



Sut gallai Cymru gryfhau ei hagwedd at ddysgu proffesiynol ar gyfer athrawon ar ddechrau eu gyrfa?

Dr Alexandra Morgan

Yr her a'r sylfeini presennol

Ni all Cymru fforddio parhau i golli'r athrawon y mae'n gweithio mor galed i'w recriwtio. Mae prinder aciwt mewn pynciau uwchradd, gostyngiad mewn recriwtio addysg gychwynnol i athrawon, a lefel uchel o athreuliad ar ddechrau gyrfa yn peryglu'r gallu i gyflawni'r Cwricwlwm i Gymru a'r Genhadaeth Genedlaethol (Egan et al., 2024; Llywodraeth Cymru, 2025; Hwb, dim dyddiad; Llywodraeth Cymru, 2023). Y blynyddoedd cynnar mewn gyrfa addysgu yw pan fydd llawer o athrawon yn penderfynu a ydynt am aros yn y proffesiwn ai peidio. Gall dysgu proffesiynol o ansawdd uchel ar yr adeg hon wneud gwahaniaeth.

Mae gan Gymru eisoes rai sylfeini wedi'u sefydlu ar gyfer dysgu proffesiynol athrawon ar ddechrau eu gyrfa. Mae'r cyfnod sefydlu statudol (380 sesiwn a addysgir) yn cynnwys amser wedi'i neilltuo a hawl i fentoriaeth ochr yn ochr â dysgu proffesiynol sy'n canolbwyntio ar ymholiad, a Safonau Proffesiynol sy'n pwysleisio cydweithio a galluedd athro. Fodd bynnag, mae mentoriaeth ar gyfer llawer o athrawon ar ddechrau eu gyrfa yn parhau i fod yn gyfrwng i raddau helaeth ac yn fiwrocrataidd, gyda ffocws ar ddogfennu tystiolaeth i fodloni safonau allanol a gofynion sicrhau ansawdd (Llywodraeth Cymru, 2020). Gall y gofynion hyn ychwanegu at lwyth gwaith trwm sydd eisoes yn cael ei roi ar athrawon ar ddechrau eu gyrfa a throi mentoriaeth yn ymarfer ticio blychau heb fawr o le i gael deialog ystyrlon a myfyrio'n feirniadol ar

ymarfer (Holloway et al., 2025). Mae tystiolaeth ymchwil ryngwladol yn awgrymu bod angen i fentoriaeth o ansawdd uchel fod yn addysgiadol ac y dylai gynnwys ymholiad parhaus a chydweithredol ar addysgu a dysgu, deialog broffesiynol gyfatebol rhwng y mentor a'r sawl sy'n cael ei fentora, a ffocws ar ddatblygu arbenigedd addasol athrawon a'u galluedd proffesiynol (Langdon a Ward, 2015; Bransford et al, 2005; Priestly, 2015)

Gwybodaeth dreiddgar o'r Astudiaethau Achos

Mae'r astudiaethau achos yn rhoi gwybodaeth werthfawr ar sut mae dysgu proffesiynol yn cael ei drefnu yn ystod blynyddoedd cynnar addysgu mewn gwahanol systemau. Er nad ydynt yn cynnig tystiolaeth achosol uniongyrchol fod dulliau penodol yn gwella cyfraddau cadw staff, maent yn tynnu sylw at nodweddion dysgu proffesiynol sy'n ymddangos fel eu bod yn cefnogi datblygiad proffesiynol athrawon ar ddechrau eu gyrfa, eu hyder a'u hymdeimlad o berthyn. Mae'r rhain yn ffactorau y mae ymchwil ehangach wedi'u cysylltu ag ymrwymiad mwy hirdymor i'r proffesiwn.

Mae dau ddull yn dod i'r amlwg yn arbennig o gryf o'r astudiaethau achos, sef mentoriaeth addysgiadol a dysgu proffesiynol sy'n canolbwyntio ar ymholiad. Mae'r ddau'n pwysleisio mathau cydweithredol, myfyriol a datblygiadol o gefnogaeth, yn hytrach na modelau sy'n cael eu gyrru gan gydymffurfiaeth

neu fodelau sy'n canolbwyntio ar ddiffyg. Mae'r adrannau canlynol yn archwilio pob dull, gan ddefnyddio'r astudiaethau achos rhyngwladol i ddangos sut y cânt eu rhoi ar waith yn ymarferol.

Mentoriaeth addysgiadol

Os yw Cymru am wella cyfraddau cadw athrawon, nid yw ymestyn yr amser mentora ar gyfer athrawon ar ddechrau eu gyrfa yn debygol o fod yn ddigon. Mae tystiolaeth o'r chwe astudiaeth achos rhyngwladol a llenyddiaeth ymchwil ehangach yn dangos bod ansawdd a natur mentoriaeth, yn enwedig p'un a yw'n addysgiadol neu'n seiliedig ar gydymffurfiaeth, a'r diwylliant proffesiynol y mae'n digwydd ynddo, yr un mor bwysig o leiaf â pha mor hir y mae'n para, ac yn aml yn fwy pwysig na hynny (Ingersoll et al., 2011; Langdon a Ward, 2015). Mae mentoriaeth addysgiadol o ansawdd uchel yn canolbwyntio ar helpu athrawon newydd i dyfu fel gweithwyr proffesiynol yn hytrach na monitro neu werthuso athrawon newydd yn erbyn safonau allanol. Yn hytrach, mae'n canolbwyntio ar feithrin deialog fyfyrion a hyrwyddo dulliau cyson a chydweithredol o ymholi sy'n canolbwyntio ar ymarfer o ddydd i ddydd, a datblygu ymresymiad addysgol. Mae'n symud oddi wrth ddulliau sy'n canolbwyntio ar gydymffurfiaeth neu ddiffygion (sy'n tybio nad oes gan athrawon newydd gymhwysedd a bod angen eu trwsio) tuag at rymuso athrawon, gan feithrin eu hyder proffesiynol, eu galluedd a'u hymdeimlad o berthyn.

Mae'r astudiaethau achos yn rhoi rhai enghreifftiau clir o'r dull hwn yn ymarferol:

- Mae fframwaith cenedlaethol Norwy yn gofyn am fentoriaid sydd wedi'u hyfforddi'n ffurfiol ac mae'n hyrwyddo mentoriaeth fel rhywbeth myfyriol a datblygiadol. Mae mentoriaeth yn digwydd yn unigol ac mewn grwpiau, gan ganolbwyntio ar arsylwi, myfyrio, deialog broffesiynol a dysgu ar y cyd. Nid oes "asesiadau ffurfiol" oherwydd mae athrawon eisoes wedi cymhwyso'n llawn, ac mae'r ddogfen "Egwyddorion a'r

rhwymedigaethau ar gyfer mentora" yn fframio mentora fel rhan o gontinwwm dysgu proffesiynol, wedi'i gefnogi gan rwydweithiau o fentoriaid a seminarau yn gysylltiedig â'r brifysgol (Y Weinyddiaeth Addysg, 2025);

- Nid oes gan y Ffindir system orfodol ond mae'n cyflawni canlyniadau tebyg drwy ddiwylliannau colegol cryf lle mae cefnogaeth wedi'i gwreiddio mewn cydweithio â chymheiriaid bob dydd, deialog fyfyrion, a chyd-ymholi, gyda hyfforddiant wedi'i sefydlu ar gyfer mentoriaid yn ystod addysg gychwynnol athrawon;
- Yn ei chanllawiau cenedlaethol, mae Seland Newydd yn gosod mentoriaeth yn benodol fel rhywbeth "addysgiadol yn hytrach nag arfarnol yn unig", er bod ansawdd gwaith paratoi mentoriaid yn anghyson (Cyngor Addysgu Aotearoa Seland Newydd, dim dyddiad); ac
- Mae gan Awstralia ddyheadau addysgol ar gyfer mentora mewn AGA, ond nid yw'r rhain yn cael eu gwreiddu'n gyson yn ystod y cyfnod sefydlu, lle mae hyfforddiant mentoriaid a sicrwydd ansawdd yn dal yn wan. Mae Singapore yn darparu model strwythuredig sy'n canolbwyntio ar dwf gyda hyfforddiant pwrpasol i fentoriaid, er ei fod yn cyd-fynd yn agos â fframweithiau cenedlaethol. Yng Ngwlad y Basg, mae mentoriaeth addysgiadol yn bont rhwng ymholiad addysgol ac adfywio iaith leiafrifol mewn cyd-destun tairieithog cymhleth, gan ffafrio dull cydweithredol, cyd-ddysgwyr dros gyfarwyddyd hierarchaidd neu o'r brig i lawr.

Er nad oes yr un o'r achosion yn cynnig tystiolaeth achosol uniongyrchol fod mentoriaeth addysgiadol yn gwella cyfraddau cadw athrawon, maent yn awgrymu yn gyffredinol fod y dulliau addysgiadol ac eang hyn, sy'n meithrin hyder proffesiynol, galluedd ac ymdeimlad o berthyn athrawon newydd, yn fwy tebygol o gefnogi ymrwymiad mwy hirdymor i'r proffesiwn na mentoriaeth sy'n canolbwyntio'n bennaf ar gydymffurfio neu gefnogaeth fyrdymor.

Dulliau sy'n canolbwyntio ar ymholiad

Mae dulliau sy'n canolbwyntio ar ymholiad yn mynd y tu hwnt i gefnogaeth emosiynol neu gyngor cyfarwyddol. Maent yn gwneud i athrawon newydd ymholi'n barhaus i'w hymarfer eu hunain, gan ddefnyddio tystiolaeth o'r ystafell ddosbarth i ganfod heriau, dadansoddi dysgu disgyblion, a mireinio eu haddysgu. Mae'r dulliau hyn yn trin ymholiad fel elfen ganolog o ymarfer bob dydd, yn hytrach nag fel prosiect achlysurol. Mae athrawon yn mynd ati i ymchwilio a gwella eu hymarfer drwy gwestiynu, casglu tystiolaeth, myfyrio a deialog gydweithredol, gan feithrin cymhwysedd proffesiynol. Mae hyn yn lleihau'r unigedd y mae llawer o athrawon newydd yn ei brofi, ac yn eu symud oddi wrth feddylfryd goroesi tuag at dwf a galluedd pwrpasol, gan eu helpu i ddatblygu arbenigedd ac aros yn y swydd.

Yr astudiaethau achos o'r Ffindir a Norwy sy'n cyd-fynd â'r syniad hwn yn fwyaf clir. Yn y ddwy wlad, mae myfyrio ac ymholi wedi'u gwreiddio yn rhythm rheolaidd bywyd ysgol drwy ddeialog a chydweithio parhaus. Mae athrawon newydd yn cael eu trin fel gweithwyr proffesiynol galluog sy'n cyfrannu at feddwl ar y cyd.

Mae'r ffordd yr ymdrinnir ag ymholiad yn bwysig. Mae'n fwy effeithiol pan fydd yn adeiladu ar yr hyn y mae athrawon newydd eisoes yn ei wybod ac yn gallu ei gyfrannu, yn hytrach na chanolbwyntio ar yr hyn maent hebdo. I'r gwrthwyneb, mae dulliau sy'n cael eu rheoli'n dynn gan fframweithiau cenedlaethol (fel yn Singapore), neu sy'n parhau i fod yn seiliedig i raddau helaeth ar brosiectau, yn tueddu i aros ar wahân i addysgu dyddiol ac yn llai tebygol o droi'n rhywbeth arferol. Mae Rowndiau Addysgu Ansawdd Awstralia yn cynnig enghraifft strwythuredig o ymholi sy'n gweithio'n dda: mae athrawon yn defnyddio cyd-fframwaith i ddadansoddi gwersi gyda'i gilydd, gan alluogi athrawon ar ddechrau eu gyrfa i ddatblygu crebwyll proffesiynol drwy drafodaeth gydweithredol.

Mae Seland Newydd yn hyrwyddo mentoriaeth fyfyrion sy'n seiliedig ar ymholiadau yn ystod y ddwy flynedd o gyfnod sefydlu, wedi'i chefnogi gan amser wedi'i neilltuo, ond mae'r astudiaeth achos yn adrodd bod arferion yn aml yn troi'n anghyson ar ôl i strwythurau ffurfiol ddod i ben. Mae hyn yn awgrymu bod rhoi pwys ar ymholi fel elfen ganolog o ymarfer yn gofyn am gynnal strwythurau parhaus a diwylliant cefnogol yn yr ysgol.

Ar draws yr astudiaethau achos, mae'n ymddangos mai arweinyddiaeth a diwylliannau ysgolion sy'n gwneud y gwahaniaeth mwyaf. Hyd yn oed pan fo ymholiad yn cael ei annog yn genedlaethol, dim ond pan fydd arweinwyr yn mynd ati i'w modelu eu hunain ac yn creu'r amgylchiadau ar gyfer y ffordd hon o weithio y bydd yn cael ei wreiddio (Milton a Morgan, 2023).

Heriau a chyfyngiadau modiwl Meistr

Gallai modiwl Meistr ar fentora addysgiadol ymddangos yn ffordd synhwyrol o ddatblygu dealltwriaeth ddyfnach o fentora, ond mae heriau sylweddol o ran gwneud i hyn weithio'n dda yn ymarferol. I fod yn gredadwy, byddai angen i fodiwl o'r fath fodlu'r arferion y mae'n eu hyrwyddo. Byddai hyn yn golygu cynnwys cyfranogwyr mewn gweithgareddau mentora addysgol dilys, megis sgysiau dysgu strwythuredig, gwneud ymresymu'n rhywbeth gweladwy, a chyd-ymholiad yn hytrach na dibynnu'n bennaf ar ddarlithoedd traddodiadol. Mae cyd-ymholiad yn cynnwys mentoriaid a'r rhai sy'n cael eu mentora (neu gydweithwyr) yn gweithio gyda'i gilydd fel partneriaid i ymchwilio a gwella agweddau penodol ar ymarfer yn yr ystafell ddosbarth, drwy arsylwi, tystiolaeth a chyd-fyfyrion. Mae hyn yn wahanol i ddulliau mwy goddefol sy'n seiliedig ar drosglwyddo pan fo gwybodaeth yn cael ei chyflwyno gan yr arbenigwr i'r dysgwr. Byddai angen i'r arferion hyn hefyd gael eu rhoi yng nghyd-destun cadarn realiti bob dydd ysgolion, a gofynion presennol yr ystafell ddosbarth. Fodd bynnag, er bod llawer o academyddion y prifysgolion yn fedrus

iawn mewn ymchwil ac ysgrifennu academiaidd, nid oes ganddynt brofiad diweddar, uniongyrchol o fentoriaeth addysgiadol o ansawdd uchel mewn ysgolion nac o gyflawni'r blaenoriaethau a'r polisiau cenedlaethol y mae athrawon yn gweithio eu ffordd drwyddynt ar hyn o bryd. Heb y sylfaen hon, mae risg wirioneddol y gallai'r modiwl fod heb y dilystrwydd a'r gonestrwydd sydd eu hangen i ddylanwadu ar ymarfer yn ystyrlon.

Hyd yn oed pe gellid goresgyn yr heriau hyn, byddai modiwl Meistr yn dal i gyrraedd nifer cymharol fach o athrawon yn unig. Fel y dengys profiadau Awstralia a Singapore, mae hyd yn oed dysgu proffesiynol sydd wedi'i gynllunio'n dda yn cael effaith gyfyngedig ar draws y system oni bai ei fod wedi'i wreiddio'n briodol mewn ysgolion. Heb fuddsoddiad sylweddol drwy Dysgu i ddatblygu mentoriaeth ac ymholiad yn yr ysgol ar raddfa fawr, byddai modiwl prifysgol yn debygol o greu pocedi o arfer dda yn hytrach na'r newid diwylliannol ehangach sydd ei angen. O ystyried brys yr heriau presennol o ran recriwtio a chadw, mae dibynnu ar ddull gweithredu sy'n cyrraedd lleiafrif yn unig o athrawon, ac sydd yn ei hanfod yn anodd ei gyflawni'n gyson ar raddfa fawr, yn annhebygol o fod yn ddigon i sbarduno newid cenedlaethol. Yn hytrach, yr hyn sydd ei angen yw strategaeth fwy systemig sy'n cefnogi mentoriaeth addysgiadol ac ymholiad fel arfer bob dydd i bob athro, nid yn unig i'r rhai sy'n dewis dilyn cymhwyster Meistr.

Tair blaenoriaeth i Gymru

Gan ddefnyddio'r astudiaethau achos rhyngwladol yng ngoleuni llenyddiaeth ehangach, mae tair blaenoriaeth glir yn dod i'r amlwg ar gyfer cryfhau dysgu proffesiynol ar gyfer athrawon ar ddechrau eu gyrfa yng Nghymru.

1. Ymestyn hyd y gefnogaeth ar ddechrau gyrfa

Symud oddi wrth gefnogaeth yn ystod blwyddyn o gyfnod sefydlu (380 sesiwn a addysgir) tuag at hawl warchodedig hirach

sy'n rhedeg am o leiaf y tair i bedair blynedd gyntaf, fel y nodir yng Nghynllun Strategol y Gweithlu Addysg (Llywodraeth Cymru, 2026). Ar sail tystiolaeth yr astudiaethau achos, dylid fframio'r estyniad hwn fel cefnogaeth ychwanegol ar gyfer dysgu proffesiynol yn hytrach nag fel unrhyw estyniad i gymhwyster neu gyfnod prawf. Felly, dylai unrhyw estyniad i gefnogaeth strwythuredig yng Nghymru flaenoriaethu mentoriaeth addysgiadol o ansawdd uchel a chefnogaeth ar gyfer ymholiad sy'n canolbwyntio ar ymarfer o ddydd i ddydd yn hytrach na gofynion biwrocrataidd. Byddai hyn yn rhoi amser wedi'i neilltuo i athrawon newydd ganolbwyntio ar ddatblygu eu crebwyll proffesiynol a'u harbenigedd.

2. Darparu dysgu proffesiynol o ansawdd uchel i fentoriaid, sy'n addysgiadol

Darparu dysgu proffesiynol o ansawdd uchel ar gyfer mentoriaeth addysgiadol drwy Dysgu mewn partneriaeth â phrifysgolion. Dylai dysgu proffesiynol i fentoriaid fodelu'r arferion addysgiadol y mae'n eu hyrwyddo, sef sgysiau dysgu, gwneud yr ymresymu'n weladwy, a chymryd rhan mewn cyd-ymholiad. Dylai helpu mentoriaid i ystyried athrawon ar ddechrau eu gyrfa fel cyfranwyr galluog yn hytrach nag fel dechreuwyr y mae angen eu 'trwsio'. Gallai hyn symud mentoriaeth oddi wrth ddulliau allweddol sy'n seiliedig ar gydymffurfiaeth a thuag at ddatblygu perthnasoedd dysgu sy'n ddwyochrog, gan feithrin crebwyll proffesiynol a galluedd i fentoriaid ac i'r rhai sy'n cael eu mentora. Bydd diogelu amser a chymorth dysgu proffesiynol o ansawdd uchel ar gyfer mentoriaeth addysgiadol yn helpu i sefydlu a chynnal arbenigedd gwerthfawr mewn mentoriaeth yn y sector.

3. Hyrwyddo ymholiad fel elfen ganolog o arfer dyddiol ym mhob ysgol

Drwy Dysgu, dylem dreialu a graddio dulliau gweithredu ar draws ysgolion sy'n hyrwyddo ymholiad fel nodwedd arferol o arferion addysgu a dysgu o ddydd i ddydd. Dylai'r

dull hwn adeiladu'n uniongyrchol ar y model Ysgolion fel Sefydliadau sy'n Dysgu a'r Dull Cenedlaethol ar gyfer Dysgu Proffesiynol (Milton a Morgan, 2023; Llywodraeth Cymru, 2019).

Dylai dysgu proffesiynol helpu athrawon i fabwysiadu agwedd ymholgar fel mater o drefn: gan ofyn yn rheolaidd "Beth sy'n digwydd go iawn i ddysgwyr yma?"; "Sut gellid gwella hyn?" a defnyddio tystiolaeth o'u hystafelloedd dosbarth eu hunain.

Ar hyn o bryd, mae llawer o athrawon yn gweld ymholiad fel rhywbeth ar wahân i'w gwaith dyddiol ac fel prosiect neu astudiaethau penodol a gynhelir gydag addysg uwch neu mewn addysg uwch yn unig (Morgan a Milton, 2022).

Er mwyn i ymholiad gael ei sefydlu'n rhywbeth arferol, fel ffordd o fod, rhaid i fentoriaid ac arweinwyr ysgolion fodelu a hyrwyddo hyn eu hunain yn benodol (Morgan et al., 2024). Felly, dylai paratoi mentoriaid a datblygu arweinyddiaeth feithrin sgiliau arwain trafodaethau deialog myfyriol gydag athrawon, gan greu'r amgylchiadau lle gall ymholiad ddatblygu'n rhan o ddiwylliant yr ysgol bob dydd (Milton a Morgan, 2023). Mae hyn yn cyd-fynd â dulliau Nordig llwyddiannus, sy'n ystyried athrawon newydd mewn cymunedau proffesiynol ymchwilgar. Mae Dysgu mewn sefyllfa dda i gefnogi hyn yng Nghymru drwy helpu ysgolion i ddatblygu'r iaith a rennir a'r ffyrdd o weithio sydd eu hangen er mwyn gwreiddio ymholiad ar draws y system fel arferiad o ddydd i ddydd. Mae'n debygol y bydd hyn yn newid diwylliannol sylweddol i lawer o athrawon ac arweinwyr ysgolion.

Y camau nesaf

Mae gan Gymru sylfeini cryf i adeiladu arnynt eisoës. Mae'r dystiolaeth ryngwladol yn cyfeirio at dri maes blaenoriaeth cydgysylltiedig ar gyfer gweithredu, sef ymestyn hyd cymorth ar ddechrau gyrfa; darparu dysgu proffesiynol o ansawdd uchel sy'n addysgiadol i fentoriaid; a hyrwyddo ymholiad fel nodwedd ganolog ac

arferol o ymarfer o ddydd i ddydd ym mhob ysgol.

Bydd y rhesymeg dros y blaenoriaethau hyn yn gryfach fyth os caiff ei siapia gan brofiadau mentoriaid ac athrawon ar ddechrau eu gyrfa sy'n gweithio yn ysgolion Cymru. Gall eu gwybodaeth, ochr yn ochr â'r dystiolaeth ryngwladol, helpu i sicrhau bod unrhyw ddiwygiadau yn ymarferol, yn sensitif i'r cyd-destun ac yn wirioneddol gefnogol.

Mae'n bwysig gwneud hyn yn iawn. Gallai helpu i gadw mwy o athrawon ar adeg pan na all y system fforddio eu colli. Gallai hefyd helpu i greu'r proffesiwn addysgu hyderus a myfyriol sydd ei angen i gyflwyno'r Cwricwlwm newydd i Gymru yn llwyddiannus ac sydd ei angen ar ein plant. Y cwestiwn mewn gwirionedd yw a ydym yn barod i wneud y newidiadau hyn ar raddfa fawr ac i wneud hynny mewn ffordd sy'n wir yn cefnogi athrawon ar ddechrau eu gyrfa yn hytrach nag yn ychwanegu at eu baich.

Cyfeiriadau

Bransford, J., Derry, S., Berliner, D., & Hammerness, K. (2005). **Theories of learning and their roles in teaching.** Yn *Preparing teachers for a changing world: What teachers should learn and be able to do* (tt. 40-87). Cyrchwyd o: <https://news.cehd.umn.edu/wp-content/uploads/2010/01/chapter-two.pdf>

Egan, D., Attfield, K., Rees Davies, L., Young, K., Bristow, E., a Farrell, C. (2024). A future teaching profession for Wales: **Recruitment, retention and professional progression.** Prifysgol Metropolitan Caerdydd. Cyrchwyd o: https://issuu.com/cardiffmet/docs/a_future_teaching_profession_for_wales

Holloway, J., Morgan, A., & Milton, E. (2025). **Is mentoring of newly qualified teachers (NQTs) in Wales supportive of the development of teacher professionalism or simply adding to NQTs 'to-do-list'?** Cyrchwyd o: https://my.chartered.college/impact_article/is-mentoring-of-newly-qualified-teachers-nqts-in-

wales-supportive-of-the-development-of-teacher-professionalism-or-simply-adding-to-nqts-to-do-lists/

Hwb. (dim dyddiad). **Cwricwlwm i Gymru**. Cyrchwyd o: <https://hwb.gov.wales/cwricwlwm-i-gymru>

Langdon, F., & Wesr, L. (2015). **Educative mentoring: a way forward**. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, 4(4), 240-254

Milton, E., & Morgan, A. (2023). **Enquiry as a way of being: a practical framework to support leaders in both embracing the complexity of and creating the conditions for meaning professional learning**. *Professional Development in Education*, 49, 1072-1086.

Morgan, A., & Milton, E. (2022). **Improving classroom practice through meaningful engagement with research-informed teacher enquiry**. Cyrchwyd o: https://my.chartered.college/impact_article/improving-classroom-practice-through-meaningful-engagement-with-research-informed-teacher-enquiry-2/?utm_source=Twitter&utm_medium=Social&utm_content=ap_tbdnmrhww1

Morgan, A., Milton, E., Walker, M., & Howlett, W. (2024). **Adopting an 'enquiry as a way of being' approach to embed a culture of research and evidence-informed professional learning and practice in schools**. Cyrchwyd o: https://my.chartered.college/impact_article/adopting-an-enquiry-as-a-way-of-being-approach-to-embed-a-culture-of-research-and-evidence-informed-professional-learning-and-practice-in-schools/

Y Weinyddiaeth Addysg. (2025). **Prinsipper og forpliktelser for profesjonsfaglig veiledning for nyutdannede lærere i barnehage og skole**. Cyrchwyd o: <https://www.regjeringen.no/contentassets/f101b>

d3386ae4c81bfc24298397ef692/no/pdfs/vedlegg-kompetanseutvikling-for-alle-ansatte.pdf

Priestly, M. (2015). **Teacher agency: What is it and why does it matter?** Cyrchwyd o: <https://www.bera.ac.uk/blog/teacher-agency-what-is-it-and-why-does-it-matter>

Cyngor Addysgu Aotearoa Seland Newydd. (dim dyddiad). **Take part in induction and mentoring**. Cyrchwyd o: <https://teachingcouncil.nz/en/become-a-teacher/Induction-and-mentoring/taking-part-in-induction-and-mentoring#what-is-induction-and-mentoring?>

Llywodraeth Cymru. (2019). **Y dull cenedlaethol ar gyfer dysgu proffesiynol**. Cyrchwyd o: <https://www.llyw.cymru/y-dull-cenedlaethol-ar-gyfer-dysgu-proffesiynol>

Llywodraeth Cymru. (2020). **Dysgu bod yn athro yng Nghymru: sefydlu athrawon yn y proffesiwn**. Cyrchwyd o: <https://www.llyw.cymru/dysgu-bod-yn-athro-yng-nghymru-sefydlu-athrawon-yn-y-proffesiwn>

Llywodraeth Cymru. (2023). **Cenhadaeth ein cenedl: safonau a dyheadau uchel i bawb**. Cyrchwyd o: <https://www.llyw.cymru/cenhadaeth-ein-cenedl-safonau-dyheadau-uchel-i-bawb-html>

Llywodraeth Cymru. (2025). **Addysg Gychwynnol i Athrawon: Awst 2022 i Orffennaf 2024**. Cyrchwyd o: <https://www.llyw.cymru/addysg-gychwynnol-i-athrawon-awst-2022-i-orffennaf-2024-canlyniadau-pennawd-html>

Llywodraeth Cymru. (2026). **Cynllun strategol ar gyfer y gweithlu addysg mewn ysgolion**. Cyrchwyd o: <https://www.llyw.cymru/sites/default/files/publications/2026-03/cynllun-strategol-ar-gyfer-y-gweithlu-addysg-mewn-ysgolion-final.pdf>

Gair am yr awdur

Mae Dr Alexandra Morgan yn Ddarllenydd mewn Ymarfer Addysgol ym Mhrifysgol Caerdydd. Mae ei hymchwil yn canolbwyntio ar ddysgu proffesiynol, ymholi a mentoriaeth addysgiadol.

Gwybodaeth am Ganolfan Polisi Cyhoeddus Cymru

Mae Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru yn pontio'r bwlch rhwng ymchwil a gwneud penderfyniadau, drwy sicrhau bod tystiolaeth drylwyr ac arbenigedd yn hygyrch, yn berthnasol, ac yn ymarferol i lunwyr polisiâu, ymarferwyr ac arweinwyr gwasanaethau cyhoeddus ledled Cymru.

Mae'r Ganolfan yn cael ei hariannu gan y Cyngor Ymchwil Economaidd a Chymdeithasol, Llywodraeth Cymru a Phrifysgol Caerdydd. Mae wedi'i lleoli ym Mhrifysgol Caerdydd ac yn aelod o Rwydwaith What Works y DU a Rhwydwaith Ymgysylltu â Pholisi'r Prifysgolion (UPEN).

Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru



Prifysgol Caerdydd, sbarc | spark, Ffordd Maindy, Caerdydd, CF24 4HQ



www.wcpp.org.uk/cy



info@wcpp.org.uk



029 2087 5345



www.linkedin.com/company/wcfpp

