Adolygiad o lwyth gwaith darlithwyr addysg bellach

Diweddariad i Bartneriaethau Cymdeithasol Lleol, Gorffennaf 2023

Mae'r grŵp llywio cenedlaethol ar lwyth gwaith darlithwyr addysg bellach yn bartneriaeth gymdeithasol sy'n cynnwys Undebau Llafur, ColegauCymru a Llywodraeth Cymru. Mae'r diweddariad hwn gan gyd-gadeiryddion y grŵp llywio yn crynhoi canlyniadau arolwg y gweithlu a gynhaliwyd o fis Ionawr i fis Mawrth 2023, a chynlluniau ar gyfer cam nesaf yr adolygiad. Rydym wedi dosbarthu'r diweddariad hwn i benaethiaid ac arweinwyr undebau llafur lleol, a byddem yn ddiolchgar pe gallech ei rannu â staff yn eich sefydliad trwy eich sianeli cyfathrebu arferol.

Canlyniadau arolwg gweithlu 2023

Comisiynwyd yr arolwg gan y grŵp llywio ac fe'i cynhaliwyd ar ein rhan gan Gyngor y Gweithlu Addysg. Roedd yn canolbwyntio ar faterion yn ymwneud â llwyth gwaith a lles, ac fe'i rhoddwyd i staff cofrestredig yn y categorïau athrawon addysg bellach, gweithwyr cymorth dysgu addysg bellach, ac ymarferwyr dysgu seiliedig ar waith. Am y tro cyntaf, gwnaethom hefyd ofyn i staff cymorth busnes addysg bellach gwblhau'r arolwg, er mwyn cael golwg gyfannol ar bryderon ynghylch llwyth gwaith ac effeithiau posibl mentrau llwyth gwaith ar wahanol grwpiau o staff. Cynhaliwyd yr arolwg rhwng mis Ionawr a mis Mawrth 2023.

Cyfraddau ymateb yr arolwg

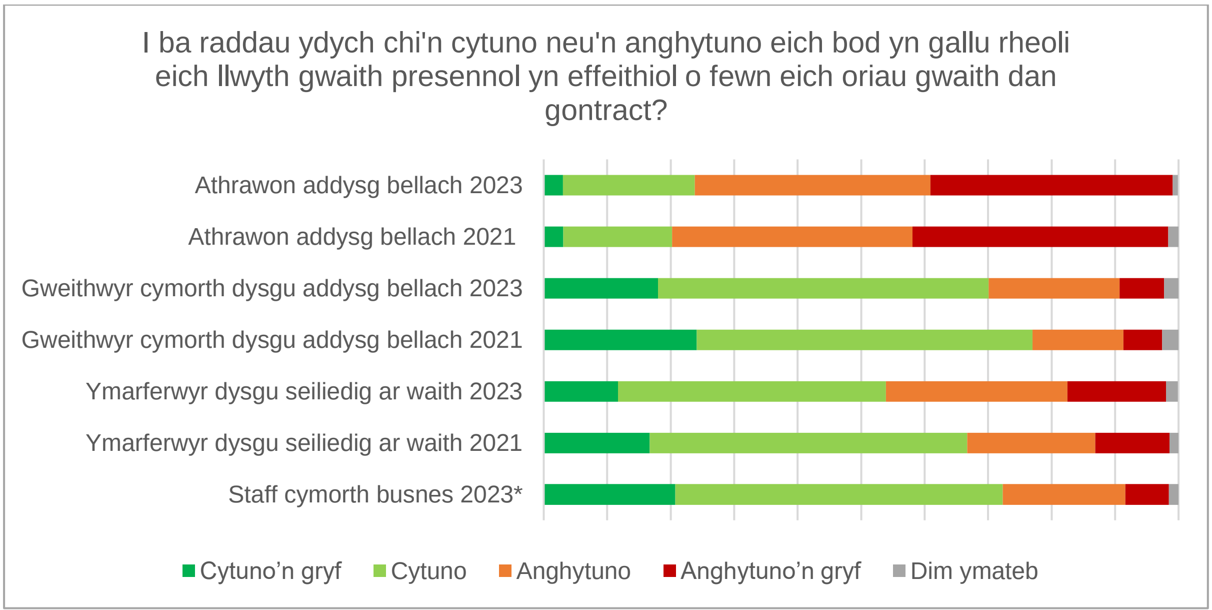
Categori	Nifer ar gofrestr CGA	Ymatebion wedi'u dilysu	Cyfradd ymateb
Athrawon addysg bellach	5149	1413	27.4%
Gweithwyr cymorth dysgu addysg bellach	2790	355	12.7%
Ymarferwyr dysgu seiliedig ar waith	2745	419	15.3%
Staff cymorth busnes [heb gofrestru gyda CGA]	*Amherthnasol*	931	*Amherthnasol*

Rydym yn ddiolchgar iawn i bawb a roddodd eu hamser i gwblhau'r arolwg, sydd wedi darparu ffynhonnell gyfoethog o wybodaeth am farn a phryderon staff ar draws y sector.

Prif themâu'r arolwg

Gallwch ddarllen adroddiad llawn Cyngor y Gweithlu Addysg ar yr ymatebion i'r arolwg yma. Mae pob sefydliad addysg bellach hefyd wedi cael dadansoddiad unigol, dienw o'r ymatebion gan ei staff, a roddwyd i benaethiaid ac arweinwyr undebau llafur lleol. Mae hyn yn cynnwys, lle bo'n bosibl, cymhariaeth â chanfyddiadau arolwg 2021, i'ch helpu i fesur cynnydd dros y ddwy flynedd ddiwethaf. Rydym yn disgwyl i benaethiaid a'u huwch dimau arwain weithio gydag arweinwyr undebau llafur lleol i adolygu'r dadansoddiad, a sicrhau eich bod yn ystyried yr adborth wrth i chi barhau i weithredu a datblygu eich cynlluniau gweithredu llwyth gwaith lleol.

Mae'r siart isod yn cymharu ymatebion yr arolwg yn 2023 gyda 2021, pan ofynnwyd i ymatebwyr ar draws pob categori am reoli eu llwyth gwaith o fewn oriau gwaith dan gontract. Athrawon addysg bellach oedd y rhai mwyaf tebygol o bell ffordd o anghytuno neu anghytuno'n gryf y gallent reoli eu llwyth gwaith, gydag ychydig llai na chwarter yn ymateb yn gadarnhaol. Fodd bynnag, roedd cyfran yr ymatebion cadarnhaol wedi gwella ychydig o'i gymharu â 2021. Roedd gweithwyr cymorth dysgu ac ymarferwyr dysgu seiliedig ar waith yn teimlo'n llawer mwy abl i reoli eu llwyth gwaith mewn cymhariaeth, ond roedd yr ymatebion cadarnhaol wedi gostwng i'r ddau grŵp ers 2021.



*Nid oedd staff cymorth busnes wedi'u cynnwys yn arolwg gweithlu 2021.

Fel rhan o'r adolygiad llwyth gwaith, bu pob coleg addysg bellach yn gweithio mewn partneriaeth gymdeithasol gydag undebau i roi cynlluniau gweithredu lleol ar waith. Er bod y cynlluniau gweithredu lleol hyn wedi cael eu cymeradwyo gan arweinwyr a phenaethiaid undebau ym mis Ionawr 2022, roeddem yn arbennig o bryderus o weld mai dim ond tua thraean yr athrawon addysg bellach a ymatebodd i'r arolwg a ddywedodd eu bod yn ymwybodol bod gan eu coleg gynllun gweithredu i helpu i fynd i'r afael â materion llwyth gwaith. Roedd llai na chwarter y rhai a ymatebodd yn cytuno neu'n cytuno'n gryf â'r datganiad "Mae fy ngholeg yn ystyried goblygiadau baich gwaith unrhyw brosesau newydd neu newidiadau eraill y mae'n eu cyflwyno".

Rydym yn annog unrhyw aelod o staff nad yw wedi gweld neu wedi bod yn rhan o gynllun gweithredu ei goleg i siarad â'i gynrychiolydd undeb neu uwch dîm

arweinyddiaeth, a gofyn am well cyfathrebu ar y camau sy'n cael eu cymryd. Roedd rhai o'r ymatebion i'r arolwg yn dangos bod staff yn teimlo nad oedd eu rheolwyr yn gwrando ar eu pryderon am lwyth gwaith nac yn gofyn am eu barn, sy'n siomedig ar y cam hwn o'r adolygiad.

Rydym wedi dadansoddi'r sylwadau "testun agored" mewn ymateb i gwestiynau am awgrymiadau ymarferol ar ba newidiadau fyddai'n helpu i wneud llwyth gwaith yn fwy hylaw, ac unrhyw sylwadau ychwanegol am faterion llwyth gwaith neu les. Ar draws pob un o'r pedwar categori o staff, roedd y prif themâu yn ymwneud â'r canlynol:

- Oriau gwaith, gan gynnwys amser i ymdrin â chynllunio, paratoi, marcio ac adborth, a chydnabod dyletswyddau sy'n gysylltiedig â gwahanol rolau a chyfrifoldebau
- Gwahaniaethau mewn llwyth gwaith yn sgil amrywiadau ym maint y dosbarth/grŵp, llwyth achosion, pynciau a chymwysterau a gyflwynir
- Gofynion gweinyddol gan gynnwys dyblygu gwybodaeth, systemau nad ydynt yn hawdd eu defnyddio, gofynion e-bost a chyfarfodydd, a rhwystredigaeth ynghylch gofynion nad ydynt yn cael eu hystyried yn rai sy'n ychwanegu gwerth i ddysgwyr
- Eglurder ar rolau a chyfrifoldebau ar draws staff addysgu a chymorth (megis cymorth bugeiliol i ddysgwyr, sicrhau presenoldeb, trefnu ymweliadau addysgol, a gweinyddu arholiadau/asesiadau), a chydnabod cyfraniad a sgiliau pob proffesiwn
- Dealltwriaeth arweinyddiaeth o'r pwysau llwyth gwaith ar staff rheng flaen, a'r ymrwymiad i wneud newidiadau a fydd yn arwain at welliannau gwirioneddol a chynaliadwy
- Rheoli a chyfathrebu newidiadau i brosesau, systemau, cwricwlwm ac amserlenni
- Cymorth lles i staff, gan gynnwys i ba raddau y mae cymorth yn diwallu anghenion staff; amser i gymryd rhan mewn gweithgareddau; man lles pwrpasol i staff; a hyblygrwydd i weithio gartref yn ystod amser digyswllt
- Pryderon parhaus am fwy o anghenion cymorth i ddysgwyr a'r galw y mae hyn yn ei roi ar staff addysgu a chymorth, gan gynnwys llesiant, ymddygiad ac anghenion dysgu ychwanegol.

Y camau nesaf

Bydd cam nesaf y prosiect llwyth gwaith yn cynnwys:

- Lledaenu canlyniadau prosiectau cydweithredol dan arweiniad colegau ar reoli presenoldeb, integreiddio systemau a rheoli newid
- Cynllun peilot ar ddyrannu a monitro llwyth gwaith mewn tri choleg (Grŵp Llandrillo Menai, Grŵp Coleg Castell-nedd Port Talbot a Choleg Sir Benfro), drwy gydol blwyddyn academaidd 2023/24
- Cynhadledd i ledaenu astudiaethau achos, arfer da ac atebion ymarferol y mae colegau wedi'u rhoi ar waith i helpu i fynd i'r afael â llwyth gwaith, sy'n cael ei gynllunio ar gyfer Rhagfyr 2023
- Parhau i gyflwyno cynllun gweithredu llwyth gwaith lleol
- Parhau i gyflwyno'r prosiect Ymwybyddiaeth Llesiant, sy'n cefnogi lles staff mewn colegau

- Cynllunio'r gwaith pontio i'r Comisiwn Addysg Drydyddol ac Ymchwil newydd, a fydd o 1 Ebrill 2024 ymlaen yn goruchwylio'r gwaith o reoleiddio'r holl ddysgu ôl-16 yng Nghymru. Rydym yn rhagweld y bydd yn ymwneud yn agos â'r adolygiad llwyth gwaith.

Ochr yn ochr â'r camau gweithredu hyn, mae Llywodraeth Cymru hefyd yn gweithio gyda'r sector addysg bellach i gefnogi nifer o brosiectau peilot deallusrwydd artiffisial, a fydd yn edrych ar botensial y technolegau hyn i leddfu pwysau llwyth gwaith a gwella effeithlonrwydd.

Mae canlyniadau'r arolwg yn tynnu sylw at faterion tebyg i'r arolwg gweithlu blaenorol yn 2021, ac yn adlewyrchu cymhlethdod mynd i'r afael â materion llwyth gwaith sydd wedi hen ymwreiddio. Rydym yn cydnabod yn llawn yr effaith y mae hyn yn ei chael ar les a boddhad mewn swyddi, ac rydym wedi ymrwymo i barhau i weithio mewn partneriaeth i fynd i'r afael â'r pryderon a godwyd gan staff.

Mae'n bwysig cydnabod bod yr adolygiad hwn yn digwydd mewn cyd-destun ariannol hynod heriol. Mae'r adolygiad gwariant tair blynedd wedi lleihau cyllideb gyffredinol Llywodraeth Cymru hyd at £3biliwn dros y cyfnod rhwng 2022-23 a 2024-25. Mae hyn wedi golygu rhai penderfyniadau anodd wrth bennu blaenoriaethau cyllido. Yn realistig, mae'n annhebygol y bydd cyllid ychwanegol i gynyddu nifer staff addysg bellach a lleihau oriau addysgu yn y tymor byr i'r tymor canolig. Mae'n hanfodol rheoli disgwyliadau staff ar hyn.

Mae sefyllfa'r gyllideb hefyd yn ei gwneud hi'n bwysicach nag erioed bod sefydliadau addysg bellach yn gwneud popeth o fewn eu gallu i symleiddio prosesau, gwrando ar adborth staff, a chanolbwyntio ar newidiadau ymarferol a all leddfu pwysau llwyth gwaith o fewn eu setliad cyllideb presennol. Nododd adborth arolwg y gweithlu lawer o feysydd lle gellir gwneud gwelliannau i ddiwylliannau ac arferion sefydliadol heb unrhyw gost ariannol. Yn ogystal, rydym yn rhagweld y bydd y cynllun peilot ar ddyrannu a monitro llwyth gwaith yn helpu i nodi ffyrdd y gellid dosbarthu'r llwyth gwaith yn decach ymhlith staff – mater allweddol a godwyd gan ymatebwyr i arolygon gweithlu 2021 a 2023.

Yn gywir

Cyd-gadeiryddion y Grŵp Llywio Partneriaeth Gymdeithasol