnabod gwaith gan eraill (52%)
2. Cyllid a rheoli cyllidebau (52%)
3. Diogelu (48%)
4. Materion staffio a phersonél (44%)

## Siart 7: Ffactorau sy'n effeithio ar les arweinydd ieuenctid



Yna gofynnwyd i'r ymatebwyr roi rhesymau dros eu dewisiadau. O ddadansoddiad thematig o'r ymatebion testun rhydd, gellir nodi'r prif ffyrdd yr effeithiodd y ffactorau hyn ar les ymatebwyr fel a ganlyn:

- Cadw staff ar gontractau blynyddol, cyllid a chyllidebau
- Llwyth gwaith
- Cydnabyddiaeth gan gyfoedion a phobl ifanc

Dewisiwyd llwyth gwaith gan 68% o'r ymatebwyr, sef y nifer uchaf o gryn dipyn.

Mae'n werth nodi nad oedd 'datblygu'r cwricwlwm' na 'prosesau arolygu' ymhlith y ffactorau mwyaf amlwg a ddewisiwyd fel rhai sy'n effeithio ar les arweinwyr, gyda'r sgôr isaf o'r 13 ffactor.

## 5. Ffynonellau cymorth ar hyn o bryd

Yna, gofynnwyd i ymatebwyr ystyried sut maen nhw'n cael cymorth gyda'u lles ar hyn o bryd. Y ffynonellau cymorth mwyaf cyffredin a ddewisiwyd o blith y rhestr oedd:

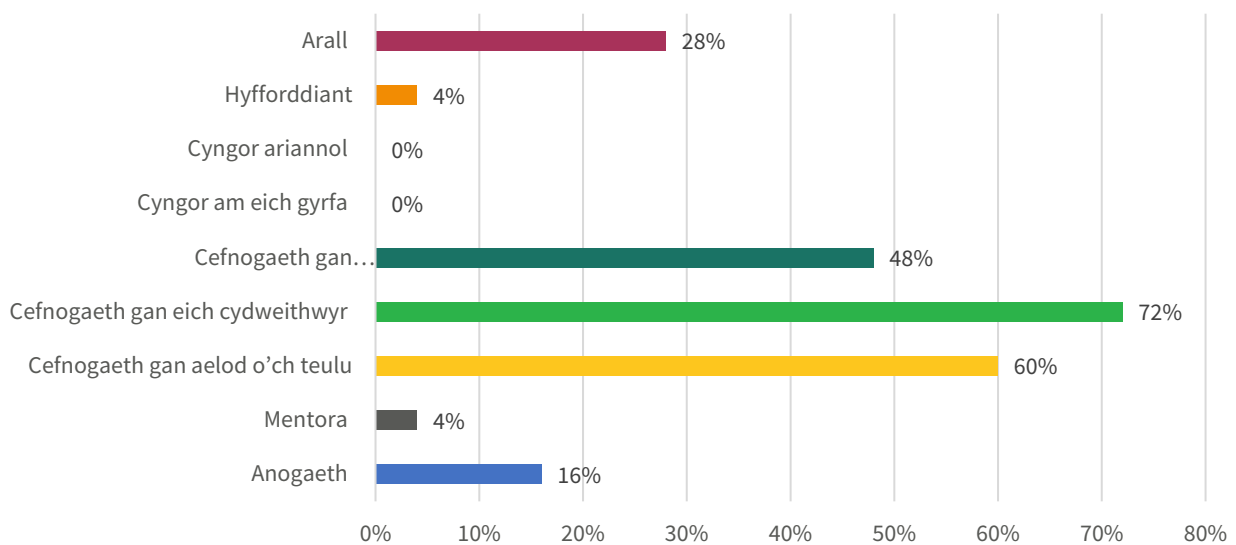
- Cymorth gan gydweithwyr (72%)
- Cymorth gan aelod o'r teulu (60%)
- Cymorth gan reolwr/arweinydd yn y gweithle (48%)

Efallai ei bod hi'n arwyddocaol mai'r ffynonellau cymorth y gellid eu galw, gyda'i gilydd, yn 'ymyriadau neu wasanaethau allanol') oedd y dewis lleiaf cyffredin, sef:

- Hyfforddiant (4%)
- Cymorth mentora (4%)
- Cyngor ariannol neu yrfa (0%)

Mae hynny'n awgrymu nad yw'r rhan fwyaf o'r cymorth ar gyfer lles y mae arweinwyr ieuenctid yng Nghymru yn manteisio arno ar hyn o bryd yn gymorth gan weithwyr proffesiynol â hyfforddiant mewn coetsio, goruchwyllo, cwnsela hwyluso, iechyd meddwl ac ati, er eu bod nhw'n elfen allweddol a hynod werthfawr o gymorth effeithiol yn fwy cyffredinol; hynny yw - a gyda chyfeiriad penodol iawn at les - cymorth 'anarbenigol' yw'r rhan fwyaf o'r cymorth sy'n cael ei gyrchu yng Nghymru o hyd.

### Siart 8: Ffynonellau cymorth lles ar hyn o bryd



Yna, gofynnwyd i ymatebwyr ddisgrifio'r prif ffyrdd yr oedd ffynonellau cymorth o fudd i'w lles. Nodwyd yr ymatebion mwyaf cyffredin mewn dadansoddiad thematig o'r ymatebion testun rhydd. Y ffynonellau cymorth oedd:

- Cefnogaeth aelodau o'r teulu a ffrindiau / pwysigrwydd rhwydwaith cefnogol da (36%)
- Pwysleisio aelodau'r tîm/cefnogaeth cymheiriaid gan eu bod yn deall gwaith ieuenctid (23%)

\*Dalier sylw: yn y cwestiwn hwn cafwyd rhai sylwadau am rai effeithiau llai cadarnhaol ar les. Casglwyd nifer o sylwadau ychwanegol gan ymatebwyr yn ymwneud â'r:

- Angen am hunangynhaliol
- Angen mwy o gymorth rheoli llinell
- Anawsterau wrth droi at gydweithwyr
- Angen cael gafael ar oruchwyliaeth allanol



## 6. Beth arall all yr Academi Arweinyddiaeth ei wneud i gefnogi lles arweinwyr?

I gloi'r arolwg, gofynnwyd i ymatebwyr sut allai'r Academi Arweinyddiaeth gefnogi lles arweinwyr ieuenctid yng Nghymru. Dyma rai awgrymiadau gan ymatebwyr:

- Y ffordd orau o gael llais mewn sefyllfaoedd lle nad yw rheolwyr llinell uniongyrchol a gwneuthurwyr penderfyniadau o gefndir Gwaith Ieuenctid, a'u bod yn cadw'n gaeth at eu ffordd safonol o reoli (yn fy achos i Gwasanaethau Hamdden sy'n cynhyrchu incwm)
- Cyfleoedd datblygiadol i ddarpar staff - nid ydynt yn cael eu rheoli eto
- Cyrsiau byrion perthnasol a chyfleoedd i drafod
- Byddai'n dda gweld y Rhaglen Arweinyddiaeth a Rheolaeth Gwaith Ieuenctid yn dwyn ffrwyth. Yn well fyth, edrychaf ymlaen at adeg pan fydd pob addysgwr yn gallu cael mynediad i'r un hyfforddiant Arweinyddiaeth a Rheoli - mae hyfforddiant pwrpasol yn bwysig wrth gwrs, ond byddai hyfforddiant ar y cyd mor fuddiol i'r sector
- Mwy o wybodaeth am yr hyn mae'r Academi yn ei wneud
- Cefnogi'r sector i hyrwyddo manteision gwaith ieuenctid
- Cysylltu arweinwyr o bob rhan o'r proffesiwn addysg ar gyfleoedd dysgu a rhwydweithio a rennir
- Cymorth a chyfleoedd i ddatblygu ymhellach

Er bod y cwestiwn hwn wedi gofyn i ymatebwyr ganolbwytio'n benodol ar rôl yr Academi Arweinyddiaeth, mae'n ddiddorol mai dim ond ychydig o arweinwyr sydd ar hyn o bryd yn defnyddio'r mathau o ymyriadau a gwasanaethau allanol y byddant yn eu gwerthfawrogi fel ffordd o gefnogi eu lles (gweler 5. Ffynonellau cymorth ar hyn o bryd, uchod).

Mae hyn yn awgrymu nad oes digon o gyfleoedd o'r fath ledled Cymru ar hyn o bryd (unwaith eto, nid oedd unrhyw amrywiad daearyddol arwyddocaol mewn ymatebion), neu o leiaf brinder cyfleoedd y mae arweinwyr yn eu hystyried yn *hygyrch*, naill ai o ran eu hansawdd, eu cost, gwerth am arian canfyddedig neu ryw ffactor neu gyfuniad arall o ffactorau. Dylai hyn fod yn destun sylw ac ymchwil pellach ar gyfer yr Academi Arweinyddiaeth, ei phartneriaid haen ganol a Llywodraeth Cymru.

Awduron yr Adroddiad:

### **Ann Slater**

Cynghorydd Datblygu Arweinyddiaeth a Sicrhau Ansawdd - Ieuenctid ac Ôl-16  
Academi Genedlaethol ar gyfer Arweinyddiaeth Addysgol Cymru

### **Chris Lewis**

Cyfarwyddwr Cynorthwyol Polisi, Ymchwil a Chynllunio'r Gweithlu Strategol  
Academi Genedlaethol ar gyfer Arweinyddiaeth Addysgol Cymru

I gael rhagor o wybodaeth am waith yr Academi Arweinyddiaeth ar les arweinwyr addysgol, ewch i'n gwefan neu e-bostiwch [post@agaa.cymru](mailto:post@agaa.cymru).



Academi Genedlaethol ar gyfer  
Arweinyddiaeth Addysgol Cymru  
National Academy for  
Educational Leadership Wales

[aga.cymru](http://aga.cymru) | [nael.cymru](http://nael.cymru)