



Wales Centre for Public Policy
Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru

Gwella Cydraddoldeb Hiliol ym maes Addysg

Jason Arday
Prifysgol Durham
Mawrth 2021



Ein Cenhadaeth

Mae Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru yn helpu i wella'r broses o lunio polisïau a gwasanaethau cyhoeddus trwy gefnogi gweinidogion ac arweinwyr gwasanaethau cyhoeddus i gyrchu a chymhwyso tystiolaeth annibynnol drylwyr am yr hyn sy'n gweithio. Mae'n gweithio mewn partneriaeth ag ymchwilwyr blaenllaw ac arbenigwyr polisi i syntheseiddio a symbylu tystiolaeth bresennol a nodi bylchau lle mae angen cynhyrchu gwybodaeth newydd.

Mae'r Ganolfan yn annibynnol o'r llywodraeth ond mae'n gweithio'n agos gyda llunwyr polisi ac ymarferwyr i ddatblygu ffyrdd newydd o fynd i'r afael â heriau strategol ym maes iechyd a gofal cymdeithasol, addysg, tai, yr economi a chyfrifoldebau datganoledig eraill. Mae'n:

- Cefnogi Gweinidogion Llywodraeth Cymru i nodi, cyrchu a defnyddio tystiolaeth awdurdodol ac arbenigedd annibynnol a all helpu i lywio a gwella polisi;
- Gweithio gyda gwasanaethau cyhoeddus i gyrchu, cynhyrchu, gwerthuso a chymhwyso tystiolaeth am yr hyn sy'n gweithio er mwyn mynd i'r afael â heriau economaidd a chymdeithasol allweddol; ac mae'n
- Tynnu ar ei waith gyda Gweinidogion a gwasanaethau cyhoeddus, i wella dealltwriaeth o sut y gall tystiolaeth lywio a gwella llunio polisïau a gwasanaethau cyhoeddus a chyfrannu at ddamcaniaethau llunio a gweithredu polisïau.

Trwy secondiadau, lleoliadau PhD a'i raglen Prentisiaethau Ymchwil, mae'r Ganolfan hefyd yn helpu i ddatblygu'r gallu ymhlith ymchwilwyr i ymgymryd ag ymchwil sy'n berthnasol i bolisi sy'n cael effaith go iawn.

I gael rhagor o wybodaeth, ewch i'n gwefan: www.wcpp.org.uk

Arianwyr Craidd



Sefydlwyd **Prifysgol Caerdydd** ym 1883. Wedi'i lleoli mewn prifddinas lewyrchus, mae Caerdydd yn brifysgol uchelgeisiol ac arloesol, sy'n benderfynol o adeiladu perthnasoedd rhyngwladol cryf wrth ddangos ei hymrwymiad i Gymru.



Mae'r **Cyngor Ymchwil Economaidd a Chymdeithasol** (ESRC) yn rhan o *UK Research and Innovation*, sefydliad newydd sy'n dod â saith cyngor ymchwil y DU, *Innovate UK* a *Research England* ynghyd i fwyafu cyfraniad pob cyngor a chreu'r amgylchedd gorau ar gyfer gwaith ymchwil ac arloesi.



Llywodraeth Cymru yw llywodraeth ddatganoledig Cymru, sy'n gyfrifol am feysydd allweddol bywyd cyhoeddus, gan gynnwys iechyd, addysg, llywodraeth leol, a'r amgylchedd.

Cynnwys

Crynodeb	4
Cefndir	5
Cyflwyniad	5
Recriwtio'r gweithlu	7
Hyfforddiant a datblygiad proffesiynol y gweithlu	8
Rhaglenni cymorth i fyfyrwyr o leiafrifoedd ethnig	10
Lleihau gwaharddiadau parhaol a dros dro	12
Polisiau ysgolion	14
Cyfundrefnau arolygu ysgolion	16
Casglu, monitro ac adrodd ar ddata	17
Addysg bellach ac addysg uwch	19
Y blynyddoedd cynnar	20
Polisi addysg cenedlaethol	22
Cyfeirnodau	24
Atodiad 1: Cyfeirnodau at y gyfres adrodd	31
Atodiad 2: Argymhellion cylchol	32

Crynodeb

- Mae'r adroddiad hwn yn un o gyfres o chwech sy'n darparu tystiolaeth annibynnol i lywio datblygiad Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol Llywodraeth Cymru.
- Mae'n canolbwyntio ar wella cydraddoldeb hiliol mewn addysg gynradd ac uwchradd o ran gweithlu, profiadau myfyrwyr o hiliaeth mewn ysgolion, a deilliannau myfyrwyr.
- Mae'r adroddiad hwn yn ymdrin â deg maes allweddol sy'n ymwneud ag anghydraddoldeb hiliol ym maes addysg: recriwtio'r gweithlu; hyfforddiant a datblygiad; ymyriadau a rhaglenni myfyrwyr; gwaharddiadau; polisïau ysgolion; cyfundrefnau arolygu ysgolion; casglu, monitro ac adrodd ar ddata; addysg bellach ac uwch; y blynyddoedd cynnar; a llunio polisïau cenedlaethol.
- Mae'r adroddiad yn dadansoddi adroddiadau ymchwil academiaidd a pholisi i nodi gweithredoedd y mae arbenigwyr yn eu hargymhell i fynd i'r afael ag anghydraddoldeb hiliol. Mae'r dystiolaeth am effeithiolrwydd llawer o'r gweithredoedd hyn yn gyfyngedig, ond mae ein dadansoddiad yn tynnu sylw at rai gweithredoedd allweddol yr ydym yn argymhell bod Llywodraeth Cymru yn eu hystyried.
- Mae'r dystiolaeth yn dangos y bydd angen ymrwymiad gan arweinwyr ac adnoddau ychwanegol ar lefelau lleol a chenedlaethol i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol mewn ysgolion. Gallai hyn gynnwys buddsoddi mewn hyfforddiant gwrth-hiliaeth ar gyfer y gweithlu addysg, ochr yn ochr ag ymdrech ar y cyd i recriwtio a datblygu athrawon o leiafrifoedd ethnig.
- Dylid craffu ar raglenni cymorth ac ymyriadau myfyrwyr mewn perthynas â'u heffaith ar fyfyrwyr o leiafrifoedd hiliol ac ethnig.
- Dylid ail-werthuso polisïau gwahardd ysgolion ac mae angen iddynt ddarparu llwybrau yn ôl at ddydsu. Mae arbenigwyr yn cefnogi ystod o ymyriadau, o bosibl yn cynnwys cyfiawnder adferol, i leihau nifer anghymesur y myfyrwyr Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig sy'n cael eu gwahardd.
- Rhaid i ddatblygiad polisïau addysg fod yn gydweithredol a chynnwys llais sefydliadau cydraddoldeb, yn ogystal ag 'arbenigwyr yn ôl profiad'.
- Mae'n bwysig bod croestoriadoldeb ac effeithiau gwahanol grwpiau lleiafrifoedd hiliol ac ethnig yn cael eu hystyried cyn belled ag y bo modd pan gymerir unrhyw gamau, a / neu wrth gasglu data.
- Rhaid prif ffrydio cydraddoldeb hiliol trwy adolygu a gwerthuso cynnydd y system gyfan yn barhaus. Mae hyn yn allweddol i weithredu'r camau a argymhellir yn yr adroddiad hwn yn effeithiol.

Cefndir

Mae Llywodraeth Cymru wedi ymrwymo i gyhoeddi Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol a fydd yn cael ei ddylunio i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau hiliol strwythurol yng Nghymru (Llywodraeth Cymru, 2020a). Mae'r adroddiad hwn yn un o chwech a gynhyrchwyd gan Ganolfan Polisi Cyhoeddus Cymru i ddarparu tystiolaeth annibynnol i lywio datblygiad y Cynllun Gweithredu (gweler Atodiad 1). Mae'n canolbwyntio ar dystiolaeth ac argymhellion ar gyfer gweithredu sy'n ymwneud â chydraddoldeb hiliol ym maes arweinyddiaeth a chynrychiolaeth.

Cyflwyniad

Mae'r system addysg yn dangos tuedd a rhagfarn tuag at grwpiau lleiafrifoedd hiliol ac ethnig penodol yng Nghymru (e.e. Show Racism the Red Card, 2020a); ac mae hil ac ethnigrwydd yn croestorri â mathau eraill o anghydraddoldeb (Ogbonna, 2020). Cymerwyd nifer o gamau eisoes i fynd i'r afael ag anghydraddoldeb hiliol yn system addysg Cymru, gan gynnwys y camau a amlinellir yn strategaeth *Cenhadaeth Ein Cenedl* i leihau'r bwlch cyrhaeddiad a darparu system addysg decach (Llywodraeth Cymru, 2020b). Yn nodedig, mae hyn yn cynnwys cyflwyno'r Cwricwlwm i Gymru 2022, mewn ymgynghoriad â'r *Grŵp Cyngori Cymunedau, Cyfraniadau a Chynefin: Profiadau BAME a'r Cwricwlwm Newydd* (Llywodraeth Cymru, 2020c). Fodd bynnag, cydnabyddir bod llawer o waith i'w wneud o hyd (Ogbonna, 2020).

Mae'r adroddiad hwn yn nodi camau i fynd i'r afael ag anghydraddoldeb hiliol ym maes addysg sy'n cael llawer o sylw mewn astudiaethau academiaidd ac adroddiadau polisi. Maent yn cynnwys camau gweithredu i ymgorffori amrywiaeth a chynhwysiant hiliol ac ethnig yn fwy effeithiol o ran:

1. Recriwtio'r gweithlu;
2. Hyfforddiant a datblygiad proffesiynol y gweithlu;
3. Rhaglenni cymorth i fyfyrwyr o leiafrifoedd ethnig;
4. Lleihau gwaharddiadau parhaol a dros dro;
5. Polisiâu ysgol;
6. Cyfundrefnau arolygu ysgolion;
7. Casglu, monitro ac adrodd ar ddata;
8. Addysg bellach ac addysg uwch;

9. Y blynyddoedd cynnar; a
10. Polisi addysg cenedlaethol.

Nodwyd y gweithredoedd hyn trwy bedwar cam dadansoddi:

- Yn gyntaf, gwnaethom ddadansoddi'r dystiolaeth, yr adroddiadau polisi a'r adolygiadau gorau sydd ar gael, sy'n gwneud argymhellion ar gyfer lleihau anghydraddoldeb hiliol yng Nghymru a'r DU i nodi argymhellion cylchol neu 'mathau' o ymyriadau (gweler Atodiad 2).
- Yna, fe wnaethon ni brofi a mireinio'r rhain gydag arbenigwyr academiaidd.
- Nesaf, gwnaethom gynnal adolygiad pellach o dystiolaeth llenyddiaeth academiaidd a llwyd sy'n gysylltiedig â phob un o'r ymyriadau hyn, gyda'r nod o sefydlu pa rai o'r argymhellion hyn sy'n debygol o gael yr effaith fwyaf os cânt eu cynnwys yn y Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol.
- Yn olaf, adolygwyd yr adroddiad gan gymheiriaid ac arbenigwyr yn y maes, sef Dr Victoria Showunmi (Coleg Prifysgol Llundain), Dr Ada Hui (Prifysgol Nottingham) ac yr Athro Charlotte Williams (Prifysgol Bangor).

Mae'r achosion, y canlyniadau a'r atebion i anghydraddoldeb hiliol yn rhyng-gysylltiedig ac felly mae angen newid ar draws ystod o feysydd polisi a gwasanaethau cyhoeddus a thu hwnt i'r sector cyhoeddus. Felly, dylid darllen yr adroddiad hwn ar y cyd â phum adroddiad cysylltiedig sy'n canolbwyntio ar **arweinyddiaeth a chynrychiolaeth, addysg, iechyd a gofal cymdeithasol, trosedd a chyfiawnder a thai a llety** (gweler Atodiad 1), ac adroddiad cyffredinol (sydd ar ddod) sy'n tynnu canfyddiadau ac argymhellion trawsbynciol at ei gilydd.

Blwch 1: Terminoleg

Wrth ysgrifennu ein hadolygiad, rydym yn osgoi defnyddio'r acronymau / termau 'BAME' neu 'BME', ac eithrio lle mae hyn yn disgrifio enw sefydliad neu rwydwaith, gan ein bod yn cydnabod bod y rhain yn dermau a herir a gellir eu hystyried yn dermau sy'n gwarthnodi, dadbersonoli ac 'aralloli'. O ganlyniad, rydym yn ceisio cyfeirio at bobl a chymunedau penodol lle bynnag y bo modd. Lle nad yw hyn yn bosibl, ac er y bydd unrhyw gategori cyffredinol yn amherffaith, rydym yn defnyddio'r term 'Du, Asiaidd a lleiafrif ethnig'.

Recriwtio'r Gweithlu

Argymhellion

- Dylid neilltuo amser a chyllid ychwanegol i faes amrywiaeth a chynhwysiant wrth recriwtio.
- Dylid cymryd camau i wella llythrennedd hiliol o fewn ymgyrchoedd recriwtio a chyfathrebu sy'n hyrwyddo addysgu (e.e. Discover Teaching).
- Dylid cymryd camau i sicrhau bod paneli recriwtio a dethol yn amrywiol ac yn gynrychioliadol.
- Dylid ystyried mesurau recriwtio sy'n seiliedig ar bartneriaethau a pherthnasau, e.e. recriwtio cynnar neu fentrau 'tyfu eich hun'.
- Dylid cynnig mentora a chymorth cymdeithasol i bob athro o gefndiroedd Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig.
- Dylai mesurau amrywiaeth fod yn rhan o feini prawf llwyddiant ym meysydd recriwtio, dethol, hyrwyddo, datblygu, cynllunio olyniaeth a chadw athrawon.

Mae manteision gweithlu addysg amrywiol wedi'u dogfennu'n helaeth (e.e. Goldhaber, Theobald a Tien, 2015). Fodd bynnag, mae pobl Du yn benodol yn parhau i gael eu tangynrychioli yn y proffesiwn addysgu yng Nghymru. Mae cyfran yr athrawon sy'n Ddu wedi aros ar 0.2% ers 2016, ac yn ystod y cyfnod hwnnw mae cyfran yr athrawon Gwyn wedi cynyddu o 88% i 91% (Cyngor y Gweithlu Addysg, 2020).

Mae'r cam recriwtio yn cynnwys y rhwystr cyntaf at gynyddu amrywiaeth y gweithlu. Er mwyn bod yn llwyddiannus, mae tystiolaeth yn awgrymu bod yn rhaid blaenoriaethu ymdrechion i sicrhau amrywiaeth ym maes recriwtio, a bod adnoddau ac ymdrechion penodol yn cael eu cyfeirio tuag at gyflawni hynny (Bireda a Chait, 2011). Mae camau i sicrhau cynrychiolaeth amrywiol mewn paneli recriwtio a dethol wedi cael eu hargymell (Carter Andrews et al., 2018), tra bod ymchwil sy'n nodi ofn hiliaeth a chanfyddiad gwael o'r proffesiwn (Basit et al., 2006) yn tynnu sylw at yr angen am well llythrennedd hiliol o fewn recriwtio, ac ymgyrchoedd cyfathrebu, fel ymgyrch *Discover Teaching*. Er enghraifft, dylai hysbysebion, ymgyrchoedd a deunyddiau recriwtio cysylltiedig gynnwys pobl o ystod o gefndiroedd hiliol ac ethnig.

Er bod y rhan fwyaf o'r dystiolaeth wedi'i seilio ar astudiaethau o'r Unol Daleithiau, mae dulliau recriwtio cyfiawn, megis rhaglenni paratoi, wedi derbyn cefnogaeth empirig eang (e.e. Carter Andrews et al., 2018; Martin, 2011). Mae hynny'n cynnwys y rheini sy'n canolbwyntio ar recriwtio cynnar (Sutcher, Darling-Hammond a Carver-Thomas, 2016), sy'n ymwneud â meithrin perthnasoedd â myfyrwyr mewn addysg uwch ymhell cyn addysg gychwynnol athrawon, a gyda darpar raddedigion cyn hysbysebu swyddi, yn ogystal â rhaglenni 'tyfu eich hun' sy'n cynnwys partneriaethau rhwng ysgolion a sefydliadau addysgol (Valenzuela, 2017).

Er bod recriwtio yn gam cyntaf hanfodol i amrywiaethu'r gweithlu addysg, mae cadw staff hefyd yn allweddol. Mae ymchwil yn y Deyrnas Unedig (DU) yn dangos bod cyfran uwch o athrawon Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig wedi ystyried gadael y proffesiwn o gymharu ag athrawon Gwyn (Basit et al., 2018). Gellir mynd i'r afael â hyn trwy fentora a chefnogaeth gymdeithasol i athrawon Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig (Lau, Dandy a Hoffman, 2007), sy'n gysylltiedig â gwell boddhad a chyfraddau cadw staff (Partree, 2014). Mae Miller (2014) yn adrodd bod triniaeth annheg yn gysylltiedig â diffyg dilyniant gyrfa ymhlith athrawon Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig, sy'n awgrymu bod angen sicrhau bod cyfleoedd ar gyfer datblygu gyrfa ar gael iddynt.

Cydnabu Llywodraeth Cymru, yn y Cynllun Datblygu Gweithlu Cenedlaethol (2019), bod mesurau amrywiaeth yn rhan o feini prawf llwyddiant ar gyfer prosesau recriwtio athrawon. Efallai y byddai'n ddefnyddiol ymestyn y marcwyr hyn i feysydd fel dethol, hyrwyddo, datblygu, cynllunio olyniaeth, a chadw staff, er mwyn sicrhau bod cydraddoldeb hiliol wedi'i ymgorffori ym mhob cam o'r biblinell gweithlu athrawon.

Hyfforddiant a datblygiad proffesiynol y gweithlu

Argymhellion

- Dylai hyfforddiant athrawon gynnwys ymwybyddiaeth a myfyrion ar ragfarnau ac ystrydebau sy'n seiliedig ar hil; a'u heffaith ar agweddau, ymddygiad a disgwyliadau.
- Dylai hyfforddiant gymryd agwedd wrth-hiliol a hwyluso dealltwriaeth effeithiol o wynder, mewn ffordd sy'n cefnogi hunan-fyfyrion a herio.

- Dylai hyfforddiant gynorthwyo athrawon i gyfleu disgwyliadau cadarnhaol ac uchel ar gyfer disgyblion o ethnigrwydd Du a Cymysg yn yr ystafell ddosbarth, ac wrth ymgymryd â champau bugeiliol a disgyblu.
- Dylai arferion cydraddoldeb hiliol fod yn rhan o ddatblygiad proffesiynol blynyddol athrawon; dylai athrawon fynychu hyfforddiant perthnasol a chael eu hasesu'n rheolaidd yn erbyn egwyddorion gwrth-hiliol.
- Dylai hyfforddiant arfogi athrawon i herio a dad-ddwysáu digwyddiadau hiliol a chefnogi disgyblion sy'n cael eu targedu gan hiliaeth a throseddau casineb yn effeithiol.

Cydnabu Llywodraeth Cymru, yn y Cynllun Datblygu Gweithlu Cenedlaethol (2019-21), 'nad yw'r system addysg yn gallu rhagori ar ansawdd ei hathrawon' (2019, t.6). Er mwyn diwallu anghenion disgyblion o bob cefndir, yn ogystal ag amrywiaethu'r gweithlu addysg, mae hyn yn golygu bod yn rhaid i hyfforddiant proffesiynol feithrin athrawon sy'n llythrennog yn hiliol a all ddarparu addysgeg sy'n ymateb yn ddiwylliannol (Ladson Billings, 2014).

Mae arbenigwyr ym maes amrywiaeth a chynhwysiant yn awgrymu bod hyfforddiant athrawon gwrth-hiliol¹ yn offeryn effeithiol ar gyfer datblygu llythrennedd a chymhwysedd hiliol ymhlith athrawon (Arday, 2020; Joseph Salisbury, 2020). Mae Brentnall (2017) yn tynnu sylw at sut y gall hyfforddiant ymwybyddiaeth hiliol fynd i'r afael â rhagfarnau personol ac ystrydebau negyddol, yn ogystal â'r angen i godi disgwyliadau disgyblion ethnigrwydd Du a Cymysg a herio mythau a stereoteipiau. Mae Brentnall hefyd yn nodi effaith niweidiol lliwddallineb (2017). Gallai dull amgen gynnwys addysgeg gwynder beirniadol (hynny yw, strategaethau ar gyfer astudio a deall braint pobl wyn) i chwalu ideoleg gwynder ac annog hunan-fyfyrio a newid (Matias a Mackey, 2016). Mae tystiolaeth hefyd yn awgrymu y gall gweithredu dull hawliau dynol mewn ysgolion arwain at ostyngiad mewn rhagfarn ac agweddau gwahaniaethol, ynghyd â gostyngiadau mewn digwyddiadau hiliol, ar yr amod bod athrawon yn cael eu hyfforddi ac yn cael digon o amser ac adnoddau i wneud hynny (Culhane a McGeough, 2020).

Yn ôl yr Undeb Addysg Cenedlaethol (2020), mae mynd i'r afael ag anghydraddoldeb hiliol yn galw am ddull ysgol gyfan sy'n ystyried arweinyddiaeth, addysgu a dysgu, pŵer a llais, lles a pherthyn. Yn unol â hynny, gellid integreiddio hyfforddiant i systemau ysgolion ehangach, gydag ymarfer gwrth-hiliol wedi'i gynnwys mewn

¹ Mae gwrth-hiliaeth yn mynd y tu hwnt i leihau rhagfarn a chynyddu cymhwysedd diwylliannol i gwmpasu'n benodol y camau a gymerir i wrthsefyll a mynd i'r afael â hiliaeth (Hatch et al., 2020).

hyfforddiant cychwynnol athrawon (Show Racism the Red Card), yn ogystal â ffurfio rhan barhaus o ddatblygiad proffesiynol blynyddol athrawon a chael ei ymgorffori'n amlycach ar draws cwricwlwm yr ysgol. Er mwyn atal neu fynd i'r afael â throseddau casineb yn effeithiol, dylai hyfforddiant perthnasol arfogi athrawon i herio pob math o ddigwyddiadau hiliol, yn ogystal â gallu cefnogi disgyblion a dargedir gan hiliaeth. Yng Nghymru, mae ymgorffori arferion gwrth-hiliol yn y cwricwlwm yn cael ei ystyried gan y *Grŵp Cyngori Cymunedau, Cyfraniadau a Chynefin: Profiadau BAME a'r Cwricwlwm Newydd*, gan ganolbwyntio'n benodol ar ddeall sut mae hiliaeth yn dod i'r amlwg yn stori genedlaethol Cymru. Bydd gweithredu argymhellion y grŵp cyngori yn allweddol o ran sicrhau bod cwricwlwm Cymru yn fwy cynrychioliadol o hanes a phrofiadau lleiafrifoedd hiliol ac ethnig.

Rhaglenni cymorth i fyfyrwyr o leiafrifoedd ethnig

Argymhellion

- Dylai unrhyw raglenni cymorth neu ymyriadau myfyrwyr ganolbwyntio ar ganlyniadau a bod yn seiliedig ar asesiad trylwyr o'r sylfaen dystiolaeth.
- Dylai cynlluniau a darpariaeth rhaglenni mentora ystyried nodweddion mentoriaid a diddordebau a rennir. Mae angen eu teilwra'n ddiwylliannol a cheisio ymgysylltu â theuluoedd myfyrwyr.
- Dylid ystyried ffactorau croestoriadol (e.e. rhyw, cyfeiriadedd rhywiol) ochr yn ochr â hil wrth ddarparu ymyriadau.
- Dylai rhaglenni ac ymyriadau ar gyfer myfyrwyr o leiafrifoedd ethnig gynnwys hyfforddiant digonol neu achrediad i fentoriaid.
- Dylid cynnal gwerthusiadau effaith pellach i ymchwilio i effeithiolrwydd rhaglenni ac ymyriadau o fewn is-grwpiau lleiafrifoedd ethnig gwahanol, gan gynnwys bechgyn nad ydynt yn Ddu a merched o leiafrifoedd ethnig.

Mae manteision rhaglenni cymorth ac ymyriadau sy'n canolbwyntio ar brofiadau a deilliannau addysgol myfyrwyr lleiafrifoedd ethnig wedi'u dogfennu'n dda, yn enwedig ymhlith dynion Du sy'n cael eu heffeithio'n anghymesur gan waharddiadau ysgol ac sy'n fwyaf tebygol o gael eu hunain yn yr 'biblinell' ysgol i garchar (Graham, 2016). Mae'n ymddangos bod dulliau cyfiawnder adferol yn gysylltiedig â deilliannau

cadarnhaol ymhlith myfyrwyr Du ac Ethnigrwydd Cymysg yng Nghymru (Brentnall, 2017), er na chawsant eu gwerthuso'n annibynnol.

Mae rhaglenni mentora myfyrwyr hefyd yn cael eu hargymell yn aml yn y llenyddiaeth (Timpson, 2019), ac mae peth tystiolaeth am eu heffeithiolrwydd mewn ysgolion, yn enwedig gyda dynion ifanc Du (Sanchez et al., 2017; Mentoring and Befriending Foundation, 2011). Er nad yw ei ddadansoddiad yn asesu deilliannau ar gyfer myfyrwyr lleiafrifoedd hiliol ac ethnig yn benodol, mae dadansoddiad gan y Sefydliad Gwaddol Addysgol yn canfod rhywfaint o dystiolaeth o ganlyniadau cadarnhaol o ran deilliannau anacademaidd, ac ar gyfer myfyrwyr difreintiedig, er ei fod yn dod i'r casgliad nad yw'r mentora cyffredinol yn cael llawer o effaith, os o gwbl, ar ganlyniadau academaidd.

Mae Sanchez et al. (2017) yn tynnu sylw at y ffactorau cymedroli posibl canlynol o ran mentora effeithiolrwydd:

- Cyfranogiad rhieni;
- Hyfforddiant mentoriaid;
- Teilwra diwylliannol y rhaglenni; a
- Nodweddion mentoriaid, megis rhyw neu hil.

Er bod eu hadolygiad systematig yn canolbwyntio ar astudiaethau yn yr Unol Daleithiau yn unig, maent yn adleisio'r angen a nodwyd yng Nghymru gan Brentnall (2017) i gynnwys teuluoedd mewn ymyriadau â myfyrwyr ethnigrwydd Du a Cymysg, ac ystyried dimensiynau hil a hunaniaeth.

Mae tystiolaeth ansoddol o'r DU hefyd yn tynnu sylw at bwysigrwydd mentoriaid sydd wedi rhannu profiadau bywyd gyda'r rhai sy'n cael eu mentora, gan nodi bod hunaniaeth hiliol ac ethnig yn ffactor pwysig (Garraway a Pistrang, 2010). Mae sawl gwerthusiad mentor-mfyriwr arall yn tynnu sylw at bwysigrwydd adeiladu perthnasoedd o ansawdd uchel (Halkiopoulos a Delargy, 2019; Jekielek et al., 2002).

Mae llawer o'r ffocws wedi bod ar wrywod Du, ac mae'n ymddangos bod diffyg tystiolaeth gyffredinol ynghylch rhaglenni ac ymyriadau ar gyfer myfyrwyr a merched o bob cefndir lleiafrif ethnig. O ganlyniad, mae angen cynnal gwaith ymchwil pellach i sicrhau bod rhaglenni ar gyfer myfyrwyr lleiafrifoedd ethnig yng Nghymru yn ymateb yn briodol.

Yn ogystal, dylai unrhyw fuddsoddiad mewn rhaglenni cymorth neu ymyriadau myfyrwyr o leiafrifoedd ethnig ystyried pa ganlyniadau sy'n cael eu ceisio (academaidd a / neu anacademaidd), a pha mor gryf yw'r dystiolaeth ar gyfer dulliau penodol. Er enghraifft, mae'r ymyriadau canlynol, sydd wedi'u nodi ym Mhecyn

Cymorth Addysgu a Dysgu'r Sefydliad Gwaddol Addysgol², yn arwain at gynnydd ychwanegol dros bum mis gan fyfyrwyr:

- Adborth myfyrwyr;
- Strategaethau darllen a deall; a
- Metawybyddiaeth a hunanreoleiddio (yn cynnwys myfyrwyr yn myfyrio ar eu prosesau dysgu eu hunain ac yn datblygu a gwerthuso strategaethau dysgu).

Mae'r dystiolaeth ar gyfer yr ymyriadau hyn yn berthnasol i bob disgybl ac felly gellid ystyried ymyriadau newydd ar sail ysgol gyfan.

Lleihau gwaharddiadau parhaol a dros dro

Argymhellion

- Mae angen data amser real ar waharddiadau sy'n olrhain pob plentyn, wedi'i wahaniaethu fesul is-grŵp ethnig, i nodi a mynd i'r afael â phatrymau gwahaniaethu posibl.
- Dylid rhannu data yn briodol gyda Byrddau Diogelu Plant Lleol, Partneriaid Diogelu, a rhanddeiliaid eraill, er mwyn sicrhau cefnogaeth briodol.
- Dylai fod gan awdurdodau lleol gyfrifoldeb i weithio'n agos gydag ysgolion i adolygu gwybodaeth a thueddiadau, gan weithredu lle bo angen, a darparu dewisiadau amgen.
- Fel rhan o wneud penderfyniadau amddiffynadwy ynghylch gwaharddiadau, dylid cynnig dewisiadau amgen i blant fel cyfnod 'hawl i ddychwelyd'.
- Dylid ystyried dulliau cyfiawnder adferol fel ffordd bosibl o reoli ymddygiad a chroestynnu heriol, ac i leihau gwaharddiadau.

Rhaid i leihau gwaharddiadau dros dro a pharhaol ymhlith plant a phobl ifanc Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig o leoliadau addysg y brif ffrwd fod yn flaenoriaeth uchel yng Nghymru, o ystyried yr anghymesuredd hiliol a welir o ran gwaharddiadau

² Ar gael o: <https://educationendowmentfoundation.org.uk/evidence-summaries/teaching-learning-toolkit/>

(Brentnall, 2017). Mae casglu data amser real ar waharddiadau a dadansoddiad ethnig yn hanfodol i fonitro patrymau gwahaniaethu posibl (Brentnall, 2017), ac mae'n bwysig dadgrynhai data gan wahanol is-grwpiau ethnig.

Dylai gweithredu newidiadau targedig sy'n cryfhau atebolrwydd ac sy'n atal y defnydd anghymesur o waharddiadau ymhlith plant a phobl ifanc Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig fod yn flaenoriaeth ganolog i Lywodraeth Cymru. Dylai Llywodraeth Cymru ystyried unrhyw ganlyniadau anfwriadol posibl o waharddiadau trwy ddadansoddi tystiolaeth ystadegol i ddatblygu darlun cenedlaethol, a lliniaru yn erbyn yr angen i ysgolion waredu plant o addysg orfodol (Timpson, 2019). Dylai hyn gynnwys: adolygu cyfnod 'hawl i ddychwelyd', lle gallai plant ddychwelyd o addysg gartref i'w hysgol flaenorol, a sicrhau bod y penderfyniad i wahardd bob amser yn cael ei wneud er budd datblygiadol a chyfannol y plentyn. Dylid hefyd ystyried rôl llywodraethwyr a sut mae hynny'n cysylltu â, ac yn gallu cryfhau, atebolrwydd.

Daw llawer o'r argymhellion allweddol ar gyfer lleihau anghymesuredd hiliol mewn gwaharddiadau ysgolion o Adolygiad Timpson (2019). Mae'n seiliedig ar dystiolaeth o Loegr, ac felly efallai nad yw'n gwbl berthnasol i Gymru. Fodd bynnag, mae nifer o'i argymhellion yn haeddu sylw yng nghyd-destun Cymru. Er enghraifft, prosesau monitro sy'n cynnwys olrhain yn systematig i ba ysgol neu sefydliad y mae plentyn yn symud iddo pan gaiff ei wahardd, a pham, er mwyn gwella dealltwriaeth o ffynonellau gwahaniaethu posibl. Dylai fod gan awdurdodau lleol gyfrifoldeb am weithio gydag ysgolion i adolygu'r wybodaeth hon, gweithredu lle bo angen, a sicrhau bod plant yn cael dewisiadau amgen addas i barhau â'u haddysg. Mae rhannu data perthnasol â Byrddau Diogelu Plant Lleol a Phartneriaid Diogelu yn sicrhau, os na ellir osgoi gwaharddiadau, y gall asiantaethau asesu a mynd i'r afael ag unrhyw bryderon diogelu, megis ymwneud â throseddau, a'r effaith ar ddeilliannau addysgol cyffredinol.

Mae tystiolaeth y gallai dulliau cyfiawnder adferol, sy'n caniatáu i ddioddefwyr rannu effaith y niwed y maent wedi'i ddioddef a chytuno ar ddull i unioni pethau yn y dyfodol, fod yn ffordd effeithiol o reoli ymddygiad heriol a chroestynnu mewn ysgolion. Mae tystiolaeth o'r DU yn awgrymu y gallai hyn leihau nifer y gwaharddiadau mewn ysgolion. Ni fu'n bosibl sefydlu perthynas achosol, ac ni ystyriwyd gwaharddiadau tymor penodol (Bwrdd Cyfiawnder Ieuencid, 2004). Fodd bynnag, mae rhai arbenigwyr a rhanddeiliaid yn dadlau bod dulliau cyfiawnder adferol yn gysylltiedig â gwaharddiadau is ymhlith myfyrwyr Du ac Ethnigrwydd Cymysg (Brentnall, 2017; Race Council Cymry, 2018; gweler hefyd Flwch 2).

Bydd angen cymryd gofal i sicrhau bod unrhyw ddulliau adferol yn cael eu rheoli a'u gweithredu'n ofalus. Mae tystiolaeth o'r Unol Daleithiau yn dangos y gallant arwain at asesiad myfyrwyr is o reolaeth ystafell ddosbarth athrawon, er bod yr athrawon yn yr un astudiaeth yn credu bod eu rheolaeth ystafell ddosbarth wedi gwella (Augustine

et. al., 2018). Gall hyn effeithio ar ddysgu, ac mae'r un astudiaeth yn awgrymu effaith andwyol ar ddeilliannau dysgu mewn ysgolion lle mae myfyrwyr Affricanaidd-Americanaidd yn dominyddu - er na ddylid cyffredinolï'r canfyddiad hwn i'r DU heb gynnal gwaith ymchwil pellach (Augustine et. al., 2018). O ganlyniad, efallai y bydd dulliau adferol yn gweithio orau ochr yn ochr â mesurau eraill a amlinellir uchod, a byddai angen gwerthuso unrhyw raglenni a gyflwynir er mwyn pennu eu heffeithiolrwydd.

Blwch 2: Arfer Da

Cyfiawnder Adferol yn Ysgol Gyfun Trefynwy

Yn achos Ysgol Gyfun Trefynwy, arweiniodd cyflwyno model cyfiawnder adferol ac achrediad dilynol gan y Cyngor Cyfiawnder Adferol fel Canolfan Ragoriaeth, at ostyngiad o 84% mewn gwaharddiadau tymor penodol; gostyngiad o 48% mewn ymddygiad gwrthgymdeithasol; gostyngiad o ran atgyfeiriadau at Wasanaethau Troseddu leuencid; a phresenoldeb o 96% dros yr un cyfnod. Nodweddir y dull hwn gan ailfodelu perthnasoedd sy'n bodoli rhwng pobl ifanc a'r sefydliadau, gydag egwyddorion gan gynnwys parch, hygyrchedd a niwtraliaeth, sy'n meithrin arfer anwahaniaethol. Fodd bynnag, dylid nodi bod y dystiolaeth hon yn seiliedig ar ddata a adroddir gan ysgolion yn hytrach na gwerthusiad annibynnol, ac nid oes dadansoddiad yn ôl ethnigrwydd.

(Sir Fynwy, 2014)

Polisiau ysgol

Argymhellion

- Yn ogystal â datblygu a gweithredu polisi amrywiaeth a chynhwysiant hiliol ac ethnig penodol, dylai cydraddoldeb hiliol fod yn edefyn euraidd sy'n rhedeg trwy holl bolisiau'r ysgol fel ei fod yn dod yn rhan o'r 'brif ffrwd'.
- Dylid cynnal adolygiadau rheolaidd o holl bolisiau a strategaethau ysgolion i sicrhau eu bod yn cyd-fynd â'r amcan o gydraddoldeb hiliol.
- Dylai myfyrwyr a rhieni / gofalwyr fod yn rhan o gyd-greu, adolygu a gweithredu polisiau amrywiaeth a chynhwysiant.

- Dylai ysgolion sicrhau bod systemau cadarn ar waith ar gyfer rheoli digwyddiadau hiliol a bod y rhain yn hygyrch ac yn cael eu cyfleu i rieni a gofawyr.
- Dylai Llywodraeth Cymru gomisiynu adolygiad o brosesau cwynion mewn ysgolion, gan ganolbwyntio'n benodol ar reoli digwyddiadau hiliol ac atal neu fynd i'r afael â throseddau casineb.
- Dylid ystyried dulliau cyfiawnder adferol wrth geisio datrys a / neu adfer digwyddiadau hiliol a throseddau casineb, gyda pholisïau a phrosesau'r ysgol yn canolbwyntio ar brofiad a lles y dioddefwr neu'r targed.
- Dylai Llywodraeth Cymru a'r Consortia Rhanbarthol sicrhau bod gan ysgolion yr arweiniad a'r adnoddau angenrheidiol i'w cefnogi i ddatblygu a gweithredu polisïau effeithiol.

Mae cydymffurfio â Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (PSED) a dyletswyddau penodol ar gyfer Cymru yn ofyniad cyfreithiol o dan Deddf Cydraddoldeb 2010, a rhaid i ysgolion ddiwallu'r dyletswyddau statudol hyn. Dylent fod â chynlluniau cydraddoldeb strategol a fframweithiau polisi sy'n atblygol (Hancock, 2007; Parken, 2010), ac yn destun gwerthuso ac adolygu rheolaidd. Mae hyn yn hanfodol wrth feithrin systemau, sefydliadau ac amgylcheddau sy'n hyrwyddo cydraddoldeb hiliol. Mae'r dogfennau hyn yn chwarae rhan sylweddol yn y modd y mae ysgolion yn gweithredu ac felly dylent sicrhau bod cydraddoldeb hiliol yn cael ei ymgorffori a'i normaleiddio ynddynt (Alexander, Weekes Bernard ac Arday, 2015; Gillborn, 2008). Mae tystiolaeth sy'n dangos cyffredinolrwydd uchel hiliaeth mewn ysgolion yng Nghymru, yn enwedig ar lefel uwchradd (Show Racism the Red Card, 2020a), yn dangos pwysigrwydd y dyletswyddau hyn a chynlluniau a pholisïau cysylltiedig, a ddylai fynd i'r afael â phrofiadau staff lleiafrifoedd ethnig, yn ogystal â myfyrwyr.

Yn unol â chyfraith gwrth-wahaniaethu a Deddf Cydraddoldeb 2010, mae gan ysgolion ddyletswydd statudol i atal gwahaniaethu, aflonyddu ac erledigaeth. Dylai ysgolion ddangos i ddisgyblion, rhieni ac athrawon barodrwydd i herio pob digwyddiad neu ymddygiad hiliol a allai arwain at droseddau casineb. Mewn achosion lle mae rhieni'n teimlo nad yw ysgolion wedi cyflawni'r cyfrifoldebau hyn, mae yna fesurau y gall rhieni eu cymryd yn unol â chanllawiau a nodwyd gan Lywodraeth Cymru. Dylai gweithredu cadarnhaol ar ran ysgolion gynnwys llenwi ffurflen adrodd am ddigwyddiad hiliol ysgol neu Awdurdod Lleol a'i hanfon at yr arweinydd cydraddoldeb a / neu'r pennaeth. Gallai camau dilynol gan rieni neu ofalwyr mewn ymateb i ddiffyg gweithredu cadarnhaol gynnwys cysylltu ag unigolion neu gyrff fel Estyn, Cyfarwyddwr Addysg yr Awdurdod Lleol, neu Swyddog Diogelu'r

Awdurdod Lleol.³ Er bod diffyg tystiolaeth ynghylch gweithdrefnau cwyno effeithiol, a pha fecanweithiau a fyddai'n caniatáu i rieni ddwyn ysgolion i gyfrif am reoli ac ymateb i ddigwyddiadau hiliol yn effeithiol, byddai sicrhau bod rhieni / gofalwyr yn ymwybodol o'r opsiynau amrywiol sydd ar gael iddynt, a'r gwahanol lwybrau, yn gam cyntaf defnyddiol.

Er y gallai cyflawni digwyddiadau hiliol fod yn gymwys fel trosedd casineb, dylid ystyried troseddoli plant fel dewis olaf. Er mwyn herio digwyddiadau hiliol a throseddau casineb a mynd i'r afael â nhw yn ystyrlon, dylid defnyddio dulliau cyfiawnder adferol fel ffordd o ddatrys ac adfer (gweler Blwch 2 am astudiaeth achos). Dylai polisïau a phrosesau'r ysgol ganolbwyntio ar brofiad y dioddefwr a darparu cefnogaeth a chymorth dilynol priodol.

Er mwyn osgoi symboleiddiaeth, mae'n bwysig bod cydraddoldeb hiliol yn 'edefyn euraidd' sy'n rhedeg trwy holl bolisïau'r ysgol, a bod y dogfennau hyn yn adlewyrchu anghenion lleol go iawn. O ganlyniad, dylid datblygu polisïau ysgolion mewn partneriaeth â myfyrwyr, rhieni, a rhanddeiliaid eraill, trwy gyfranogiad ac ymgynghori o'r gwaelod i fyny, gan roi llais yn benodol i 'arbenigwyr yn ôl profiad' (Parker, 2010), ochr yn ochr â dulliau o'r brig i lawr. Er mwyn sicrhau integreiddio i ddiwylliant ac ymarfer ysgolion, mae'n hanfodol bod llywodraethwyr ac uwch arweinwyr yn ymrwymo ac yn cymryd cyfrifoldeb. Yn sylfaenol, mae angen dull ysgol gyfan o gydraddoldeb hiliol, lle mae polisï'n llywio ac yn cael ei lywio gan arweinyddiaeth, addysgu a dysgu; pŵer a llais; a lles a pherthyn (Undeb Addysg Cenedlaethol, 2020). Mae yna ystod o adnoddau ar gael i gefnogi ysgolion gyda hyn, ac mae Llywodraeth Cymru a'r Consortia Rhanbarthol yn chwarae rôl hanfodol o ran lledaenu'r rhai mwyaf effeithiol i ysgolion.

Cyfundrefnau arolygu ysgolion

Argymhellion

- Rhaid i fframweithiau arolygu ysgolion asesu ar gyfer amrywiaeth a chynhwysiant hiliol fel blaenoriaeth, ochr yn ochr â chyrhaeddiad academiaidd, er enghraifft trwy weithredu Cynllun Cydraddoldeb Strategol ESTYN 2020-2024, yn llwyddiannus.

³ Ar gael o: <https://www.theredcard.org/s/A-Guide-for-parents-for-reporting-suspected-racist-incidents-in-school.pdf>

- Rhaid i'r arolygiadau hyn wahaniaethu rhwng profiad a deilliannau is-grwpiau lleiafrifoedd ethnig, yn ogystal â rhwng myfyrwyr o leiafrifoedd hiliol ac ethnig a myfyrwyr Gwyn Prydeinig.
- Dylai arolygiadau ysgolion anelu at nodi a chyfleu arfer da mewn ffordd sy'n hwyluso ac yn cefnogi ei ddefnydd yn ehangach.

Mae cyfundrefnau, fframweithiau ac arferion arolygu ysgolion yn ffordd bwysig o ddwyn ysgolion i gyfrif am gyrraedd y safonau gofynnol, gan gynnwys mewn perthynas â mynd i'r afael ag anghydraddoldebau hiliol. O ganlyniad, mae'n ffordd bwysig o weithredu'r argymhellion eraill yn yr adroddiad hwn. Gellir defnyddio hyfforddiant targedig a pherthnasol arolygwyr ysgolion (Brentnall, 2020), a gwerthuso fframweithiau cyfredol ac yn y dyfodol, i wella sut mae cyfundrefnau arolygu ysgolion yn mynd i'r afael ag anghydraddoldebau. Mae Cynllun Cydraddoldeb Strategol Estyn 2020-2024 yn cynnwys amcan i werthuso materion cydraddoldeb ac amrywiaeth yn ystod arolygiadau (Estyn, 2020), ac mae Estyn (2017) wedi rhyddhau canllawiau ar sut a beth i'w werthuso. Gallai hyn ddarparu mesur o atebolrwydd a chynghor i ysgolion gydymffurfio â dyletswyddau cyfreithiol a hyrwyddo cydraddoldeb hiliol. Fodd bynnag, bydd yn bwysig bod hyn yn cael ei ystyried yn rhan ganolog o'r broses arolygu, yn hytrach nag fel elfen ychwanegol neu ddewisol (Osler and Morrison, 2002).

Mae'n bwysig gwahaniaethu rhwng is-grwpiau ethnig, yn enwedig o gofio bod disgyblion ethnigrwydd Du a Cymysg yn aml yn profi mwy o anfanteision (Brentnall, 2017), er mwyn sicrhau bod arolygiadau ysgolion ac argymhellion dilynol yn berthnasol, yn benodol ac yn ymatebol i angen. Gall arfer da a nodwyd trwy arolygiadau hefyd fod yn fodd defnyddiol o arwain ysgolion (Brentnall, 2020) a chefnogi arfer cadarnhaol.

Casglu, monitro ac adrodd ar ddata

Argymhellion

- Bydd adolygiad o gasglu data ethnigrwydd mewn addysg yn helpu i nodi unrhyw fylchau allweddol - megis digwyddiadau hiliol - a blaenoriaethau ar gyfer casglu ac adrodd ar ddata yn y dyfodol.

- Dylai casglu data ganiatáu ar gyfer dadgyfuno yn ôl hunaniaethau lleiafrifoedd ethnig penodol, yn ogystal ag yn ôl nodweddion gwarchodedig eraill, er mwyn caniatáu archwilio anfanteision croestoriadol ym maes addysg.
- Dylid defnyddio ystod o ddulliau ansoddol a meintiol i gasglu data i gefnogi gwerthuso ystyrlon.

Mae'r angen i strategaethau cydraddoldeb hiliol gael eu targedu a'u gyrru gan ddata wedi'i fynegi'n rheolaidd mewn argymhellion adolygu (e.e. Brentnall, 2017), strategaethau (e.e. Adran Addysg, 2018a; Llywodraeth Cymru, 2019), a llenyddiaeth ehangach (e.e. Carter Andrews et al., 2018).

Mae Llywodraeth Cymru yn casglu ac yn adrodd yn rheolaidd ar ddata ethnigrwydd sy'n gysylltiedig â sawl dangosydd allweddol, megis deilliannau asesu cenedlaethol. Fodd bynnag, nid yw data ethnigrwydd yn cael ei gasglu na'i adrodd yn rheolaidd ar rai dangosyddion allweddol, megis absenoldeb, nifer y disgyblion sy'n cael eu haddysgu heblaw yn yr ysgol, a nifer y digwyddiadau hiliol (Show Racism the Red Card, 2020b). Awgrymwyd hefyd y gallai casglu ac adrodd ar ddata addysg adlewyrchu amrywiaeth profiad yn well ymhlith grwpiau lleiafrifoedd ethnig gwahanol, yn ogystal ag yn ôl nodweddion gwarchodedig eraill; a dylid ei wella i gynorthwyo blaenoriaethu a rhoi sylw mwy effeithiol i faterion beirniadol o ran anghydraddoldeb hiliol mewn addysg, ac felly'r datrysiadau (Brentnall, 2017).

Yn ogystal â chategoreiddio llymach ('beth'), mae hefyd angen monitro data ('pryd') yn rheolaidd (Adran Addysg, 2018b), gan ddefnyddio ystod o ddulliau ansoddol a meintiol ('sut') i gefnogi gwerthusiad ystyrlon (Parken et al., 2019; Llywodraeth Cymru, 2019).

Er ei bod yn allweddol i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau hiliol, gall casglu data fod yn gostus ac yn feichus i'r system addysg yn gyffredinol, yn ogystal â'r staff sy'n ymwneud â chasglu data ar y rheng flaen, sydd hefyd yn delio â blaenoriaethau sy'n gwrthdaro. O ganlyniad, mae'n debygol y bydd angen adolygu'r data ethnigrwydd sy'n cael ei gasglu a'i adrodd yn rheolaidd, ai peidio, sy'n nodi ac yn blaenoriaethu unrhyw fylchau allweddol, cyn pennu sut y dylid gwella arfer yn y maes hwn.

Addysg bellach ac addysg uwch

Argymhellion

- Dylid mynd ar drywydd cydraddoldeb hiliol trwy bob maes mynediad, cadw, cynnydd a chyflawniad, yn hytrach na chael ei gyfyngu i fynediad at sefydliadau addysg uwch.
- Dylid ystyried data yn unol ag is-grwpiau ethnig a newidynnau croestoriadol perthnasol eraill.
- Dylai Llywodraeth Cymru weithio i fynd i'r afael â ffactorau posibl sy'n cyfyngu ar gyflawniad myfyrwyr Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig, gan gynnwys ymarfer addysgu a dysgu ac aflonyddu hiliol.

Mae pobl o gefndiroedd Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig yn fwy tebygol o fynychu'r brifysgol na phobl o gefndiroedd Gwyn, ond mae pobl o gefndiroedd Gwyn yn fwy tebygol o fynychu prifysgolion tariff uchel ac yn fwy tebygol o dderbyn graddau dosbarth cyntaf na'r holl grwpiau ethnig eraill (Centre for Social Justice, 2020).⁴ Mae'r rheswm dros yr anghyfarthwch hwn yn parhau i fod yn anesboniadwy, er y gall arferion addysgu ac asesu chwarae rôl (Centre for Social Justice, 2020).

Mae angen casglu data gwell a data sydd wedi'i ddadgyfuno'n fwy, yn enwedig gan fod y data sydd gennym yn awgrymu gwahaniaethau o fewn a rhwng grwpiau ethnig (Centre for Social Justice, 2020). Yn gyffredinol, defnyddiwyd grwpiau eang o fyfyrwyr Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig wrth ddadansoddi cynnydd darparwyr wrth fynd i'r afael â mynediad, ehangu cyfranogiad a bylchau mewn deilliannau i fyfyrwyr. Yn draddodiadol, mae hyn wedi galluogi cymhariaeth ar draws grwpiau o fyfyrwyr, yn enwedig lle gallai nifer y myfyrwyr fod yn fach, a lle byddai dadgyfuno pellach yn arwain at ddata llai cadarn. Fodd bynnag, mae hyn wedi arwain at sicrhau nad yw rhai grwpiau lleiafrifoedd ethnig, sydd wedi'u tangynrychioli'n sylweddol mewn addysg bellach ac addysg uwch, fel myfyrwyr Sipsiwn, Roma a Theithwyr, bob amser yn weladwy mewn ystadegau swyddogol oherwydd niferoedd bach a chyflwyno data gan ddefnyddio categorïau ethnigrwydd eang (Arday and Mirza, 2018). Byddai

⁴ Mae astudiaethau yn dod i gasgliadau gwahanol ynghylch a oes bwlch dal yn bodoli o ran derbyniadau ar ôl ystyried ffactorau fel cefndir economaidd-gymdeithasol, cyrhaeddiad blaenorol a nodweddion ysgol (Centre for Social Justice, 2020). Efallai bod bwlch bach ar ôl, ond mae peth ymchwil yn awgrymu bod pobl o gefndiroedd Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig yn fwy tebygol o sicrhau lle ym mhrifysgolion Grŵp Russell.

dadgyfuno data ethnigrwydd ac ystyried newidynnau perthnasol eraill yn hwyluso targedu ymyriadau yn well, a ddylai gynnwys ffocws ar gynyddu cyfraddau cadw, llwyddiant a chynnydd, yn ogystal â mynediad (Stevenson et al., 2019).

Byddai gweithredu dull system gyfan yn sicrhau bod strategaethau i gefnogi gwell mynediad a deilliannau i fyfyrwyr Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig yn cael eu hintegreiddio ar draws pob agwedd ar addysg bellach ac addysg uwch, yn hytrach na bod yn gyfyngedig i fynediad neu i adrannau penodol neu feysydd penodol o bolisi a strategaeth (Stevenson et al., 2019).

O ystyried y symudiadau sylweddol sy'n digwydd wrth i Gymru gymryd camau i fynd i'r afael ag anghyfarwng hiliol, efallai y bydd angen dirnad y gefnogaeth sydd ei hangen ar sefydliadau wrth weithredu newid ar raddfa fawr. Trwy ofyn '*Sut allwn ni helpu?*', gall Llywodraeth Cymru gataleiddio newidiadau o'r fath o fewn sefydliadau, gan gydnabod o hyd y gallai arferion addysgu a dysgu effeithio'n negyddol ar gyflawniad cyraeddiadau myfyrwyr Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig, sy'n parhau i alw am ddealltwriaeth a gweithredu pellach. Yn ogystal, dylid targedu gweithredoedd ar gyfer newid er mwyn lleihau aflonyddu hiliol mewn prifysgolion. Mae ymholiadau diweddar wedi canfod bod hwn yn fater cyffredin, a bod staff prifysgol wedi bod â diffyg hyder i herio digwyddiadau o'r fath (EHRC, 2019; Universities UK, 2020).

Y blynyddoedd cynnar

Argymhellion

- Dylai Llywodraeth Cymru gomisiynu ymchwil a buddsoddi mewn hyfforddiant gwrth-hiliol ar gyfer ymarferwyr blynyddoedd cynnar.
- Dylid annog darparwyr blynyddoedd cynnar i rannu arfer gorau o ran mynd i'r afael ag anghydraddoldebau hiliol yn y sector.
- Dylid cefnogi athrawon blynyddoedd cynnar Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig i symud ymlaen yn y proffesiwn.

Mae darpariaeth addysg blynyddoedd cynnar yn parhau i fod yn waith ar y gweill o ran mynediad a deilliannau i blant a theuluoedd Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig, a disgyblion Du yn benodol, sy'n dangos cyrhaeddiad is na disgyblion Gwyn Prydeinig yn ystod addysg blynyddoedd cynnar (EHRC, 2018). Fodd bynnag, prin iawn yw'r dystiolaeth o ran achosion yr anghyfarwng hwn, na sut y gellir mynd i'r afael â hwy.

Mae ymchwil o'r Unol Daleithiau yn awgrymu y gallai fod deilliannau gwahaniaethol i blant mewnfudwyr o'u cymharu â phlant nad ydynt yn fewnfudwyr, a bod gan blant mewnfudwyr cenhedlaeth gyntaf fantais eu hunain dros blant mewnfudwyr ail genhedlaeth, yn enwedig o ran sgiliau cymdeithasol (De Feyter a Winsler, 2009). Mae'r awduron yn cynnig amryw o resymau a awgrymir dros yr anghyfartalwch hwn, ac er efallai na fydd y rhain (neu'r canfyddiadau eu hunain) yn cyfieithu i gyd-destun y DU yn union, maent yn awgrymu y gallai croestoriad hil â statws mewnfudo fod yn arbennig o bwysig ar lefel blynyddoedd cynnar.

Mae datblygu deilliannau mwy cadarnhaol yn dibynnu ar sawl ffactor, gan gynnwys y rhai sy'n berthnasol yn ystod camau addysgol eraill. Mae'r rhain yn cynnwys amrywiaeth ethnig ymhlith ymarferwyr, a'r wybodaeth a'r hyfforddiant sy'n ofynnol i ddod yn llythrennog yn ddiwylliannol ac yn hiliol wrth weithio gyda dysgwyr (Lander, 2011). Gallai ymchwil a buddsoddiad ychwanegol mewn darpariaeth hyfforddiant addysgol gynorthwyo athrawon blynyddoedd cynnar i ddod yn ymwybodol o'r rhwystrau posibl i ddeilliannau addysgol llwyddiannus i ddysgwyr blynyddoedd cynnar Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig a'r effaith y gall addysgwyr anllythrennog hiliol gael ar y cyd-destun hwn. Gallai hynny gefnogi gweithrediad effeithiol nod Llywodraeth Cymru, sef y dylid trin pob myfyriwr blynyddoedd cynnar â pharch a chydabod eu hunaniaeth hiliol a diwylliannol (Llywodraeth Cymru, 2015).

Gall addysg blynyddoedd cynnar hefyd gyfrannu at ddileu rhagfarn hiliol trwy sicrhau bod ciwiau diwylliannol neu gyfathrebol a allai atgyfnerthu syniadau rhai grwpiau fel 'eraill' yn cael eu lleihau neu fynd i'r afael â hwy o fewn cwricwlwm cynhwysol (Jozwiak, 2019). Gall ffurfiau cynhwysiant sy'n briodol i'w hoedran helpu i leihau agweddau hiliol negyddol mewn plant (Jozwiak, 2019).

Bydd rhai egwyddorion cyffredinol hefyd yn berthnasol i faes y blynyddoedd cynnar, fel gyda chamau eraill. Mae gweithio'n agos gyda rhieni ac addysgwyr mewn cyfnodau allweddol eraill o fewn maes addysgu colegol Cymru hefyd yn hanfodol wrth ledaenu a rhannu arfer gorau, yn ogystal â harneisio buddion perthnasoedd rhwng rhieni ac athrawon, sydd wedi cael eu cysylltu â deilliannau addysgol cadarnhaol (Hughes a Kwok, 2007). Yn ogystal, bydd gweithio gydag awdurdodau lleol yn bwysig, o ystyried anghenion penodol dysgwyr blynyddoedd cynnar ar draws gwahanol rannau o Gymru.

Polisi addysg cenedlaethol

Argymhellion

- Dylai llunwyr polisi weithio'n atblygol a chydweithredol gydag arbenigwyr academiaidd, sefydliadau cydraddoldeb, ac 'arbenigwyr yn ôl profiad byw'.
- Dylai casglu data i lywio'r broses o lunio polisïau ganiatáu ar gyfer cwestiynu rhwystrau croestoriadol a gwahaniaethau rhwng is-grwpiau ethnig.
- Dylai llunwyr polisïau addysg weithio ar y cyd â llunwyr polisïau mewn meysydd croestoriadol a blaenoriaeth eraill (e.e. tai, iechyd a gofal cymdeithasol) i ddatblygu polisïau hygyrch, cynhwysol, cynaliadwy yn ariannol, cynhwysol ac addasadwy.
- Dylai llunwyr polisïau nodi marcwyr llwyddiant y gellir eu gwerthuso ar ôl eu gweithredu trwy adolygiadau parhaus.
- Dylai prosesau gwerthuso polisïau gynnwys mesurau ansoddol a meintiol.

Er mwyn creu *Cymru Fwy Cyfartal*, mae'n hanfodol prif ffrydio persbectif cydraddoldebau wrth lunio polisïau (Parken, 2018). Mae Llywodraeth Cymru eisoes wedi cymryd camau breision i'r cyfeiriad hwn, yn enwedig o ran rhywedd, ond mae lle pellach i ymgorffori gwrth-hiliaeth yn y polisi addysg (Show Racism the Red Card, 2020b). Fel y nodwyd gan Parken a chydweithwyr (2019), gall polisïau sy'n methu ag archwilio rhagdybiaethau sydd heb eu cydnabod, ac sydd wedi'u hymgorffori mewn fframweithiau polisi, atgyfnerthu rhaniadau cymdeithasol ac economaidd. Bydd proses atblygol sy'n cynnwys llunwyr polisi, academyddion, sefydliadau cydraddoldeb ac 'arbenigwyr yn ôl profiad' (yn unol â'r hyn mae Llywodraeth Cymru yn ei wneud trwy ei Grŵp Llywio Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol) yn helpu i fynd i'r afael â hyn a chefnogi prif ffrydio cydraddoldeb mewn polisi ac ymarfer (Parken et al., 2019). O ganlyniad, mae gweithio gydag unigolion Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig yn hanfodol er mwyn deall eu profiadau byw o hiliaeth sefydliadol.

Mae'r ffordd y mae anghydraddoldebau'n croestorri yn gymhleth, ond mae deall hynny hefyd yn hanfodol ar gyfer cyflwyno polisïau a rhaglenni yn llwyddiannus (Parken et al., 2019; Ogbonna, 2020; Chwarae Teg, 2018). Mae hwn yn rheswm allweddol dros gasglu data sy'n cwestiynu rhwystrau croestoriadol ac yn gwahaniaethu rhwng is-grwpiau ethnig.

Mae prif ffrydio cydraddoldeb hiliol ar draws yr holl waith llunio polisïau yn cyd-fynd â dull systematig o gau'r bwlch anghydraddoldeb hiliol o fewn addysg yng Nghymru (Parken et al., 2019). Mae hyn yn ymwneud â mwy nag absenoldeb hiliaeth ac anghyfiawnder cymdeithasol yn unig, ac yn hytrach yn annog ymddygiadau a dulliau sy'n gysylltiedig â chanlyniadau addysgol cadarnhaol. Mae'r ffactorau hyn yn cynnwys cynhwysiant cymdeithasol a chydlyniant (Raffo et al., 2007), sy'n adlewyrchu nodau llesiant yn yr Amcanion Cydraddoldeb Strategol ar gyfer 2020-2024 (Llywodraeth Cymru, 2019). Mae gweithredu dull system gyfan ac integredig o ran hyrwyddo cydraddoldeb hiliol yn galw am fuddsoddiad targedig i wella galluedd sefydliadau lles cymdeithasol allweddol a phontio cyfalaf cymdeithasol a diwylliannol.

Dylai llunwyr polisi weithio ar y cyd i sicrhau bod nodau a strategaethau yn gwella ac yn cyfuno effeithiau cadarnhaol, yn ogystal â sicrhau bod polisïau yn hygyrch, yn gynaliadwy yn ariannol, yn gynhwysol ac yn addasadwy. Mae hyn hefyd yn modelu'r dull cyfannol y mae ysgolion a sefydliadau yn cael eu hannog i'w gymryd; deall na all polisïau a gweithredoedd cydraddoldeb hiliol fodoli ar wahân.

Gan gydnabod bod llunio polisïau blaengar yn cynnwys dylunio a gweithredu polisi ailadroddol, cylchol, mae'n bwysig bod llunwyr polisi yn nodi marcwyr llwyddiant cadarn yn y cam datblygu - er enghraifft, yn gysylltiedig â chau'r bwlch gwahardd, neu sicrhau bod y gweithlu'n gynrychioliadol o'r boblogaeth leol. Mae hyn yn sicrhau y gellir gwerthuso ac olrhain polisïau yn rhwydd ar ôl eu gweithredu, ac yn y tymor hwy. Er bod gwaith ymchwil meintiol yn aml yn cael ei werthfawrogi am ei wrthrychedd, mae dulliau ansoddol hefyd yn cynhyrchu data cyfoethog sy'n hwyluso gwell dealltwriaeth o'r hyn y gellir, neu y mae angen ei wneud i ysgogi newid ystyrlon (Parken et al., 2019).

Cyfeirnodau

Alexander, C., and Shankley, W. (2020). **Ethnic inequalities in the state education system in England**, in Byrne, B., Alexander, C., Khan, O., Nazroo, J., and Shankley, W., *Ethnicity, Race and Inequality in the UK: State of the Nation*. Bristol: Policy Press.

Alexander, C., Weekes-Bernard, D., and Arday, J. (2015). **Introduction: Race and education— contemporary contexts and challenges**, in Alexander, C., Weekes-Bernard, D., and Arday, J. (eds) *The Runnymede School Report: Race, Education and Inequality in Contemporary Britain*. London: Runnymede Trust. Ar gael o: <https://bit.ly/37dWKL2>

Arday, J. (2018). **Understanding Mental Health: What Are the Issues for Black and Ethnic Minority Students at University?** *Social Sciences*, 7(10): 196.

Arday, J. (2020). **The Black Curriculum: Black British History in the National Curriculum Report**. London, UK: The Black Curriculum.

Arday, J., and Mirza, H. (Eds.) (2018). **Dismantling Race in Higher Education: Racism, Whiteness and Decolonising the Academy**. London: Palgrave Macmillan.

Augustine, C.H., Engberg, J., Grimm, G.E., Lee, E., Wang, E.L., Christianson, K., and Joseph, A.A. (2018). **An Evaluation of the Impact of Restorative Practices in a Mid-Sized Urban School District**. RAND Corporation. Ar gael o: <https://bit.ly/3jSluh2>

Basit, T. N., Roberts, L., McNamara, O., Carrington, B., Maguire, M., and Woodrow, D., (2006). **Did they jump or were they pushed: reasons why minority ethnic trainees withdraw from initial teacher training courses**. *British Educational Research Journal*, 32(3), 387–410.

Bireda, S., and Chait, R. (2011). **Increasing teacher diversity: Strategies to improve the teacher workforce**. Washington, DC: Centre for American Progress. Ar gael o: <https://ampr.gs/3rVAWeZ>

Blake-Beard, S., Bayne, M., Crosby, F., and Muller, C. (2011). **Matching by Race and Gender in Mentoring Relationships: Keeping our Eyes on the Prize**. *Journal of Social Issues*. 67. 622 - 643.

Bradby, H. (2003) **Describing ethnicity in health research**. *Ethnicity and Health*, 8(1), 5-13. doi:10.1080/13557850303555.

Brentnall, J. (2017) **Hybu ymgysylltiad a chyflawniad academiaidd ar gyfer disgyblion o ethnigrwydd du a chymysg yng Nghymru**. Caerdydd: Llywodraeth Cymru. Ar gael o: <https://bit.ly/2NqPe8p>

Brentnall, J. (2020). **Actions needed to address issues affecting Black and Mixed ethnicity school pupils – a focus on Wales**: A follow-up list of actions to the independent report: 'Identifying issues affecting Black and Mixed ethnicity school pupils – a focus on Wales. Unpublished.

Carter Andrews, D. J., Castro, E., Cho, C. L., Petchauer, E., Richmond, G., and Floden, R. (2018). **Changing the Narrative on Diversifying the Teaching Workforce: A Look at Historical and Contemporary Factors That Inform Recruitment and Retention of Teachers of Colour**. *Journal of Teacher Education*, 70(1), 6-12.

Centre for Social Justice. (2020). **Facing the Facts: Ethnicity and Disadvantage in Britain: Disparities in education, work and family**. Ar gael o: <https://bit.ly/3jSqq5a>

Chwarae Teg. (2018). **Gender Equality Review**. Ar gael o: <https://bit.ly/3akvM6c>

Education Workforce Council. (2020). **Annual Education Workforce Statistics for Wales. Wales: Education Workforce Council**. Ar gael o: <https://bit.ly/3u3GSEK>

Equality and Human Rights Commission. (2018). **Is Wales Fairer? The state of equality and human rights 2018**. Equality and Human Rights Commission. Ar gael o: <https://bit.ly/3deySKR>

Equality and Human Rights Commission. (2019). **Tackling racial harassment: Universities challenged**. Ar gael o: <https://bit.ly/3qp18hw>

Equality and Human Rights Commission. (2020). **Public Sector Equality Duty in Wales**. Ar gael o: <https://bit.ly/3picAu1>

Estyn. (2017). **Arweiniad atodol: cydraddoldeb, hawliau dynol a Saesneg fel iaith ychwanegol**. Estyn. Ar gael o: <https://bit.ly/3b8vK0x>

Estyn. (2020). **Cynllun Cydraddoldeb Strategol**. Cymru: Estyn. Ar gael o: <https://bit.ly/2ZkOVyx>

Garraway, H., and Pistrang, N. (2010). **“Brother from another mother”: Mentoring for African Caribbean adolescent boys**. *Journal of Adolescence*, 33, 719–729.

Goldhaber, D., Theobald, R., and Tien, C. (2015). **The theoretical and empirical arguments for diversifying the teacher workforce: A review of the evidence.** Seattle, WA: University of Washington Bothell, Centre for Education Data & Research.

Gillborn, D. (2008). **Racism and Education: Coincidence or Conspiracy?** Abingdon: Routledge.

Glover, G., and Evison, F. (2009). **Use of new mental health services by ethnic minorities in England.** Durham, England: North East Public Health Observatory.

Goldhaber, D., Theobald, R., and Tien, C. (2015). **The theoretical and empirical arguments for diversifying the teacher workforce: A review of the evidence.** CEDR Working Paper WP #2015-9. Seattle, WA: Centre for Education Data & Research. Ar gael o: <https://bit.ly/3pkzDog>

Graham, K. (2016). **The British school-to-prison pipeline**, in Andrews, K. and L. Palmer (eds) *Blackness in Britain*. London: Routledge.

Halkiopoulos, S., and Delargy, C. (2019). **A Process Evaluation of the One Million Mentors Programme.** The Behavioural Insights Team. Ar gael o: <https://bit.ly/2OJ3hqJ>

Hancock, A. M. (2007) **Intersectionality as a normative and empirical paradigm.** *Politics and Gender*, 3(2), 248–254.

Hatch, S., Woodhead, C., Moriarty, J., Rhead, R., and Connor, L. (2020). **Improving Race Equality in Health and Social Care.** Cardiff: Wales Centre for Public Policy.

Hughes, J., and Kwok, O. (2007). **Influence of student-teacher and parent-teacher relationships on lower achieving readers' engagement and achievement in the primary grades.** *Journal of Educational Psychology*, 99(1), 39–51.

Jekielek, S. M., Moore, K. A., Hair, E. C., and Scarupa, H. J. (2002). **Mentoring: A promising strategy for youth development.** Ar gael o: <https://bit.ly/3qoewmi>

Joseph-Salisbury, R. (2020) **Race and Racism in English Secondary Schools.** London: Runnymede Trust. Ar gael o: <https://bit.ly/2Zirgim>

Ladson-Billings, G. (2014). **Culturally relevant pedagogy 2.0: Aka the remix.** *Harvard Educational Review*, 84(1), 74-84.

Lander, V. (2011). **'Race, culture and all that: An exploration of the perspectives of White secondary student teachers about race equality issues in their initial teacher education'**. *Race Ethnicity and Education* 14(3): 351-364.

Lau, K. F., Dandy, E. B., and Hoffman, L. (2007). **The pathways program: A model for increasing the number of teachers of colour**. *Teacher Education Quarterly*, 34(4), 27–40. Ar gael o: <http://eric.ed.gov/?id=EJ795184>

Martin, J. (2011). **Best practices in minority teacher recruitment: A literature review**. Hampton, CT: Connecticut RESC Alliance, Minority Teacher Recruiting Initiative. Ar gael o: <https://bit.ly/2NtJOtq>

Matias, C. E., and Mackey, J. (2016). **Breakin' down whiteness in antiracist teaching: Introducing critical whiteness pedagogy**. *The Urban Review*, 48, 32–50.

McKenzie, K., and Crowcroft, N. S. (1996). **Describing race, ethnicity, and culture in medical research**. *British Medical Journal*, 312(7038), 1054. Ar gael o: <http://www.bmj.com>

Mentoring and Befriending Foundation. (2011). **Peer mentoring in schools: A review of the evidence base of the benefits of peer mentoring**. MBF.

Miller, P. (2014). **Becoming a principal: Exploring perceived discriminatory practices in the selection of principals in Jamaica and England**, In Beycioglu, K. and Pashiardis, P. (eds) *Multidimensional Perspectives on Principal Leadership Effectiveness* (pp. 132–147). Hershey, PA: IGI Global.

Miller, P (2019). **'Tackling' race inequality in school leadership: Positive actions in BAME teacher progression – evidence from three English schools**. *Educational Management Administration & Leadership*, 48(6), 986–1006.

Sir Fynwy. (2014). **Restorative Approaches in Monmouthshire. Cabinet Meeting Minutes**. Ar gael o: <https://bit.ly/3aojgmp>

NASUWT and Runnymede Trust. (2017). **Visible Minorities, Invisible Teachers: BME Teachers in the Education System in England**. London: NASUWT/Runnymede Trust.

National Education Union. (2020). **Framework for developing an antiracist approach**. National Education Union. Ar gael o: <https://bit.ly/2ZiajEL>

Office for National Statistics. (2011). **Census in the United Kingdom**. UK: ONS.

Ogbonna, E. (2020). **First Minister's BAME Covid-19 Advisory Group - Report of the Socioeconomic Subgroup**. Ar gael o: <https://bit.ly/3s0qWRL>

Osler, A., and Morrison, M. (2002). **Can Race Equality be Inspected? Challenges for Policy and Practice Raised by the OFSTED School Inspection Framework**. British Educational Research Journal vol. 28 no. 3. Ar gael o: <https://bit.ly/3jTDwiW>

Parken, A. (2010) **A multistrand approach to promoting equalities and human rights in policy making**. *Policy and Politics*, 38, 79–99.

Parken, A. (2018). **Putting equality at the heart of decision-making, Phase One Gender Equality Review: International Policy and Practice**. Cardiff: Wales Centre for Public Policy.

Parken, A., Davies, N, Minto, R., and Trenow, P. (2019). **Equality Mainstreaming: Policy Development Model**. Ar gael o: <https://bit.ly/3b6O5Ls>

Partree, G. L. (2014). **Retaining teachers of colour in our public schools: A critical need for action**. Washington, DC: Centre for American Progress. Ar gael o: <https://ampr.gs/3dlrMVb>

Payne A A., and Welch K. (2015). **Restorative Justice in Schools: The Influence of Race on Restorative Discipline**. *Youth & Society*. 2015; 47(4):539-564.

Raffo, C, Dyson, A., Gunter, H., Hall, D., Jones, L., and Kalambouka, A. (2007). **Education and Poverty: A critical review of theory, policy and practice**. York, UK: Joseph Rowntree Foundation.

Sanchez, B., Hurd, N. M., Neblett, E. W., and Vaclavik, D. (2017). **Mentoring for black male youth: A systematic review**. *Adolescent Research Review*, 3(6), 1–20.

Show Racism the Red Card. (n.d.). **Guidance for Initial Teacher Trainers: Preparing student teachers to tackle racism and promote equality in the classroom**. Ar gael o: <https://bit.ly/3u3ar96>

Show Racism the Red Card. (2020a). **Racism in Wales? Exploring prejudice in the Welsh Education system**. Ar gael o: <https://bit.ly/37cVyar>

Show Racism the Red Card. (2020b). **Exclusions Report 2019 - Exploring punitive responses to racist incidents in Wales' schools**. Ar gael o: <https://bit.ly/2NaGCmD>

Stevenson, J., O'Mahony, J., Khan, O., Ghaffar, F., and Stiell, B. (2019). **Understanding and overcoming the challenges of targeting students**

from under-represented and disadvantaged backgrounds. Bristol, UK:
Office for Students. Ar gael o: <https://bit.ly/3akut7b>

Sutcher, L., Darling-Hammond, L., and Carver-Thomas, D. (2016). **A coming crisis in teaching? Teacher supply, demand, and shortages in the U.S.** Palo Alto, CA: Learning Policy Institute.

Timpson, E. (2019). **Timpson review of school exclusion.** Ar gael o: <https://bit.ly/3jXU1KQ>

Universities UK. (2020). **Tackling racial harassment in higher education.** Ar gael o: <https://bit.ly/3jOGIMF>

Valenzuela, A. (2017). **Grow Your Own Educator Programs: A Review of the Literature with an Emphasis on Equity-based Approaches.** Austin, TX: Intercultural Development Research Association. Ar gael o: <https://bit.ly/3qtBR6c>

Llywodraeth Cymru. (2015). **Fframwaith Canlyniadau'r Blynyddoedd Cynnar.** Ar gael o: <https://bit.ly/2ZkPSqB>

Llywodraeth Cymru. (2019). **Buddsoddi mewn rhagoriaeth: Ein cynllun cenedlaethol i ddatblygu'r gweithlu 2019-21.** Llywodraeth Cymru, Cymru. Ar gael o: <https://bit.ly/3piog05>

Llywodraeth Cymru. (2020a). **Nawr yw'r amser i weithredu yn erbyn anghydraddoldeb hiliol: Llywodraeth Cymru yn gosod llwybr ar gyfer newid systemig a chynaliadwy i Gymru.** Datganiad i'r Wasg. 24 Medi 2020. Cyrchwyd 28 Hydref 2020 o: <https://bit.ly/36HwTKX>

Llywodraeth Cymru. (2020b). **Addysg yng Nghymru: Cenhadaeth ein cenedl.** Ar gael o: <https://bit.ly/3rTWj0b>

Llywodraeth Cymru. (2020c). **Datganiad Ysgrifenedig: Gweithgor Cymunedau, Cyfraniadau a Chynefin: Profiadau pobl Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig a'r cwricwlwm newydd.** Ar gael o: <https://bit.ly/3dezPTv>

Wiegand, G., and Cifuentes, R. (2018). **Experience of Racism & 'Race' in Schools in Wales.** Ethnic Minorities & Youth Support Team Wales, Show Racism the Red Card, Race Council Cymru, Tros Gynnal Plant. Ar gael o: <https://bit.ly/3k2bUZ3>

The Young Review. (2014). **Improving outcomes for young black and/or Muslim men in the criminal justice system.** London: Barrow Cadbury Trust. Ar gael o: <https://bit.ly/37fT5fM>

Youth Justice Board. (2004). **National Evaluation of the Restorative Justice in Schools Programme**. Ar gael o: <https://bit.ly/3plJom5>

Atodiad 1:

Cyfeirnodau at y gyfres adrodd

Dyma'r adroddiad cyntaf mewn cyfres o chwech, gyda phob un yn ffocysu ar faes polisi penodol er mwyn llywio datblygiad y Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb Hiliol. Mae'r gyfres o adroddiadau yn cynnwys:

Arday, J. (2020). **Gwella Cydraddoldeb Hiliol ym maes Addysg**. Caerdydd: Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru.

Hatch, S., Woodhead, C., Moriarty, J., Rhead, R., a Connor, L. (2020). **Gwella Cydraddoldeb Hiliol ym maes Iechyd a Gofal Cymdeithasol**. Caerdydd: Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru.

Hatch, S., Woodhead, C., Rhead, R., a Connor, L. (2020). **Gwella Cydraddoldeb Hiliol ym maes Cyflogaeth ac Incwm**. Caerdydd: Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru.

Price, J. (2020). **Gwella Cydraddoldeb Hiliol ym maes Tai a Llety**. Caerdydd: Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru.

Roberts, M. (2020). **Gwella Cydraddoldeb Hiliol ym maes Trosedd a Chyfiawnder**. Caerdydd: Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru.

Showunmi, V., a Price, J. (2020). **Gwella Cydraddoldeb Hiliol ym maes Arweinyddiaeth a Chynrychiolaeth**. Caerdydd: Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru.

Atodiad 2:

Argymhellion cylchol

Argymhellion cylchol	Maes ffocws
Recriwtio athrawon a gweithlu addysg i sicrhau lefelau uwch o amrywiaeth a chynrychiolaeth.	Beth sy'n gweithio o ran gwella amrywiaeth ymhlith y gweithlu addysg?
Hyfforddiant y gweithlu addysg a datblygiad proffesiynol parhaus i greu gweithlu gwrth-hiliol medrus, ymroddedig ac effeithiol.	A yw hyfforddiant athrawon gwrth-hiliol yn gweithio? Pa fodelau o hyfforddiant athrawon gwrth-hiliol effeithiol sy'n bodoli?
Casglu a monitro data i wella profiadau a deilliannau addysg ar gyfer cymunedau Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig.	Pa newidiadau i brosesau casglu, monitro ac adrodd ar ddata ysgolion ynghylch hil ac ethnigrwydd fyddai fwyaf effeithiol?
Cyfundrefnau, fframweithiau ac arferion ysgol.	I ba raddau y gall newid cyfundrefnau arolygu wella dulliau ysgolion o ran gweithio gyda myfyrwyr Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig? Os felly, pa newidiadau i, neu nodweddion, cyfundrefnau arolygu sydd fwyaf effeithiol?
Adolygiad o adnoddau cwricwlwm ac addysg i adlewyrchu hanesion, diwylliannau a diddordebau mwy amrywiol.	Ddim yn berthnasol gan fod hyn eisoes ar y gweill trwy adolygiad cwricwlwm yr Athro Charlotte Williams.
Cefnogi rhaglenni ac ymyriadau ar gyfer myfyrwyr Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig i wella eu canlyniadau a'u profiadau.	Pa raglenni ac ymyriadau (arbenigol) sydd fwyaf effeithiol ar gyfer gwella canlyniadau a phrofiadau myfyrwyr Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig?

Argymhellion cylchol

Polisiâu ysgol sy'n ymwneud â hil, ethnigrwydd ac amrywiaeth.

Maes ffocws

I ba raddau y mae ei gwneud yn ofynnol i ysgolion ddatblygu a gweithredu polisiâu a strategaethau penodol sy'n gysylltiedig â hil, ethnigrwydd ac amrywiaeth yn helpu i hyrwyddo cydraddoldeb hiliol a chanlyniadau cadarnhaol ar gyfer plant a phobl ifanc Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig? Pa fathau o bolisiâu sy'n debygol o fod yn fwyaf effeithiol?

Gosod disgyblion mewn setiau a ffrydiau (dosbarthiadau neu ysgolion) yn ôl lefel cyrhaeddiad a gallu.

I ba raddau mae gosod myfyrwyr mewn setiau a ffrydiau yn ôl gallu yn cael effaith negyddol ar fyfyrwyr Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig? Sut y gellir neilltuo myfyrwyr i ddosbarthiadau neu ysgolion er budd disgyblion Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig?

Lleihau gwaharddiadau dros dro a pharhaol plant a phobl ifanc Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig o leoliadau addysg prif ffrwd.

Beth sy'n gweithio o ran lleihau nifer ac anghymesuredd gwaharddiadau ysgolion ymhlith plant a phobl ifanc Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig?

Darparu deunyddiau a / neu adnoddau ariannol (e.e. grantiau disgyblion neu liniaduron) i fyfyrwyr Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig a / neu eu teuluoedd.

I ba raddau y mae darparu adnoddau materol a / neu ariannol i fyfyrwyr Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig yn gwella eu mynediad, eu profiadau neu eu canlyniadau addysgol? Pa fodelau sy'n effeithiol?

Cyngor, gwybodaeth ac arweiniad gyrfaoedd ar gyfer pobl ifanc Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig.

Beth sy'n gweithio o ran darparu gwybodaeth, cyngor ac arweiniad gyrfaoedd effeithiol i bobl ifanc Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig? Pa fodelau gyrfaoedd gwybodaeth, cyngor ac arweiniad sydd fwyaf effeithiol gyda phobl ifanc Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig?

Argymhellion cylchol	Maes ffocws
Darpariaeth, mynediad a deilliannau addysg bellach ac addysg uwch ar gyfer pobl Ddu, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig.	Beth sy'n gweithio o ran hyrwyddo mynediad a deilliannau pobl ifanc ac oedolion Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig mewn addysg bellach ac addysg uwch?
Darpariaeth, mynediad a deilliannau addysg blynyddoedd cynnar ar gyfer plant a theuluoedd Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig.	Beth sy'n gweithio o ran hyrwyddo mynediad a deilliannau plant Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig mewn addysg blynyddoedd cynnar?
Ymgyrchoedd cyfathrebu addysg cenedlaethol i sefydlu a hyrwyddo system addysg Cymru fel un gwrth-hiliol a chynhwysol.	I ba raddau y mae ymgyrchoedd cyfathrebu cenedlaethol (addysg) yn effeithiol o ran hyrwyddo agweddau a gwerthoedd gwrth-hiliol a blaengar? Pa fodelau sy'n debygol o fod yn effeithiol?
Llunio polisi addysg cenedlaethol i sicrhau ei fod yn ystyried cydraddoldebau hil, a safbwyntiau a diddordebau plant, pobl ifanc a theuluoedd Du, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig.	Pa fecanweithiau sydd fwyaf effeithiol o ran llunio polisiau sy'n gynhwysol ac yn flaengar o ran hil?

Manylion yr Awdur

Mae Dr Jason Arday yn Athro Cysylltiol mewn Cymdeithaseg ym Mhrifysgol Durham, yn yr Adran Gymdeithaseg, ac yn Ddirprwy Ddeon Gweithredol Pobl a Diwylliant yn y Gyfadrn Gwyddor Gymdeithasol ac Iechyd. Mae'n Gymrawd Ymchwil Gwadd ym Mhrifysgol Talaith Ohio, yn y Swyddfa Amrywiaeth a Chynhwysiant, yn Athro Cynyrthwyol ym Mhrifysgol Nelson Mandela, yn y Ganolfan Astudiaethau Beirniadol mewn Trawsnewid Addysg Uwch, ac yn Ymddiriedolwr Ymddiriedolaeth Runnymede, sef prif felin drafod y DU ar Gydraddoldeb Hiliol. Mae Jason hefyd yn Ymddiriedolwr Cymdeithas Gymdeithasegol Prydain (BSA) ac yn Gymrawd Cymdeithas Frenhinol y Celfyddydau (RSA). Mae'n eistedd ar Banel Cyngori Cenedlaethol y Ganolfan Astudiaethau Llafur a Chymdeithasol (CLASS) ac mae'n Llywodraethwr Ysgol yn Ysgol Gynradd Shaftesbury Park yn Llundain.

I gael rhagor o wybodaeth, cysylltwch â:

Manon Roberts

Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru

+44 (0) 29 2087 5345

manon.roberts@wcpp.org.uk

OGI This report is licensed under the terms of the Open Government License