2020

Yn Fythol Dod i'r Amlwg?

Adroddiad ar gyfarwyddo ar gyfer y llwyfan yng Nghymru

Simon Harris a Bridget Keehan

Gyda chymorth gan

Cyngor Celfyddydau Cymru
Arts Council of Wales

Noddir gan Lywodraeth Cymru
Sponsored by Welsh Government

stage directors UK

Cwblhawyd yr adroddiad hwn ym mis Chwefror 2020 ac roeddem yn bwriadu ei lansio y mis canlynol. Yna daeth COVID-19. Mae goblygiad llawn y pandemig hwn ar ein bywydau a'n bywoliaeth yn anfesuradwy, ond mae'n amlwg bod y byd wedi newid yn sylweddol. Y cwestiwn nawr i ni i gyd yw: beth gallwn ni wneud ar y cyd, a fel unigolion, i sicrhau bod yr hyn sy'n deillio o argyfwng COVID yw sector mwy unedig a chyfartal.

Mae llawer o'r themâu yn yr adroddiad hwn yn deillio o faterion systemig, hirsefydlog sydd wedi cael eu hanwybyddu ers gormod o amser. Yn hytrach na dychwelyd i'r sefyllfa "normal", mae'r pandemig hwn yn rhoi cyfle inni ailosod y ffordd y mae ein theatrau yn gweithio, ac i drawsnewid y sector trwy arferion mwy blaengar, teg a chynhwysol. Pwy sy'n cael siarad, straeon pwy sy'n cael eu dweud, a phwy sy'n eu hadrodd - mae rhain yn faterion pwysig i'r sector ac i gymdeithas yn gyffredinol. Diolch i leisiau ymgyrchu mudiad Mae Bywydau Du o Bwys, a mentrau fel Undeb Gwrth-hiliol Celfyddydau Cymru, ceir momentwm a all alluogi newidiadau sylfaenol. Gobeithiwn y gall yr adroddiad hwn chwarae ei ran trwy gyfrannu at fwy o dryloywder a chynwysoldeb.

Cynnwys

1.	Cyflwyniad	3
2.	Methodoleg	7
3.	Adroddiad	9
4.	Argymhellion	42
5.	Atodiad 1: Yr Arolwg	45
6.	Atodiad 2: Ymatebwyr i'r Arolwg	54
7.	Atodiad 3: Cyfweliadau a Grwpiau Ffocws	56
8.	Atodiad 4: Awduron yr adroddiad	57

Yn Fythol Dod i'r Amlwg? Adroddiad ar Gyfarwyddo ar gyfer y Llwyfan yng Nghymru

1. Cyflwyniad

Ym 1989, cyhoeddodd Kenneth Rea *A Better Direction*[1] – ei ymchwiliad pwysig i hyfforddi cyfarwyddwyr yn y Deyrnas Unedig ar gyfer Sefydliad Calouste Gulbenkian. Ond, hyd nes y cyhoeddodd Thomas Hescott a Corinne Furness *The Director's Voice*[2] ddeng mlynedd ar hugain yn ddiweddarach, ychydig iawn o archwiliadau ysgrifenedig pellach a fu o'r cyd-destun cyflogaeth i gyfarwyddwyr llwyfan yn y Deyrnas Unedig. Hyd y gwyddom ni, yr adroddiad hwn yw'r cyntaf i ystyried yr amgylchiadau penodol yng Nghymru, ac eto mae profiad diweddar wedi dangos cynnydd sylweddol yn nifer y cyfarwyddwyr sy'n byw ac yn gweithio yng Nghymru. Mae cyfarwyddwyr o Gymru ac sy'n gweithio yng Nghymru wedi profi amodau a heriau tebyg i'r rheiny yng ngweddill y Deyrnas Unedig. Fodd bynnag, mae eu llwybr tuag at gyflogaeth yn wahanol i lwybr confensiynol cyfarwyddwyr yn Lloegr, yn gyffredinol. Gellid dadlau bod gan y cyd-destun amgylcheddol yng Nghymru fwy yn gyffredin â rhai gwledydd eraill na Lloegr.

Er enghraifft, yn 2008, cyhoeddodd Cyngor Celfyddydau Awstralia *Love Your Work: Training, retaining and connecting artists in theatre.*[3] Amlygodd yr adroddiad economi gelfyddydau lle'r oedd cymuned artistig a oedd yn rhwydweithio'n dda, ond a oedd wedi'i hynysu'n ffisegol; lle'r oedd cyfarwyddwyr yn teimlo fel petaent wedi'u dal yn gwneud gwaith ar raddfa benodol ac yn methu â chamu ymlaen; lle'r oedd cyfleoedd i gyfarwyddo yn gyfyngedig ac yn dirywio; lle'r oedd llwybrau ar gyfer camu ymlaen yn eu gyrfa wedi'u llesteirio ac yn aneglur; lle'r oedd canfyddiad bod cyfarwyddwyr artistig yn aros yn eu rôl am gyfnod rhy hir a lle nad oedd olyniaeth greadigol yn digwydd. Byddai llawer yn gweld tebygrwydd â Chymru.

Yn gyffredinol, mae economi'r celfyddydau yng Nghymru wedi cael ei llesteirio gan ddiffyg buddsoddiad o gymharu â rhannau eraill o'r Deyrnas Unedig, yn enwedig Lloegr. Teimlwyd bob amser nad oedd fawr o le i symud ym maes y theatr a'i fod yn llawn risg. Mae cyni parhaus a'r angen i weld buddion buddsoddiad cyhoeddus yn ymestyn yn ehangach yn allweddol i ffordd newydd Cyngor Celfyddydau Cymru (CCC) o feddwl. Fel y dywed Nick Capaldi (Prif Weithredwr CCC)

> *Rydym eisiau Cymru lle mae buddion y celfyddydau yn cyrraedd pob cymuned, ni waeth am gyfoeth, rhywedd, ethnigrwydd, iaith neu ardal. Rydym eisiau Cymru sy'n meithrin lles ac ansawdd bywyd pawb; Cymru sydd wedi'i chysylltu â gweddill y byd*

1 https://gulbenkian.pt/uk-branch/publication/a-better-direction/
2 https://stagedirectorsuk.com/wp-content/uploads/2019/01/DirectorsVoiceDec2018.pdf
3 https://ifacca.org/en/news/2008/12/19/love-your-work-training-retaining-and-connecting-a/

mewn ffordd ddynamig trwy gyfoeth ei chelfyddydau a'r rhwydweithiau maen nhw'n eu creu.[4]

Cydnabyddwn yr heriau systemig sy'n wynebu economi'r celfyddydau yng Nghymru. Mae cyfarwyddwyr, fel artistiaid a gweithwyr proffesiynol creadigol eraill, wedi'u cysylltu â'r materion hyn mewn ffordd ddynamig – yn rhan annatod ohonynt ac yn ddarostyngedig iddynt. Mae'n adeg o gyfle a her i'r celfyddydau yng Nghymru. Hyderwn y gall yr adroddiad hwn gyfrannu at y newidiadau sydd eu hangen.

Ym mis Gorffennaf 2017, cyhoeddwyd canlyniadau arolwg o gyfarwyddwyr llwyfan yng Nghymru a oedd yn myfyrio ar gyfleoedd a phrofiadau o weithio gyda phortffolio CCC o gwmnïau cynhyrchu proffesiynol, gan gynnwys National Theatre Wales, Theatr Sherman, Theatr Clwyd, y Theatr Genedlaethol ac eraill.

Roedd rhai o'r canfyddiadau'n llwms. Er enghraifft, nid oedd 20% o'r ymatebwyr – cyfarwyddwyr llwyfan proffesiynol sy'n ennill bywoliaeth yng Nghymru – erioed wedi gweithio gyda chwmni ym mhortffolio CCC ar unrhyw adeg o'u gyrfaoedd. Nid oedd 88% erioed wedi cael cyfle i gyfarwyddo ar brif lwyfan yng Nghymru ar unrhyw adeg yn eu gyrfa, er eu bod wedi gwneud hynny'n llwyddiannus mewn mannau eraill.

Er bod yr arolwg yn cydnabod pocedi o gefnogaeth i gyfarwyddwyr sy'n dod i'r amlwg, dangosodd yr ymateb i'r arolwg ganfyddiad nad oedd llawer o gyfleoedd yng Nghymru i ddatblygu gyrfa y tu hwnt i'r camau cynnar. Awgrymodd y dystiolaeth ddiffyg cefnogaeth sylfaenol i gyfarwyddwyr ddatblygu ac ennill profiad:

> *Roedd y cyfle i gyfarwyddwyr canol gyrfa a sefydledig ddatblygu eu hymarfer ymhellach trwy brofiad o weithio ar wahanol raddfeydd neu o fewn meysydd mwy arbenigol yn brin neu'n gwbl absennol.*[5]

Mae ecoleg theatr Cymru a'r ffaith ein bod ni'n genedl fach yn golygu bod llai o swyddi ar gael i gyfarwyddwyr na phobl sydd eu heisiau ac, o bosibl, yn eu haeddu. Fodd bynnag, mae'n bwysig canfod p'un a yw cyfleoedd wedi'u tanddatblygu neu hyd yn oed wedi'u cyfyngu'n systemig yng Nghymru a ph'un a oes anghydraddoldeb sy'n atal pobl ddawnus yng Nghymru rhag cyflawni eu potensial llawn. Ar wahân i hynny, mae hefyd yn bwysig asesu pa strwythurau sy'n ddefnyddiol i gyfarwyddwyr yng Nghymru a beth y gellir ei wneud os oes ewyllys i'w cynorthwyo.

Disgwylir i fuddsoddiad cyhoeddus yn y celfyddydau yng Nghymru helpu i atal pobl greadigol ddawnus rhag gadael y wlad a chadw pobl yn y diwydiant. Mae gan drethdalwyr yng Nghymru yr hawl i ddisgwyl bod cyfran o'u harian yn cael ei chyfeirio tuag at artistiaid sy'n

---

4 https://www.walesartsreview.org/nick-capaldi-arts-council-of-wales-to-expand-its-reach/

5 https://www.stagedirectorsuk.com/unavoidable-systemic-issues-that-demand-to-be-addressed/

byw ac yn gweithio yma, ac sydd felly'n buddsoddi eu hamser, eu hegni a'u harian yma. Yn ein barn ni, nid yw'r disgwyliad hwn yn blwyfol nac yn genedlaetholgar gul.

Wrth gwrs, mae pob rhan o'r celfyddydau perfformio yn wynebu heriau. Mae ffactorau economaidd yn golygu ei bod hi'n anodd cynnal gyrfa ar y gorau. At hynny, mae'r swm aruthrol o gymhorthdal cyhoeddus sy'n canolbwyntio ar Lundain yn gogwyddo'r economi i bawb. Gydag £1 biliwn y flwyddyn o gymorth grant a dros bum deg gwaith yn fwy o gymhorthdal na'r swm a roddir i wledydd a rhanbarthau'r Deyrnas Unedig, does dim rhyfedd ei bod mor anodd i gyfarwyddwyr sydd eisiau ennill bywoliaeth o bell.[6] Fel y dywedodd Graeme Thompson (Cynhyrchydd Creadigol yn Live Theatre, Newcastle) mewn cyfweliad diweddar yn *The Stage:*

> *Mae ein seilwaith cenedlaethol a'n diwydiant theatr cyfan yn canolbwyntio ar y brifddinas. Ond beth os na allwch chi fforddio symud i Lundain? Beth os ydych chi mewn sefyllfa lle nad yw hynny'n bosibl? Beth os nad ydych chi eisiau? Beth os ydych chi wir wedi'ch lleoli mewn rhanbarth neu gymuned lle mae'ch creadigrwydd wedi'i wreiddio, sy'n cyfleu hunaniaeth nad yw'n cael llais yn aml? Ydych chi'n dod yn un o'r rhai sy'n cael eu gadael ar ôl?*[7]

Yn wahanol i gyfarwyddwyr sy'n dechrau yn Llundain, gall cyfarwyddwyr yng Nghymru fod dan anfantais ddeuol – oherwydd neilltuoldeb agweddau metropolitan ac oherwydd y syniad negyddol yng Nghymru ei hun os nad ydych chi yn Llundain go brin eich bod chi'n dda. Mewn cyfarfod yng Nghaerdydd ym mis Mehefin 2016, soniodd cyfarwyddwr ifanc am ei rwystredigaeth oherwydd ei fod yn teimlo ei fod *"yn fythol dod i'r amlwg."* Atebodd lleisiau eraill yn yr ystafell yn syth drwy ddweud y gallai *"ymuno â'r clwb"* – a hwythau'n gyfarwyddwyr canol gyrfa, hen sefydledig, roeddent oll yn rhannu ei rwystredigaeth; roedd y sefyllfa yr un fath iddyn nhw.[8]

Arweiniodd gwaith ymchwil pellach a gynhaliwyd gan SDUK yn 2018 at *The Director's Voice.* Amlygodd yr adroddiad hwn yr anawsterau a brofir gan lawer o gyfarwyddwyr canol gyrfa, yn enwedig y rhai hynny sy'n dod o gefndiroedd difreintiedig lle y gall cyfuniad o gyflog isel, ansicrwydd swydd a'r angen i fyw neu fod ar gael i weithio yn Llundain eu hatal rhag camu ymlaen.

Rhoddodd adroddiad SDUK drosolwg defnyddiol o'r cyfleoedd a'r heriau presennol i gyfarwyddwyr llwyfan sy'n ceisio datblygu gyrfa gynaliadwy. Er bod llawer o'r materion yr ymdrinnir â nhw yn yr adroddiad yn berthnasol i gyfarwyddwyr ledled y Deyrnas Unedig,

---

6 https://www.theguardian.com/culture/2016/dec/15/public-funding-for-arts-still-skewed-towards-london-report-says

7 https://www.thestage.co.uk/opinion/2020/producer-graeme-thompson-theatres-need-to-help-artists-outside-london-level-up/

8 https://stagedirectorsuk.com/simon-harris-while-the-present-is-challenging-the-future-will-probably-be-even-more-so-2/

roeddem yn teimlo bod angen ychwanegol i daflu goleuni ar yr heriau penodol sy'n wynebu cyfarwyddwyr llwyfan yng Nghymru.

Er enghraifft, mae nifer o lwybrau i ddatblygu gyrfa fel cyfarwyddwr llwyfan yn bodoli mewn rhannau eraill o'r Deyrnas Unedig nad ydynt ar gael yng Nghymru ar hyn o bryd. Felly, rhan allweddol o'r gwaith ymchwil hwn fydd ystyried pa gyfleoedd a allai alluogi cyfarwyddwyr sy'n dod i'r amlwg a chyfarwyddwyr canol gyrfa yng Nghymru i gaffael y sgiliau a'r profiad i ddatblygu gyrfaoedd ac, yn y pen draw, cynyddu eu tebygolrwydd o gael rôl arwain yn un o'n sefydliadau diwylliannol allweddol i'r eithaf.

Yn rhan o hyn, mae'n bwysig ystyried p'un a yw diffyg datblygiad mewnol yn gyfrifol am y ffaith bod mwyafrif helaeth y Cyfarwyddwyr Artistig yng Nghymru yn unigolion y mae eu prif brofiad yn dod o rywle arall. A yw'r sgiliau ar gael i alluogi unigolion dawnus i gamu ymlaen i arwain sefydliadau allweddol yng Nghymru? Wrth gwrs, mae arweinwyr artistig o fannau eraill sy'n cynnal sefydliadau diwylliannol allweddol yn gwneud cyfraniad cyfoethog iawn, ond a yw enghreifftiau o'r fath yn arwydd o broblem ddyfnach lle mae'r cyfarwyddwyr yng Nghymru dan anfantais oherwydd diffyg cyfleoedd neu rwystrau eraill?

Mae cyfarwyddwyr yn gychwynwyr, gweledyddion, cynhyrchwyr, arweinwyr, cyfathrebwyr, arloeswyr, gwneuthurwyr, hwyluswyr a meddylwyr sy'n guriad calon theatr yng Nghymru. Yn anffodus, maen nhw'n cael eu digalonni'n rhy aml gan wir sefyllfa eu proffesiwn – proffesiwn sy'n gallu eu gadael *"yn fythol dod i'r amlwg."*

Felly, un o brif nodau'r gwaith ymchwil a gynhaliwyd ar gyfer yr adroddiad hwn – *Yn Fythol Dod i'r Amlwg: Adroddiad ar Gyfarwyddo ar gyfer y Llwyfan yng Nghymru* – yw cyfleu gwir ddarlun o'r cyfleoedd i gyfarwyddwyr llwyfan yng Nghymru, ac amlygu a ellir defnyddio adnoddau'n well i helpu i greu amrywiaeth ehangach o gyfleoedd a chyfrannu tuag at ddatblygu gyrfaoedd cryfach sy'n para'n hwy.

Cydnabyddwn yn ddiolchgar gefnogaeth Cyngor Celfyddydau Cymru wrth ysgrifennu'r ddogfen hon. Diolchwn i Stage Directors UK (SDUK) am eu cymorth a'r holl gyfarwyddwyr a gyfrannodd drwy gymryd rhan yn yr arolwg a'r cyfweliadau.

2. Methodoleg

Mae awduron yr adroddiad hwn yn gyfarwyddwyr sydd wedi'u lleoli yng Nghymru ac mae ein profiad o weithio yma ac mewn mannau eraill wedi llywio ein hawydd i gynnal y gwaith ymchwil hwn. Ein hamcan fu cyfleu darlun o'r cyfleoedd presennol i gyfarwyddwyr yng Nghymru a chanfod a oes ffyrdd o ddefnyddio adnoddau'n well i helpu i ddatblygu gyrfaoedd cynaliadwy. Rydym hefyd eisiau amlygu unrhyw rwystrau rhag camu ymlaen sy'n bodoli ar hyn o bryd, yn ogystal â thynnu sylw at fentrau newydd ac enghreifftiau o arfer gorau.

I daflu goleuni ar y sefyllfa bresennol a rhwystrau posibl rhag cyfleoedd, fe geision ni ddod o hyd i rai manylion am gyfarwyddwyr llwyfan yng Nghymru – eu cefndir, oedran, hunaniaeth ethnig a rhywedd, dosbarth, addysg a hyfforddiant. Ein nod oedd adnabod a chyfathrebu â chynifer o gyfarwyddwyr llwyfan (newydd, sy'n dod i'r amlwg, canol gyrfa a sefydledig) yng Nghymru â phosibl er mwyn casglu'r ystod ehangaf o safbwyntiau a phrofiadau.

Fe ddefnyddion ni gymysgedd o ddulliau i gasglu'r data sydd wedi llywio ein canfyddiadau. Fe ddechreuon ni'r broses drwy ledaenu cyfres o gwestiynau trwy arolwg ar-lein. Fe gysyllton ni â mwy na chant ac ugain o gyfarwyddwyr llwyfan proffesiynol sydd wedi'u lleoli yng Nghymru a'i hyrwyddo ar-lein trwy gyfryngau cymdeithasol a thrwy sianeli cyfathrebu cyllidwyr a chefnogwyr yr arolwg hwn – Cyngor Celfyddydau Cymru (CCC) a Stage Directors UK (SDUK). Roedd yr arolwg (gweler Adran Pump: Atodiad 1) ar gael yn Gymraeg ac yn Saesneg. Cawsom gyfanswm o 76 o ymatebion i'r arolwg ar-lein a rhoddodd llawer o ymatebwyr atebion manwl.

O'r ymatebion, fe amlygon ni sawl maes pwysig. Yn gyffredinol, roedd y rhain yn ymwneud â hyfforddiant ac ymgysylltiad, llwybrau gyrfaol, tryloywder, gyrfaoedd cynaliadwy ac arweinyddiaeth. Llywiodd hyn gam nesaf ein gwaith ymchwil, a oedd yn cynnwys cyfarfodydd ag arweinwyr artistig o sefydliadau Portffolio Celfyddydau Cymru. Fe'u gwahoddwyd i ymateb i gyfres o gwestiynau yn ymwneud â'r meysydd hyn. Fe gynhalion ni gyfanswm o fwy nag ugain o sesiynau wyneb yn wyneb ag unigolion allweddol ac fe wahoddon ni eraill i ymateb trwy e-bost. (Rhoddir rhestr o gyfranogwyr yn Adran Saith: Atodiad 3). Yn ogystal, fe gynhalion ni ddau grŵp ffocws gyda chyfranogwyr a ddewiswyd oherwydd eu bod wedi nodi eu bod yn fodlon cymryd rhan mewn trafodaeth ychwanegol ar ôl ymateb i'r arolwg. Roedd y cyfranogwyr yn cynrychioli ystod eang o safbwyntiau o ran oedran, profiad a cham gyrfaol.

Rhoddodd yr holl gyfranogwyr ganiatâd i recordio sgyrsiau er mwyn sicrhau cywirdeb yr adroddiad, a'n galluogodd i gyfleu barn a safbwyntiau'r bobl y siaradon ni â nhw. Rhoddwyd cyfle i'r cyfranogwyr ddewis sut oeddent eisiau i'w sylwadau gael eu priodoli.

Drwy gydol yr adroddiad hwn, fe glywson ni dermau fel 'dod i'r amlwg', 'canol gyrfa' a 'sefydledig' yn cael eu defnyddio wrth drafod gwahanol gamau gyrfa cyfarwyddwr. Mae

rhywfaint o anghytuno ynglŷn â beth yn union a olygir wrth ‘ddod i’r amlwg’, gan ei fod yn gallu cyfeirio at rywun sydd ar ddechrau ei yrfa llawn cymaint â rhywun sydd â hanes blaenorol. Mae’n well gennym ni ddefnyddio ‘gyrfa gynnar’ yn y cyd-destun hwn, ond rydym yn cydnabod ei fod yn cael ei ddefnyddio i olygu ‘dod i’r amlwg’ hefyd gan lawer. Er mwyn eglurder, rydym ni’n defnyddio’r term ‘dod i’r amlwg’ i gyfeirio at gyfarwyddwyr ar ddechrau eu gyrfa sy’n cynorthwyo yn bennaf, sy’n cyfarwyddo prosiectau ymylol ac sydd â llai na phum mlynedd o brofiad. Rydym yn adnabod cyfarwyddwyr ‘canol gyrfa’ fel y rhai hynny sydd wedi cyfarwyddo gwaith proffesiynol yn rheolaidd ar wahanol raddfeydd ac sydd â rhwng pump ac ugain mlynedd o brofiad. Rydym yn cyfeirio at gyfarwyddwyr ‘sefydledig’ fel y rhai hynny sydd â hanes blaenorol sylweddol o waith ac ugain mlynedd neu fwy o brofiad yn y diwydiant.

Fodd bynnag, rydym yn derbyn nad yw’r labeli hyn yn arbennig o foddhaol nac yn berthnasol i bawb. Fe’u defnyddiwn fel canllaw, yn hytrach na diffiniad.

3. Adroddiad

Mae profiad diweddar wedi dangos bod mwy o waith cynorthwyo, hyfforddiant a chyfleoedd cyffredinol ar gael i gyfarwyddwyr gyrfa gynnar. Croesawyd hyn at ei gilydd yn ein gwaith ymchwil, ac fe'i gwerthfawrogwyd gan y rhai hynny sydd wedi gallu cael mynediad ato a manteisio arno. Er bod hyn yn gam sylweddol ymlaen o'r adeg yr arolygwyd cyfarwyddwyr yng Nghymru ddiwethaf yn 2017, roedd rhai teimladau cymysg ynglŷn â sut mae'r cyfleoedd hyn yn gweithio'n ymarferol a sut mae cwmnïau'n parhau i weithio ac ymgysylltu â chyfranogwyr.

Hyd at oddeutu pymtheng mlynedd yn ôl, roedd galw mawr am gyfarwyddwyr dyheadol, ond prin oedd y cyfleoedd i ddatblygu. Roedd y dramâu amser cinio yn Theatr Sherman dan nawdd Phil Clark wedi cynnig cyfle gwerthfawr i sawl cyfarwyddwr ac, i rai, cam cyntaf tuag at gyfarwyddo. Roedd rolau cynorthwyo am dâl yn nodwedd reolaidd o waith ysgrifennu newydd Sgript Cymru, gan gynnig cymorth cynnar i Sara Lloyd, Adele Thomas, Steve Fisher ac Alex Ferris, ymhlith eraill. Dan arweiniad Terry Hands, cafodd cynorthwywyr brofiad o weithio ar gynyrchiadau Theatr Clwyd yn aml, ond cynigiwyd y cyfleoedd hyn i gyfarwyddwyr o'r tu allan i Gymru yn nodweddiadol. Fodd bynnag, mewn partneriaeth â Theatr Sherman a Theatr Genedlaethol Cymru, cyflwynodd Living Pictures ddau gwrs cyfarwyddo yn 2009 a 2013; y cyntaf yn datblygu tri chynhyrchiad newydd ochr yn ochr â blwyddyn o fentora dwys. Roedd y cyfranogwyr yn cynnwys Mared Swain, Bridget Keehan, Elise Davidson, Sara Lloyd, Sita Calvert-Ennals, Sarah Bickerton a Julia Thomas.

Crëwyd nifer o gyfleoedd am dâl i gyfarwyddwyr sy'n dod i'r amlwg yn sgil sefydlu National Theatre Wales (NTW) yn 2008, ac mae hynny'n nodwedd reolaidd o waith y cwmni hyd heddiw, gan safoni'r ymarfer a gyd-darodd â'i fabwysiadu'n ehangach ledled Cymru. Arweiniodd galwadau agored am unigolion a chanddynt ddiddordeb mewn gweithio i'r cwmni at benodi ymgeiswyr llwyddiannus i'w brif gynyrchiadau. Yn ddiweddar, dechreuodd NTW ddefnyddio cytundeb wedi'i seilio ar dempled a luniwyd gan SDUK yn 2016 ac a ddiweddarwyd wedi hynny, sy'n amlinellu telerau ac amodau, dyletswyddau a chyfraddau ar gyfer cynorthwywyr. Mae cwmpas y swyddi hyn ar gyfer cyfarwyddwr sy'n dod i'r amlwg wedi bod yn amrywiol, ond, yn gyffredinol, maen nhw'n gweithredu fel lleoliadau cyfarwyddwr cynorthwyol a rhoddir cyfle i bob cyfarwyddwr sy'n dod i'r amlwg arsylwi dulliau artist arweiniol.

Mae NTW wedi cynnig ymgysylltiad â'r cwmni trwy ei gyfleoedd datblygiadol eraill hefyd – mentrau fel y rhaglen Labordai Cymru, Gwersyll Haf ac, yn fwy diweddar, preswylfeydd ar thema benodol ac mewn lleoliadau penodol. Mae'r cynlluniau hyn yn canolbwyntio ar ddatblygiad artistiaid ac maen nhw ar gael i amrywiaeth eang o wneuthurwyr theatr. Maen nhw'n rhoi modd i gyfarwyddwyr ddechrau perthynas â'r cwmni a chael eu cynorthwyo i brofi syniadau. Fodd bynnag, mae'r cwmni'n pwysleisio bod hyn yn ymagwedd gyfannol at

wneud gwaith sy'n cynnwys ystyriaethau eraill. Fel y mae Simon Coates (a oedd yn Bennaeth Datblygiad Creadigol yn NTW tan yn ddiweddar) yn esbonio:

> *I mi, yr hyn sy'n bwysig yw tarddiad y syniad – tarddiad y gwaith – dyna beth sydd wir yn allweddol. A sicrhau beth bynnag fo'ch disgyblaeth neu'ch ymarfer – p'un a ydych yn awdur neu'n gyfarwyddwr neu'n wneuthurwr theatr o fath arall – eich bod yn teimlo bod dull clir ar gyfer cynnig syniad. Ac os yw NTW a'i phartneriaid yn credu bod y syniad hwnnw'n un y gallwn ei gefnogi ac sy'n cyd-fynd â rhai o'r pethau rydym ni'n ceisio eu gwneud hefyd, yna byddwn yn anrhydeddu'r syniad hwnnw yn y ffordd orau posibl i gynnwys y tîm creadigol ynddo. Mae'n rhaid iddo ddod o fan'na, yn fy marn i.*[9]

Mae sefydliadau eraill wedi canolbwyntio ar deilwra datblygiad y genhedlaeth nesaf o gyfarwyddwyr theatr o Gymru ac sy'n gweithio yng Nghymru. Pan gyrhaeddodd Theatr Sherman, datblygodd y cyn Gyfarwyddwr Artistig, Rachel O'Riordan, bartneriaeth ag Ymddiriedolaeth James Menzies-Kitchen (Ymddiriedolaeth JMK), a alluogodd gyfarwyddwyr gyrfa gynnar i ffurfio rhwydwaith a chynorthwyo ei gilydd. Aeth y sesiynau y tu hwnt i gyfnewid gwybodaeth a ffurfio cymuned i sesiynau ar sgiliau a rhannu ymarfer. O ganlyniad i'r fenter hon, amlygodd Theatr Sherman y cyfarwyddwyr cynorthwyol y byddai'n eu recriwtio i amrywiaeth o'i brosiectau mewnol.

Fodd bynnag, fel y mae Julia Barry (Cyfarwyddwr Gweithredol Theatr Sherman) yn ymhelaethu:

> *Un o'r pethau y canfuom pan ddechreuon ni gynnal grŵp cyfarwyddwyr JMK gyntaf oedd bod gennym ni grŵp agored iawn, gallai unrhyw un ymuno, gallai unrhyw un gymryd rhan yn y gweithdai roedden ni'n eu cynnal. Roedden ni'n teimlo ein bod ni'n cysylltu â llawer o bobl mewn ffordd arwynebol, ond nad oeddem wir yn ymgysylltu ag unrhyw un unigolyn nac yn cael effaith ddwys arno. Dyna pam y penderfynon ni ei leihau i chwech i roi cymaint o gyfle iddyn nhw â phosibl.*[10]

Arweiniodd y ffordd hon o feddwl at greu grŵp Cyfarwyddwyr JMK/Sherman[11], a oedd yn cynnwys Jesse Briton, Siobhan Lyn Brennan, Matthew Holmquist, Hannah Noone, Paul Jenkins a Luke Hereford. Trwy'r hyn y cyfeiriwyd ato fel *"datblygiad strwythuredig"*, cafodd y cyfarwyddwyr weithdai a mentora gan gyfarwyddwyr mwy profiadol. Yn ei dro, arweiniodd hyn at gyfleoedd i gyfarwyddo cynyrchiadau dramâu a ddatblygwyd trwy raglen ysgrifennu dramâu Theatr Sherman yng Nghaerdydd ac yn Theatre 503 yn Llundain. Fodd bynnag, mae'r fenter wedi dod i ben erbyn hyn ac wrthi'n cael ei hadolygu.

---

9 Cyfweliad â Simon Coates – 26 Mehefin 2019 yn NTW
10 Cyfweliad â Julia Barry – 12 Mehefin 2019 yn Theatr Sherman
11 https://www.shermantheatre.co.uk/newyddion/sherman/lleisiau-newydd-cymreig/

Dywedodd Tamara Harvey yn ein gwaith ymchwil ei bod yn teimlo *"bod diffyg hyfforddiant cynhwysfawr"*[12] ar gael yng Nghymru. Mae'r sylw hwn hefyd yn awgrymu awydd i weld datblygiad cyfarwyddwyr yn cael ei deilwra a'i dargedu'n fwy. Mae hyn wedi arwain yn uniongyrchol at gynllun cyfarwyddwyr dan hyfforddiant Theatr Clwyd, sy'n rhan o raglen datblygu artistiaid aml-elfen o'r enw TYFU|GROW. Mae'r cynllun wedi cynorthwyo cyfarwyddwyr cynorthwyol yn rheolaidd yn y gorffennol i weithio ar gynyrchiadau, ond ar hyn o bryd mae'n cynorthwyo dau gyfarwyddwr gyrfa gynnar – Francesca Goodridge ac Eleri Jones – i weithio yn yr adeilad dros gyfnod o 18 mis tuag at gynhyrchiad llawn. Mae pob hyfforddai yn treulio wythnos gyda phob adran yn Theatr Clwyd yn ystod y cynllun i ddatblygu dealltwriaeth o bob agwedd ar greu a chynhyrchu sioeau yn ogystal â chynnal adeilad. Roedd yr hysbyseb yn datgan bod yr hyfforddeiaethau yn *"darparu cyfle digyffelyb i ddatblygu doniau, profiad a sgiliau"* ac fe'u gwireddwyd trwy gymorth partneriaeth gan Ymddiriedolaeth Carne a Chyngor Celfyddydau Cymru ac arian a godwyd diolch i Syr Ian McKellen.

Mae Theatr Genedlaethol Cymru wedi lansio *Awenau*[13] yn ddiweddar – sef menter i geisio datblygu mwy o gyfarwyddwyr theatr sy'n siarad Cymraeg. Yn ôl ei Chyfarwyddwr Artistig – Arwel Gruffydd – roedd nifer ac ansawdd y ceisiadau wedi synnu a chalonogi'r cwmni. Gan fod traddodiad cryfach o lawer o gyfarwyddwyr a fu'n actorion yng Nghymru nag yn Lloegr, mae'n ddiddorol nodi agwedd agored y cwmni tuag at y rhai hynny sydd eisiau newid cyfeiriad neu ymestyn eu profiad. Yng ngeiriau'r cwmni ei hun:

> *Nod Awenau yw meithrin doniau cyfarwyddwyr theatr newydd sy'n siarad Cymraeg, i sicrhau bod unigolion yn teimlo'n barod ac yn ddigon hyderus i afael yn dynn yn y llyw ac arwain prosiectau theatr cyffrous yn y dyfodol. Mae'r cynllun yn rhan o'n menter i gefnogi datblygiad artistiaid theatr, hwyluso datblygiad gwaith theatr newydd ac uchelgeisiol, a hyrwyddo pobl ddawnus.*[14]

Yr unigolion llwyddiannus oedd Mirain Fflur, Nia Morris, Gethin Roberts ac Elen Mair Thomas, a rhoddwyd cymorth ychwanegol i dri chyfarwyddwr arall – Eddie Ladd, Rhian Blythe a Nico Dafydd.

Mewn modd tebyg, mae The Other Room wrthi'n cynnal ail flwyddyn ei Rhaglen Llwybrau Proffesiynol – cynllun datblygu seiliedig ar waith ar gyfer cynhyrchwyr a chyfarwyddwyr. Ariennir y cynllun gan CCC, ac fe'i cyflwynir ar hyn o bryd mewn partneriaeth â Choleg Brenhinol Celf a Drama Cymru (RWCMD) a Chanolfan Mileniwm Cymru.

---

[12] Cyfweliad â Tamara Harvey trwy e-bost – 7 Awst 2019

[13] http://theatr.cymru/awenau/

[14] http://theatr.cymru/cyhoeddi-enwau-cyfarwyddwyr-awenau/

Mae rhywfaint o gyfle ffurfiol i ddysgu cyfarwyddo ar gael bellach trwy'r cwrs cyfrwng Cymraeg MA mewn Cyfarwyddo sy'n para blwyddyn ym Mhrifysgol Cymru y Drindod Dewi Sant (USWTD). Ychwanegwyd at hyn gan gwrs MA cyfrwng Saesneg USWTD sy'n para dwy flynedd a gynhelir yn ei champws yng Nghaerfyrddin. Mae'r radd, a ddatblygodd o'r BA mewn Actio, yn defnyddio dulliau ymarferol gyda phwyslais cryf ar ymgysylltu ag ymarferwyr proffesiynol trwy gynorthwyo ac archwilio gwahanol arferion cyfarwyddo. Fel y mae Dave Ainsworth – Cyfarwyddwr y Rhaglen – yn esbonio:

> *Rydym ni eisiau cwrs ymarferol sy'n mynd i weithio… Crefft yw cyfarwyddo y mae angen i ni ei meithrin a'i sefydlu – ei hailsefydlu – yn y theatr broffesiynol. Os yw graddedigion eisiau dod yn gyfarwyddwyr, y ffordd orau o ddysgu'r grefft yw ei gweld ar waith.*[15]

Mae gan y cwrs un myfyriwr ym mhob blwyddyn ar hyn o bryd, ond mae wedi'i gynllunio i ddarparu'n hyblyg ar gyfer dau.

Cyflwynodd adroddiad SDUK *The Directors' Voice* yn 2018 rai dadleuon diddorol ynglŷn â goruchafiaeth graddau MA, yn enwedig MA Prifysgol Birkbeck yr ystyrir ei bod yn un o'r meysydd hyfforddi mwyaf llwyddiannus ar gyfer cyfarwyddwyr sy'n dod i'r amlwg. Fodd bynnag, er y cydnabyddir gwerth graddau MA a hyfforddiant arall, roedd y dadleuon perthnasol yn adroddiad SDUK yn ymwneud â sut oedd mwyafrif eithaf sylweddol o gyfarwyddwyr sy'n gweithio heb gael unrhyw hyfforddiant ffurfiol ar eu disgyblaeth o gwbl yn academaidd nac yn y gwaith. Roedd gan lai nag un o bob pump radd mewn drama ac roedd gan oddeutu un o bob deg MA mewn pwnc cysylltiedig â drama. Fel y dywed yr adroddiad:

> *Ddeng mlynedd ar hugain ar ôl adroddiad Gulbenkian, mae cyfarwyddwyr yn parhau i addysgu eu hunain a dysgu wrth eu gwaith. Mae'n ymddangos bod addysg uwch yn chwarae rhan bwysig ym mywyd cyfarwyddwr, ond mae'n debyg bod yr hyn y mae cyfarwyddwr yn ei ddysgu yn y brifysgol yn llai pwysig.*[16]

Efallai y bydd y profiad yng Nghymru yn wahanol. Ond, mae *The Directors' Voice* yn awgrymu ein bod ni'n parhau i chwilio am y strwythurau iawn i baratoi darpar gyfarwyddwyr ar gyfer yr heriau sy'n wynebu'r diwydiant. Mae'n honni bod pobl ifanc yn cael eu hannog i ganolbwyntio ar faes cul yn rhy gynnar ac:

[15] Cyfweliad â Dave Ainsworth – 5 Chwefror 2020 ym Mhrifysgol Cymru y Drindod Dewi Sant

[16] https://stagedirectorsuk.com/wp-content/uploads/2019/01/DirectorsVoiceDec2018.pdf

Mae'n ymddangos bod cyfarwyddo'n swydd raddedig wahanol i honno y mae llawer o gyrsiau'n arwain pobl ifanc i gredu.[17]

Mae hyn yn gwneud synnwyr yng nghyd-destun amgylchedd sy'n newid yn gyflym i gyfarwyddwyr, lle mae syniad yr ugeinfed ganrif o brentisiaeth a ddilynir gan ddeugain mlynedd o waith yn ymddangos yn ofnadwy o hen ffasiwn, os nad yn wirion.

Mae datgysylltiad yn y ffordd rydym yn meddwl am rôl y cyfarwyddwr, sy'n annog pobl i wneud cais am raddau MA, cymryd rhan mewn cynlluniau cyfarwyddwyr sy'n dod i'r amlwg, ac ystyried eu hunain yn gyfarwyddwyr cyflawn yn 25 oed, a diwydiant sy'n aml yn amharod i ymgysylltu â nhw am bump i ddeng mlynedd arall. Mae angen i ni ddechrau siarad am rôl y cyfarwyddwr fel rhywbeth hŷn. Nid yw hyn yn golygu na fydd byth pobl ifanc 21 oed sydd â gafael ryfeddol yn eu llais a'u crefft, a fydd yn cael hyd i'w lle yn gyflymach na'r rhan fwyaf – bydd allanolion o hyd. Mae angen i ni feddwl am yr allanolion fel eithriadau yn hytrach na'r norm.[18]

Sut bynnag, fel y dywed Arwel Gruffydd, nid yw cwmnïau'n cael eu hariannu i wneud gwaith o'r math hwn ac mae'n rhaid iddynt naill ai fuddsoddi ynddo eu hunain neu geisio cyllid o rywle arall. Yn yr un modd, er bod rhaglen JMK Theatr Sherman wedi'i gohirio am y tro, mae'n dangos pa mor ad hoc ac ansicr y mae'r syniad o *"ddatblygiad strwythuredig"* yn gallu bod i gyfarwyddwyr gyrfa gynnar.

Mynegodd cyfarwyddwyr bryder ac, mewn rhai achosion, dicter ynglŷn â'r pwyslais ar gyfarwyddwyr gyrfa gynnar o gymharu â'r diffyg cyfleoedd, cymorth a buddsoddiad a neilltuir i gyfarwyddwyr sydd wedi symud y tu hwnt i'r cam hwnnw. Nid yw hynny'n gwadu gwerth unigol y mentrau hyn. Mewn sawl achos, mae'r effaith ar gyfranogwyr yn drawsnewidiol. Fodd bynnag, hyd yn oed yn yr achosion hyn, roedd anfodlonrwydd ynglŷn â diffyg dilyn trwodd ac elfen o annidwylledd a oedd yn achos pryder.

Gan fyfyrio ar ei brofiad gyda theatr, dywedodd un cyfarwyddwr:

Does dim cyfathrebu wedi bod. Mae'n rhwystredig – ar ôl bod ar sawl un o'r rhaglenni hyn ar gyfer cyfarwyddwyr sy'n dod i'r amlwg – bod y profiad yn teimlo'n wych ar y pryd, ond ar ôl i chi fynd, sut ydych chi'n cael eich troed yn y drws eto? Sut ydych chi'n ailymgysylltu â'r cwmni? Beth yw'r cam nesaf? Rwy'n deall bod cyfrifoldeb arnoch chi i ddod o hyd i'ch cyfleoedd eich hun, ond mae'n cyrraedd pwynt lle'r ydych chi'n meddwl – i ble mae hyn yn mynd yn y dyfodol? A yw'n fater o roi tic mewn blwch? Neu'n fodd o ddweud "Edrychwch, rydyn ni'n gwneud rhywbeth rhyfeddol!" A yw'r buddsoddiad tymor hir yno mewn gwirionedd? Mewn artistiaid ac

17 https://stagedirectorsuk.com/wp-content/uploads/2019/01/DirectorsVoiceDec2018.pdf
18 https://stagedirectorsuk.com/wp-content/uploads/2019/01/DirectorsVoiceDec2018.pdf

artistiaid o Gymru? A ydyn nhw'n mynd i barhau i gomisiynu pobl nad ydyn nhw wedi'u hyfforddi yng Nghymru? A fydd yn arwain at waith yn y dyfodol?[19]

Yr adborth cryfaf drwy gydol y gwaith ymchwil oedd rhwystredigaeth ynglŷn â diffyg ymgysylltu â chyfarwyddwyr sydd eisoes wedi'u sefydlu eu hunain i raddau ac nad ydynt yn credu y gellir eu categoreiddio'n gyfarwyddwyr sy'n dod i'r amlwg mwyach. Yn achos yr ymatebwr hwn i'r arolwg, er enghraifft, mae'r dicter a'r dadrithiad yn amlwg:

Dylid atal pob cynllun ar gyfer cyfarwyddwyr sy'n dod i'r amlwg, yn enwedig y rhai hynny sy'n gysylltiedig ag oedran, sy'n wahaniaethol. Mae'n amhosibl i fenywod sy'n dychwelyd ar ôl cael plant. Pan ymgeisiais am yr un gyntaf erioed yn NTW (h.y. rôl Cyswllt Creadigol), dywedodd y Cyfarwyddwr Artistig cychwynnol wrthyf fy mod i'n rhy brofiadol ac eto nid oedd unrhyw gyfleoedd i gyfarwyddwyr profiadol. Yna, dywedwyd wrthyf am fod yn gynhyrchydd![20]

Dadleuodd ymatebwr arall i'r arolwg, yn fwy cymedrol:

Mae angen i'n cwmnïau gamu i'r adwy – ac nid dim ond meithrin pobl ifanc ddawnus sy'n dod i'r amlwg – ond sicrhau bod cyfleoedd ar gael o hyd i gyfarwyddwyr canol gyrfa.[21]

Mae'r broblem hon yn codi ym mhob rhan o'r diwydiant ac yn cael effaith. Fel y dywedodd Lyn Garner yn ddiweddar yn *The Stage:*

Mae gwneud eilun o'r ifanc yn atgyfnerthu'r syniad mai ras yw'r theatr, sbrint yn hytrach na marathon, a bod terfyn i'ch gwerth, oherwydd bod gwneuthurwyr theatr iau yn cystadlu yn eich erbyn bob amser… Efallai os oedd llwybrau mwy niferus a gwahanol i'r proffesiwn a bod y profiad hwnnw'n cael ei werthfawrogi'n fwy, byddai'r theatr yn lle mwy cynrychioliadol, ac yn llai digyswllt.[22]

Mae canfyddiadau fel y rhain yn cyfiawnhau'r ddadl ei bod yn gymharol amhriodol buddsoddi cymaint mewn mentrau hyfforddi pan nad oes sector digon datblygedig iddynt ymuno ag ef. Gellid dadlau y bydd canolbwyntio adnoddau bron yn gyfan gwbl ar gynlluniau hyfforddi ar gyfer cyfarwyddwyr newydd a chyfarwyddwyr sy'n dod i'r amlwg yn arwain, yn y pen draw, at gynnydd sylweddol yn nifer y cyfarwyddwyr sy'n cael trafferth dod o hyd i gyfleoedd i weithio ac, yn wir, ennill bywoliaeth o unrhyw fath.

---

[19] Cyfweliad – Dienw – 22 Gorffennaf 2019
[20] Ymatebwr i'r arolwg – Dienw – mis Mai 2019
[21] Ymatebwr i'r arolwg – Dienw – mis Mai 2019
[22] https://www.thestage.co.uk/opinion/2019/lyn-gardner-theatre-glorifies-the-young-but-it-really-needs-more-late-starters/

Roedd statws cyfarwyddwyr cynorthwyol a sut mae gwahanol gwmnïau yn gweithio gyda nhw yn bwnc llosg yn ein gwaith ymchwil. Roedd gwybodaeth yn y grwpiau ffocws a thrwy'r holiadur yn cyfleu darlun cymysg o'r profiad i gyfranogwyr ar y daith ddysgu. Roedd cynorthwywyr wedi cael profiadau da gyda'u cyfarwyddwyr arweiniol, ond soniodd nifer am anghysondeb – o ddiffyg eglurder ynglŷn â'u rôl cyn i ymarferion ddechrau i ddefnydd anghynhyrchiol o'u hamser a'u sgiliau pan oedd y prosiect ar waith.

Roedd y sylwadau hyn yn nodweddiadol:

> *Rydw i wedi cael profiadau eithaf amrywiol… roedd gen i swydd lle doeddwn i ddim yn siarad, dim ond gwneud y te. Dyna oedd y broses i mi. Ac roeddwn i'n teimlo nad oedd hawl gen i i siarad – doedd gen i ddim mo'r wybodaeth na'r awdurdod i gynnig unrhyw beth yn greadigol. Y cyfan yr oeddwn i'n ei wneud, yn llythrennol, oedd gwneud y te a sicrhau bod yr actorion yn fodlon. A dyna hi. Ar y llaw arall, o ran y swydd sydd gen i ar hyn o bryd, gofynnais, beth ydych chi ei eisiau gen i fel cyfarwyddwr cynorthwyol? A dywedwyd wrtha i; "Rydw i eisiau i ti fod yn gydweithredwr creadigol i mi yn yr ystafell." Roedd yn wych clywed hynny gan gyfarwyddwr. I mi, roedd hynny'n ymagwedd gwbl newydd, o ystyried fy mhrofiad blaenorol.*[23]

Unwaith eto, dywedodd rhai fod cynorthwyo'n brofiad rhwystredig lle mae'r cyfle yn cael ei gyflwyno fel *"rhodd"* o'r brig i lawr mewn ffordd dadol, lle mae agweddau hen ffasiwn a digroeso yn cau allan, a lle nad yw'r cynorthwy-ydd yn cael dysgu mewn ffordd gyfartal:

> *Rydw i'n credu bod dynamig ddiddorol rhwng cyfarwyddwyr gwrywaidd a chyfarwyddwyr cynorthwyol benywaidd… Rydw i wedi cael ambell brofiad gyda chyfarwyddwyr gwrywaidd lle nad oedd y cyfarwyddwr yn gwybod sut i drefnu'r ystafell yn iawn na sut i'm defnyddio i'n iawn – rydw i wedi cael gormod o brofiadau bellach fel cynorthwy-ydd lle roeddwn i'n meddwl – "Does dim pwynt i mi fod yma." Neu "Rydw i'n cael fy nhrin yn annheg."*[24]

Mae cytundeb SDUK yn annog darpar gyfarwyddwyr cynorthwyol i gytuno ar ddiffiniad o'u rôl gyda'u cyfarwyddwyr arweiniol o flaen llaw. Ond hyd yn oed pan fydd hyn yn digwydd, mae'n gallu arwain at broblemau.

> *Rydw i wedi cael y sgyrsiau hynny, yn enwedig ar ôl fy swyddi cynorthwyo cyntaf. Rydw i wedi dysgu gofyn am gael y sgwrs honno. Ond, yn aml, nid yw'r cyfarwyddwr yn gwybod beth mae eisiau i chi ei wneud, nid yw'n gwybod pam mae ganddo gynorthwy-ydd na pham mae arno angen cynorthwy-ydd.*[25]

---

[23] Cyfweliad – Dienw – 22 Gorffennaf 2019
[24] Cyfweliad – Dienw – 22 Gorffennaf 2019
[25] Cyfweliad – Dienw – 29 Ionawr 2020

Cadarnhaodd eraill y diffyg eglurder hwn ynglŷn â diben rôl cyfarwyddwr cynorthwyol:

> *Mae'n ymwneud â sut mae'n cael ei gyflwyno – mae'n rhan o'u contract i dderbyn yr unigolyn hwn. Maen nhw wedi gweithio'n galed i gael y swydd ac yna'n gorfod delio â hyn. A gofynnir iddyn nhw fod yn fentor. Ac maen nhw ond yn cael pum mil o dâl, neu beth bynnag. Yn aml, maen nhw'n cael eu gorfodi i'r cytundeb hwn yn yr un modd â chi. Os ydych chi eisiau meithrin rhywun, popeth yn iawn. Os ydych chi eisiau dod â rhywun i mewn i'r ystafell, popeth yn iawn. Ond rydw i wedi cael profiadau hunllefus – roeddwn yn gynorthwy-ydd ym Manceinion ac yna symudais yn ôl i Gymru ac, ie, rydw i wedi profi'r ddau begwn.*[26]

Nid yw sylwadau fel y rhain yn gyfyngedig i Gymru ac maen nhw'n cyfleu'r profiad o fod yn gyfarwyddwr cynorthwyol yn gyffredinol. Bydd lefel yr oruchwyliaeth fugeiliol a'r gallu i ddarparu taith alluogol i gynorthwywyr yn amrywio o un cwmni i'r llall, yn anorfod. Fodd bynnag, fe'n tarwyd gan ddiffyg trosolwg ynglŷn â rôl y Cyfarwyddwr Cynorthwyol. O ganlyniad, credwn fod angen model arfer gorau ar draws y diwydiant i arwain eu hymgysylltiad.

Mae'r arsylwadau hyn yn cyfleu un thema a oedd yn amlwg yn y gwaith ymchwil – sef yr angen i gyfarwyddwyr ddod at ei gilydd, rhannu eu profiad a siarad gydag un llais. Yn ein harolwg, roedd cyfarwyddwyr yn gyflym i godi hyn fel rhywbeth y byddai'n dda ganddynt petai ar gael iddynt yn fwy, fel y mae'r tri ymateb hyn yn egluro:

> *Rydw i'n hoff o rwydweithiau.*
>
> *Rydw i'n credu y byddai cyfle i gyfarfod yn rheolaidd yn wych oherwydd dydyn ni ddim yn dod at ein gilydd. Hoffwn i glywed mwy am sut mae pobl yn gweithio a pha ddulliau maen nhw'n eu defnyddio, oherwydd doeddwn i erioed wedi hyfforddi mewn gwirionedd. Ond mae gen i ddiddordeb brwd mewn methodoleg o hyd.*
>
> *Byddai confensiwn cyfarwyddwyr Cymru gyfan sy'n dod â chyfarwyddwyr at ei gilydd i ystyried heriau'r proffesiwn a chynnig cyngor ymarferol a chyfleoedd rhwydweithio yn beth da.*[27]

Mae hyn yn cyd-fynd â safbwyntiau eraill sy'n dod i'r amlwg ar draws y sector ynglŷn â statws ansicr pobl greadigol sy'n gweithio ar eu liwt eu hunain. Er enghraifft, fel y mae Sarah Shead – Cyfarwyddwr Spin Arts ac aelod blaenllaw o Artistic Mutiny – yn dadlau:

---

26 Cyfweliad – Dienw – 22 Gorffennaf 2019
27 Ymatebwyr i'r arolwg – Dienw – mis Mai 2019

Mae angen i weithwyr creadigol annibynnol ymuno â'i gilydd, lleisio eu hanghenion yn uwch, trefnu eu hunain yn well fel grŵp, dod o hyd i atebion annibynnol i broblemau'r sector a defnyddio eu grym cyfunol i wneud achos cryfach dros gymorth a buddsoddiad.[28]

Sefydlwyd Cyfarwyddwyr Theatr yr Alban i ymateb i gyfres debyg o heriau i'r rhai a brofir gan gyfarwyddwyr yng Nghymru. Dechreuodd y rhwydwaith fel grŵp Facebook ac mae wedi tyfu i gyrraedd 326 o aelodau, ond mae bellach yn gorff cyfansoddiadol sydd â chraidd gweithredol o gyfarwyddwyr a phwyllgor o ddeg.

Mae'r aelod sefydlu, Kolbrun Bjort Sigfusdottir, yn esbonio'r hyn a ysgogodd y grŵp i ffurfio:

Rhwystredigaeth. Roeddwn i wedi diflasu cael yr un sgwrs yn y dafarn gyda chyfarwyddwyr eraill 'sy'n dod i'r amlwg' – pobl fel fi sydd wedi bod yn gweithio ers dros bump i ddeng mlynedd fel pobl gwbl broffesiynol, hunangyflogedig. Felly, nid pobl sy'n syth allan o'r ysgol, nid pobl sy'n rhoi cynnig ar rywbeth, ond pobl a fyddai fel arfer yn cael eu disgrifio'n rhai sydd wedi cyrraedd canol eu gyrfa. Nid dyna sut oedden ni'n cael ein gweld o gwbl, a doedden ni ddim yn cael cynnig y cyfleoedd y byddai cam canol gyrfa yn eu cynnig.[29]

Lansiodd y grŵp ym mis Ebrill 2018 a defnyddiodd sesiynau Open Space cychwynnol i feddwl am ei rôl wrth fynd i'r afael â materion fel diffyg hyfforddiant ffurfiol, mynediad at sgiliau a gwell arferion, yr angen i ffurfio cymuned a bod yn weladwy, diflaniad rolau cyswllt a gwella cynaliadwyedd gyrfa yn yr Alban. Yng ngeiriau Cyfarwyddwyr Theatr yr Alban ei hun:

Rydyn ni'n cynnal digwyddiadau. Rydyn ni'n cyfarfod. Rydyn ni'n trafod yr heriau sy'n ein hwynebu. Rydyn ni'n trafod y cyd-destun theatr rydyn ni'n gweithio ynddo. Rydyn ni'n cynnal gweithdai rhannu sgiliau. Rydyn ni'n mynd i'r afael â'r diffyg cyfleoedd sydd ar gael i gyfarwyddwyr 'sy'n dod i'r amlwg' – o ble rydyn ni'n dod ac i ble rydyn ni'n mynd? Rydyn ni'n mynd i'r afael â phroblemau sy'n effeithio ar y rhai sy'n dechrau arni yn ogystal â'r rhai sy'n cynnal gyrfaoedd. Rydyn ni eisiau cynyddu amrywiaeth yn y sector. Rydyn ni eisiau gwneud gwaith cyfarwyddwyr yn fwy gweladwy, gwerthfawr a hygyrch. Rydyn ni eisiau cynorthwyo ein gilydd. Rydyn ni eisiau i'r theatr yn yr Alban fod y gorau y gall fod.[30]

Er bod gan gyrff masnach ac undebau rôl bwysig a hyd yn oed unigryw i'w chwarae, mae cyfarwyddwyr yng Nghymru braidd yn bell oddi wrth y canolfannau trefol sy'n ganolbwynt i weithgarwch ac yn teimlo nad oes un corff sy'n siarad ac yn gweithio drostynt. Mae'r gwaith

[28] https://www.artsprofessional.co.uk/magazine/article/want-justice-arts-freelancers-just-ask-pirate
[29] Cyfweliad – Kolbrun Bjort Sigfusdottir – 23 Awst 2019 yng Ngŵyl Caeredin
[30] https://directorsscotland.weebly.com/about.html

ymchwil yn awgrymu bod cyfarwyddwyr o Gymru – o gyfarwyddwyr gyrfa gynnar i rai hen sefydledig – eisiau dod o hyd i ffordd o fynegi eu hanghenion a mynd i'r afael â'u heriau yn well.

Roedd ein harolwg yn cynnwys cwestiwn ynglŷn â pha gyfleoedd yr oedd cyfarwyddwyr yn credu eu bod ar gael iddynt i ddatblygu. Roedd y cwestiwn yn fwriadol benagored ac, felly, nid oedd yn canolbwyntio'n benodol ar gyflogaeth, datblygu perthnasoedd â theatrau na chyfleoedd strwythuredig, fel swyddi cyswllt neu alwadau.

Nid yw'n syndod, efallai, bod yr optimistiaeth fwyaf ynglŷn â chyfleoedd posibl i ddatblygu i'w gweld yn y categori cyfarwyddwyr ifanc neu gyfarwyddwyr sy'n dod i'r amlwg. Soniodd nifer am werth y profiadau yr oeddent wedi'u cael wrth weithio ar raglenni fel Grŵp Cyfarwyddwyr JMK/Sherman a chydag NTW. Mae rhywfaint o dystiolaeth bod cyfarwyddwyr unigol yn dechrau symud i waith arall trwy'r profiad maen nhw wedi'i gael a'r cysylltiadau maen nhw wedi'u gwneud. Ar ôl cynorthwyo ar gydgynhyrchiad NTW o On Bear Ridge, mae Izzy Rabey yn mynd i theatr Royal Court i dreulio blwyddyn fel Cyfarwyddwr dan Hyfforddiant. Yn Theatr Sherman, mae rhywfaint o foddhad bod ei chyfarwyddwyr sy'n dod i'r amlwg, fel Jac Ifan Moore a Gethin Evans, yn dangos buddion cymorth – y mae llawer ohono'n ymestyn y tu hwnt i'r grŵp JMK a thrwy gymryd rhan mewn agweddau eraill ar waith Theatr Sherman, fel ei rhaglen Cwmnïau Cyswllt.

Fodd bynnag, mae'n destun pryder bod yr ymdeimlad o gymorth a'r cyfle i ddatblygu y tu hwnt i'r rhwydwaith hwn o gyfarwyddwyr ifanc a chyfarwyddwyr sy'n dod i'r amlwg yn diflannu bron ymhlith ymarferwyr mwy profiadol. Gellid disgwyl i'r amgylchedd fod yn anodd i gyfarwyddwyr ar eu liwt eu hunain a chyfarwyddwyr annibynnol, ond mae'n frawychus darganfod faint o gyfarwyddwyr sy'n gweithio i gwmnïau – ac yn arwain cwmnïau, hyd yn oed – a oedd yn teimlo nad oedd datblygiad pellach ar gael iddynt. Dro ar ôl tro, pan ofynnwyd y cwestiwn *"Pa gyfleoedd sydd ar gael i chi yng Nghymru i ddatblygu fel cyfarwyddwr?"*, yr ateb, yn syml, oedd *"Dim."* [31]

Mynegodd un cyfarwyddwr y farn hon yn fwy cynhwysfawr:

> *Dim. Mae'n rhaid i chi ei wneud eich hun, ac mae hynny'n golygu gwneud cais am grantiau'r Loteri mewn amgylchedd cystadleuol iawn lle mae gwerth canlyniadau ac effeithiau yn gallu newid dros nos, gweithio am ddim i godi eich proffil a chynnal cwmni rydych chi'n ei gymorthdalu eich hun, gan arwain at gost bersonol a cholled ariannol fawr. Ni allwch dyfu, cynnal eich hun na goroesi fel cyfarwyddwr proffesiynol yng Nghymru.*[32]

[31] Ymatebwyr i'r arolwg – Dienw – mis Mai 2019
[32] Ymatebwr i'r arolwg – Dienw – mis Mai 2019

Dywedodd ymatebwr arall:

> *Mae'n rhaid i mi greu'r gwaith fy hun, rwy'n creu fy nghyfleoedd fy hun.*[33]

Tra crybwyllodd un arall:

> *Rydw i wedi rhoi'r gorau i geisio datblygu fy ngyrfa gyfarwyddo.*[34]

Craidd y mater yw p'un a yw hyn yn ffaith economaidd syml – bod y seilwaith theatr yng Nghymru yn rhy annatblygedig i gynnal gyrfa gynaliadwy fel cyfarwyddwr – neu a yw rhywbeth arall yn digwydd.

Mae rhai cyfarwyddwyr o'r farn ei fod yn gysylltiedig â'r cyntaf:

> *Dybiwn i fod angen mwy o waith i'w gyfarwyddo – mae angen i theatrau gynhyrchu mwy.*[35]

Efallai bod hynny'n wirionedd annymunol, ond dyna'r sefyllfa sydd ohoni ac mae'n annhebygol o newid yn fuan. Yn wir, yn ystod y blynyddoedd diwethaf, nid yw'r celfyddydau yng Nghymru wedi elwa o'r un faint o gyllid â rhannau eraill o'r Deyrnas Unedig. Mae Cymru hefyd yn ei chael hi'n anodd gwneud achos mor gryf dros gyllid ychwanegol gan ymddiriedolaethau a sefydliadau neu ddyngarwch preifat, er gwaethaf buddsoddiad calonogol cefnogwyr fel Ymddiriedolaeth Carne ac eraill.

Fodd bynnag, mae hefyd yn amlwg, er mwyn creu gwaith, bod llawer o gyfarwyddwyr yn teimlo pwysau i hunangynhyrchu a lansio eu cwmnïau eu hunain dim ond er mwyn cael mynediad at gyllid y loteri. Er ei bod yn addas i rai cyfarwyddwyr reoli eu cwmnïau eu hunain a gweithio o brosiect i brosiect, mae rhai yn credu bod hynny bellach yn anghenraid annymunol a hyd yn oed yn cyfeirio ato fel *"system chwerthinllyd."*[36]

Ers y nawdegau cynnar, dim ond lleiafrif bychain o gwmnïau annibynnol yng Nghymru – Volcano, No Fit State, Jukebox Collective – sydd wedi gallu trosglwyddo i'r portffolio o sefydliadau a ariennir gan refeniw. Yn yr hinsawdd bresennol, mae'n ddealladwy bod CCC yn parhau i fod yn amharod i ychwanegu at ei gyfrifoldebau trwy ysgwyddo ymrwymiad i ariannu newydd-ddyfodiaid i'r portffolio refeniw. Yn wahanol i rannau eraill o'r Deyrnas Unedig, fodd bynnag, lle y gellir ystyried bod cyllid refeniw yn deillio o dwf iach, gwaith o ansawdd uchel a chyrraedd cynulleidfaoedd, mae'n ymddangos bod hyn y tu hwnt i gyrraedd cwmnïau yng Nghymru o hyd. O ganlyniad, ni chynigir lawer o anogaeth i gyfarwyddwyr ystyried hyn yn llwybr tuag at yrfa gynaliadwy.

---

33 Ymatebwr i'r arolwg – Dienw – mis Mai 2019
34 Ymatebwr i'r arolwg – Dienw – mis Mai 2019
35 Ymatebwr i'r arolwg – Dienw – mis Mai 2019
36 Cyfweliad – Dienw – 18 Gorffennaf 2019

Yn ogystal, mae'n amlwg bod nifer y cwmnïau seiliedig ar brosiectau yng Nghymru wedi tyfu'n gyflymach ac yn gyflymach wrth i'r cyfle i weithio ar y cyd a chael eu cynhyrchu gan gwmnïau refeniw ddirywio. Roedd cydgynyrchiadau rhwng y sector annibynnol a chwmnïau refeniw yn gyffredin ddeng mlynedd neu fwy yn ôl, ond maen nhw'n fwy anghyffredin erbyn hyn, yn enwedig gan fod y cwmnïau hynny yn gweld mwy o werth mewn ceisio cydgynyrchiadau â phartneriaid y tu allan i Gymru.

Mae cyfleoedd eraill ar gael i gyfarwyddwyr weithio o fewn seilwaith presennol theatr. Ochr yn ochr â chyfarwyddo, dywedodd y cyfranogwyr eu bod wedi dod o hyd i waith mewn ystod eang o rolau theatr ategol, gyda mwy na 65% yn gweithio mewn rhyw fath o rôl addysgol a 72% yn arwain gweithdai. Fodd bynnag, ystyrir hyn mewn ffordd negyddol yn aml, gan fod cyfarwyddwyr yn teimlo eu bod yn cael eu neilltuo i gategori penodol. Soniodd y cyfranogwyr am hierarchaeth ddi-fudd mewn theatrau yn ymwneud â meysydd arbenigedd:

> *Dywedwyd wrtha' i fod fy CV yn rhy amrywiol… Ar fy CV, rydw i'n rhoi fy ngwaith cyfarwyddo a'm gwaith theatr gymhwysol. Mae'r ddau yr un mor werthfawr. Fodd bynnag, bydd (y sefydliad) yn gofyn i mi wneud prosiectau allgymorth cymunedol… sy'n gallu bod yn heriol iawn… Ond a ydw i'n teimlo'n hyderus i gynnig sioe iddyn nhw? Go brin. Rydw i'n gwybod am bobl yno sy'n dweud, 'Na, mae hi'n gweithio yn y gymuned yn unig'.*[37]

Mae cyfleoedd i gyfarwyddwyr ar eu liwt eu hunain yn brin mewn theatrau yng Nghymru o hyd. Ar yr un pryd, mae ein gwaith ymchwil yn dangos y farn gyffredinol nad yw gallu a gwaith cyfarwyddwyr yng Nghymru yn cael eu gwerthfawrogi digon. Dywedodd un unigolyn a gymerodd ran yn yr arolwg y byddai cyfleoedd yn gwella dim ond pe byddai *"sefydliadau (…) yn rhoi'r gorau i anwybyddu'r doniau sy'n bodoli yma yng Nghymru. Petai'r aelodau bwrdd hynny yn gweld gwaith y tu hwnt i'w sefydliad eu hunain."* Dywedodd un arall *"yn aml iawn, nid yw sefydliadau sy'n cael cyllid craidd yn rhoi ystyriaeth hyd yn oed i gyfarwyddwyr lleol."*

Mae un cyfarwyddwr sy'n dod i'r amlwg sydd wedi elwa o ddatblygu o fewn lleoliad cynhyrchu yn cytuno ac yn cysylltu ei wreiddiau â math o allgáu:

> *Rwy'n credu bod cydbwysedd rhwng theatrau yng Nghymru sy'n ceisio cael eu cydnabod yn genedlaethol a cheisio torri trwodd a dangos eu gwaith yn Llundain a mannau eraill a theimlad bod rhaid iddyn nhw greu ymdeimlad o fri a chreu enw i'w hunain. Ac, am ryw reswm, gallai hynny olygu gwrthod cyfleoedd i'r bobl sy'n ceisio*

[37] Cyfweliad – Dienw – 22 Gorffennaf 2019

> *gweithio – Cymry sy'n ceisio gweithio gyda'r theatrau hynny. A bod yn onest, mae'n teimlo fel petai rhyw fath o ddiwylliant dosbarth canol yn gysylltiedig â hynny. Mae'n cael ei werthfawrogi llai, rywsut.*[38]

Mae hyn yn rhan o ddadl ehangach sydd wedi bod yn bwnc llosg yn ystod y deunaw mis diwethaf. Roedd un o'r materion a godwyd yn y llythyr agored at NTW a lofnodwyd gan ddeugain o ddramodwyr[39] yn ymwneud â chanfyddiad o ddiffyg ymwneud gan bobl greadigol o Gymru ac sydd wedi'u lleoli yng Nghymru â swyddi arweiniol yn rhaglen waith y cwmni. Gall hyn ffrwydro'n rhwydd yn drafodaeth ymrannol ynglŷn â chenedlaetholdeb, yn hytrach na pha mor ddifrifol y mae sefydliadau'n ystyried y cyfrifoldeb i ddatblygu pobl ddawnus yng Nghymru o bob cefndir.

Er hynny, mae'r safbwyntiau hyn wedi'u gwreiddio'n ddwfn ac fe'u cynrychiolir gan yr ymatebwr i'r arolwg a ysgrifennodd yn sychlyd:

> *Y peth cyntaf y galla' i feddwl amdano i helpu i gynyddu cyfleoedd ar gyfer cyfarwyddwyr canol gyrfa ar eu liwt eu hunain yw pe byddai Cyfarwyddwyr Artistig y portffolio o Gwmnïau Theatr Cynhyrchu yn ystyried defnyddio cyfarwyddwr canol gyrfa o Gymru neu sydd wedi'i leoli yng Nghymru i gyfarwyddo cynhyrchiad ambell waith.*[40]

Mewn cyferbyniad, mae Theatr Clwyd – un o'r prif leoliadau cynhyrchu yng Nghymru – yn honni: *"Yn yr un modd â phenodi cyfarwyddwyr ar eu liwt eu hunain ar gyfer cynyrchiadau Theatr Clwyd, mae cynnig cyfleoedd i gyfarwyddwyr a chwmnïau lleol ac artistiaid eraill sydd wedi'u lleoli yng Nghymru yn rhan o'n proses benderfynu."* Yn ogystal, ystyrir ei bod yn flaenoriaeth *"meithrin a datblygu doniau creadigol yng Nghymru, yn enwedig ymhlith pobl o Gymru ac sydd wedi'u lleoli yng Nghymru."*

Yn ddiweddar, mae Theatr Clwyd wedi lansio sawl menter i gefnogi datblygiad cyfarwyddwyr, awduron ac eraill ar gam cynnar o'u gyrfaoedd. Tan yn ddiweddar, mae'r cyfleoedd i gyfarwyddwyr ar eu liwt eu hunain sydd wedi'u lleoli yng Nghymru gyfarwyddo cynyrchiadau mewnol wedi bod yn gyfyngedig. Fel y dywed Tamara Harvey, *"Mae'n anodd iawn, o ogledd Cymru, i gael gwir ymdeimlad o bwy sy'n gwneud gwaith cyffrous yn y de, hyd yn oed trwy ymweld yn rheolaidd."* [41] Mae hyn yn lledgyfeirio at un o'r problemau sylfaenol sy'n wynebu cyfarwyddwyr nad ydynt yn ystyried eu bod yn dod i'r amlwg nac yn gymwys ar gyfer hyfforddiant mwyach. Fodd bynnag, yn ystod yr hydref eleni, bydd cyfarwyddwr wedi'i leoli yng Nghymru yn cyfarwyddo sioe gymunedol fawr Theatr Clwyd, a byddai'n dangos ymrwymiad sylweddol pe byddai cyfleoedd tebyg ar gael bob blwyddyn ar draws llwyfannau Cymru – yng Nghlwyd ac mewn mannau eraill.

---

38 Cyfweliad – Dienw – 22 Gorffennaf 2019

39 https://www.walesartsreview.org/an-open-letter-to-national-theatre-wales/

40 Ymatebwr i'r arolwg – Dienw – mis Mai 2019

41 Cyfweliad â Tamara Harvey trwy e-bost – 7 Awst 2019

Julia Thomas yw un o'r ychydig gyfarwyddwyr sy'n gweithio mewn prif theatrau yng Nghymru a thu hwnt. Mae hi'n crynhoi'r broblem:

> *Mae perthynas bersonol yn helpu. Rydw i'n credu ei bod yn helpu i gwmnïau gefnogi gwaith, gweld gwaith, bod yn wirioneddol dryloyw, fel bod pawb yn gwybod beth yw'r broses. Mae popeth yn cael ei amlinellu yn nhermau sut rydych chi'n ffurfio cysylltiad, fel ei bod yn deg a bod y broses yr un fath i bawb. Rydw i'n credu bod hynny'n gallu bod yn eithaf anodd gan ein bod ni'n gweithio mewn diwydiant lle mae pwy rydych chi'n ei adnabod yn gallu bod yn bwysig. Mewn gwirionedd, mae angen i gwmni fod â systemau ar waith sy'n cynnig ffordd deg iawn o recriwtio.*[42]

Pwysleisiwyd hyn gan un cyfwelai o ysgol ddrama a ddisgrifiodd ei phroses recriwtio cyfarwyddwyr fel a ganlyn:

> *"Mae'n fewnol iawn. Mae'n ymwneud â phwy sy'n adnabod pwy a beth mae hynny'n ei olygu i brosiectau neu gynyrchiadau penodol."*[43]

Yn draddodiadol, mae cyfarwyddwyr artistig wedi teimlo'r angen i ddiogelu'r broses o guradu rhaglen eu sefydliad trwy ddatblygu ymddiriedaeth yn y cyfarwyddwyr ar eu liwt eu hunain a gyflogir ganddynt. Mae cyfarwyddwyr artistig o'r tu allan yn dod â'u profiadau a'u rhwydweithiau eu hunain gyda nhw. Yn anorfod, mae'n cymryd amser i ymgysylltu â rhwydwaith o gyfarwyddwyr sydd wedi'u lleoli yng Nghymru, yn enwedig gan nad yw'r rhan fwyaf o gyfarwyddwyr yng Nghymru wedi dilyn llwybrau confensiynol tuag at gyfarwyddo. Er bod demograffeg fwy amrywiol yn dechrau herio'r diwylliant cyffredinol yn Lloegr, mae cyfarwyddwyr yng Nghymru bob amser wedi bod yn y lleiafrif os ydynt wedi'u haddysgu yn Rhydgrawnt neu wedi camu ymlaen o gynorthwyo i yrfa gyflawn. Mae'r llwybr hwn yn anghyffredin iawn i gyfarwyddwyr wedi'u lleoli yng Nghymru sy'n tystio i bwysigrwydd profiad actio, theatr gymunedol ac addysg fel y prif gyd-destunau ar gyfer eu taith tuag at gyfarwyddo.

Cynigiodd Cyfarwyddwr Artistig NTW, Kully Thiarai, safbwynt cydymdeimladol ynglŷn â'r rhwystrau sy'n wynebu rhai cyfarwyddwyr:

> *Rwy'n ymwybodol iawn… bod rhai pobl sy'n eofn iawn ac a fydd yn gwthio eu ffordd i flaen y llinell, ac eraill sy'n diflannu'n dawel, neu'n teimlo fel petaen nhw wedi'u gadael ar eu hôl, neu'n gwbl anweledig. Felly, weithiau, mae'n rhaid i ni ystyried llwybrau gwahanol i'r rhai amlwg…* [44]

---

[42] Cyfweliad – Julia Thomas – 18 Gorffennaf 2019 yng Nghaerdydd
[43] Cyfweliad – Dienw – 10 Mehefin 2019
[44] Cyfweliad – Kully Thiarai – 26 Mehefin 2019 yn NTW

Yn yr un modd, mae Arwel Gruffydd – Cyfarwyddwr Artistig Theatr Genedlaethol Cymru – yn dweud mai dim ond ambell gyfarwyddwr sydd wedi cysylltu ag ef gyda syniadau a bod yr un tri neu bedwar enw yn codi droeon:

> *Mae cyfarwyddwyr theatr yn cysylltu â ni gyda syniadau – ddim yn aml iawn, ond bydd rhai cyfarwyddwyr yn cysylltu â ni yn ddigymell.*[45]

Fodd bynnag, wrth ymateb i gwestiynau ynglŷn â sut gall cyfarwyddwyr gael cyfleoedd i weithio, soniodd cyfarwyddwyr artistig dro ar ôl tro am bwysigrwydd ymddiriedaeth a datblygu perthnasoedd trwy sgyrsiau penagored parhaus. Ar y llaw arall, roedd cyfarwyddwyr ar eu liwt eu hunain yn awyddus i sôn am y dirgelwch cymharol sy'n gysylltiedig â chael swyddi a'u hawydd am dryloywder yn y ffordd y mae theatrau'n delio â chyfleoedd sydd ar gael.

Disgrifiodd un cyfarwyddwr ifanc sut mae rhai cyfleoedd yn gallu dod i'r amlwg trwy hap a damwain:

> *Dydw i ddim yn gwybod sut ges i un o'm cyfleoedd. Anfonwyd neges e-bost ataf ac fe es i i gael cyfweliad ar gyfer y swydd ac yna fe ges i hi. Roedd yn gyfle gwych, ond – hyd y gwn i – nid oedd wedi'i hysbysebu'n gyhoeddus. Ond doeddwn i ddim hyd yn oed wedi cael cyfarfod iawn gyda'r theatr honno a dydw i ddim yn gwybod sut oeddwn i ar ei rhestr… Felly, mae 'na ochr fwy dirgel sy'n dibynnu mwy ar gysylltiadau a'r bobl rydych chi'n eu hadnabod. Ac os ydyn ni'n sôn am rwystrau, neu bobl nad oes ganddyn nhw'r breintiau sydd gen i – ar lefel sylfaenol, os nad ydyn nhw'n clywed am y cyfle, neu os nad ydyn nhw'n cael gwybod amdano, beth ydych chi'n disgwyl fydd yn digwydd?*[46]

Mae rhai cwmnïau cynhyrchu yn dadlau yr hoffent gynnig mwy o waith cyfarwyddo ond eu bod yn cael eu hatal rhag gwneud hynny gan ddiffyg cyllideb. Maen nhw'n dadlau y bydd defnyddio cyfarwyddwr mewnol yn arbed arian i'r cwmni ar ffïoedd yn aml. Ond, p'un a yw'n deillio o anghenraid neu ddewis, mae ein gwaith ymchwil yn dod i'r casgliad clir bod angen i'r arfer presennol o gyflogi cyfarwyddwyr fod yn llai niwlog o lawer, yn enwedig pan fydd diffyg mynediad at rwydweithiau hanesyddol penodol yn achosi rhwystr.

Yn ôl Kully Thiarai:

> *Gallaf ddeall bod ymddiriedaeth yn gallu cael ei defnyddio yn yr un ffordd â'r syniad o ansawdd pan fyddwch chi'n sôn am weithio mewn ffrâm wahanol fel dull o atal pethau...*[47]

Ac mae Julia Thomas ym mynd ymhellach fyth:

---

[45] Cyfweliad – Arwel Gruffydd – 12 Mehefin 2019 yn Theatr Sherman

[46] Cyfweliad – Dienw – 22 Gorffennaf 2019

[47] Cyfweliad – Kully Thiarai – 26 Mehefin 2019 yn NTW

Dylai systemau fod ar waith sy'n cynnig tegwch i bobl ar wahanol gamau.

Mae'r ensyniad yn glir – mae diffyg tryloywder yn arwain at allgáu ac yn cael yr effaith fwyaf ar grwpiau a dangynrychiolir.

Mewn un ffordd, mae herio hawl cyfarwyddwyr artistig i wneud penderfyniadau ansoddol ynglŷn â phwy maen nhw'n gweithio gyda nhw a pha artistiaid maen nhw'n eu defnyddio yn mynd i wraidd yr hyn maen nhw'n ei wneud. Gall ansawdd a llwyddiant eu rhaglen bennu llwyddiant eu gwaith. Dyna sut maen nhw'n cael eu barnu, i raddau helaeth. Er hynny, mae llawer o arweinwyr artistig yn hyrwyddo newid blaengar a chynhwysol, ac yn teimlo bod yr heriau sy'n cystadlu yn erbyn ei gilydd yn eu rolau yn golygu bod mwy i'w wneud bob amser. Felly, heb lethu rôl cyfarwyddwr artistig yn sylfaenol, a oes unrhyw beth y gellir ei wneud?

Mae'r mater hwn wedi cael ei gydnabod yn ystod y blynyddoedd diwethaf ac, fel yr ydym wedi'i weld, mae rhai sefydliadau wedi ymateb iddo trwy ganolbwyntio ar hyfforddi'r genhedlaeth nesaf o gyfarwyddwyr theatr o Gymru ac sydd wedi'u lleoli yng Nghymru. Ond, ni waeth pa mor galonogol a buddiol yw'r pwyslais hwn, mae hyfforddiant yn ymagwedd tymor hir at broblem eang y mae angen mynd i'r afael â hi ar frys.

Mae galwadau yn un ffordd o glywed gan y gymuned artistig am eu syniadau wrth ymateb i angen penodol – fel rhaglennu neu'r angen i *"roi lle,"* er enghraifft, i artistiaid a dangynrychiolir. Crybwyllodd cyfarwyddwyr brosiect Radical Creatures NTW sawl gwaith mewn ffordd gadarnhaol. Anogwyd gwneuthurwyr theatr benywaidd a chanddynt syniadau beiddgar i'w cyflwyno i broses a arweiniodd at sawl comisiwn newydd.

Taflodd Kully Thiarai oleuni ar ei werth ehangach wrth alluogi amrywiaeth – o ran pobl a syniadau:

> *Mae'n ddiddorol pa fath o bobl y gwnaethon ni gyfarfod â nhw drwy'r broses honno. Roedden ni'n adnabod rhai ohonyn nhw'n dda iawn. Doedden ni ddim yn adnabod eraill o gwbl. Ac ni fyddai eraill wedi ymateb mewn ffordd mor feiddgar er ein bod ni'n eu hadnabod. Roedd gweithredu i ymateb yn golygu ein bod ni'n cael sgwrs wahanol. Unwaith eto, efallai nad yw'n rhywbeth uniongyrchol sy'n arwain at allbwn, ond roedd y ffaith eu bod nhw wedi cyrraedd y rhestr fer, y ffaith eu bod nhw wedi gorfod meddwl amdano, y ffaith eu bod nhw wedi ffurfio rhai perthnasoedd – roedd hynny i gyd wedi'u helpu nhw i feddwl efallai nad oedd yn syniad gwael a dylai helpu i wthio rhai pethau ymlaen.*[48]

Mae llawer o gwmnïau'n postio cyfleoedd ffurfiol am swyddi ar eu gwefannau yn ogystal â hysbysebu mewn mannau eraill. Fodd bynnag, mae'n anoddach o lawer dod ar draws cyfleoedd llawrydd a chanllawiau ar sut i gysylltu â chwmnïau i drafod syniadau a datblygu perthnasoedd. Mae NTW yn cynnig eithriad defnyddiol i'r arfer yn hyn o beth ac wedi llunio

48 Cyfweliad – Kully Thiarai – 26 Mehefin 2019 yn NTW

tudalen benodol ar gyfer ymgysylltu ag artistiaid o'r enw *"Eich Gwaith."* [49] Fel arall, er bod cwmnïau yn aml yn rhyddhau gwybodaeth trwy sianeli fel cyfryngau cymdeithasol neu restrau e-bost, nid yw ar gael yn eang ac mae'n rhwydd ei methu hyd yn oed gan y rhai sy'n 'gwybod am bethau'.

Yn gyffredinol, mae cwmnïau comisiynu yn tybio bod pobl yn gwybod bod ganddyn nhw bolisi drws agored, ac maen nhw'n disgwyl i bobl gysylltu â nhw ar y sail honno. Ar yr un pryd, nid oes digon o gapasiti gan rai cwmnïau i ddilyn gwaith, ymateb i ymholiadau a chyfarfod ag artistiaid. Yn anecdotaidd, fodd bynnag, mae'n gyffredin clywed am negeseuon e-bost yn cael eu hanwybyddu a chamau dilynol a addawyd yn parhau i fod heb eu cyflawni. Er y gallai cwmnïau wella tipyn o ran rhoi gwybod sut yr hoffent i bobl gysylltu â nhw a phwy yw'r unigolyn cyswllt mwyaf priodol, mae angen llawer mwy o eglurder a thryloywder ynglŷn â sut y gall artistiaid ymgysylltu â'n theatrau. Dylai'r llawlyfr *arfer gorau o ran cyfarwyddo*[50] a gyhoeddwyd yn ddiweddar ac a gynhyrchwyd gan SDUK fod yn ddeunydd darllen gorfodol i theatrau, gan annog: *Os oes arnoch angen cyfarwyddwr – hysbysebwch!* Mae'n amlinellu sawl syniad da i annog cwmnïau i ailfeddwl am y ffordd maen nhw'n recriwtio cyfarwyddwyr, gan alluogi mwy o dryloywder a chyfleoedd.

Bellach, mae rhai sefydliadau yn Lloegr yn gweithredu polisi lle maen nhw'n rhoi gwybod eu bod nhw'n agored i dderbyn syniadau a chynigion am gyfnod penodol yn ystod y flwyddyn. Er y mynegwyd rhywfaint o feirniadaeth gychwynnol bod elfen gyffredinol o fod yn agored yn cael ei thynnu'n ôl, mae wedi rhoi mwy o eglurder i lawer. Sut bynnag, dylai cwmnïau comisiynu fod â pholisi clir a hygyrch ynglŷn â sut maen nhw'n fodlon i bobl gysylltu â nhw, pryd maen nhw'n agored i dderbyn syniadau, pryd mae penderfyniadau rhaglennu'n cael eu gwneud a phryd y gall cyfarwyddwyr gael eu hystyried ar gyfer prosiectau.

Mae rheolau Loteri CCC yn nodi'n benodol y dylai unrhyw rôl sydd â ffi o £5000 neu fwy ar gyfer prosiect gael ei chyflwyno ar gyfer tendr oni bai y gellir dadlau eithriad. Mae rheol debyg yn bodoli ym mhroses dendro Llywodraeth Cymru, er bod y ffi wedi'i gosod yn uwch. Yn dilyn lobïo llwyddiannus a chalonogol SDUK gydag Equity a phartneriaid eraill, gall ffïoedd cyfarwyddwyr fod yn fwy na'r terfynau hyn weithiau. Er bod llawer o gynyrchiadau theatr yn cael eu hariannu o gostau craidd ac felly nid ydynt yn ddarostyngedig i ganllawiau'r Loteri, gellid dadlau bod cynseiliau ynglŷn â'r defnydd mwyaf tryloyw o arian cyhoeddus.

Wrth i sefydliadau fyfyrio'n ddyfnach ar y rhwystrau maen nhw'n eu creu rhag cynnwys rhai grwpiau, mae ein gwaith ymchwil yn gofyn p'un a ddylai theatrau ddefnyddio dulliau mwy ffurfiol o recriwtio – i'r graddau bod rhai penodiadau, o leiaf, yn cael eu gwneud trwy gyfweliad neu brosesau arfarnol eraill.

---

[49] https://www.nationaltheatrewales.org/cy/datblygu-creadigol/eich-gwaith/

[50] Ar gael trwy gysylltu ag info@stagedirectorsuk.com

Er enghraifft, mae gwobr JMK, sy'n cynnig cyfle i gyfarwyddwyr sy'n dod i'r amlwg, wedi ffurfio partneriaeth newydd ag Orange Tree Theatre. O 2019 ymlaen, bydd cynhyrchiad yr enillydd yn ffurfio rhan graidd o raglen flynyddol y theatr ac yn cynnig cyfle i gyfarwyddo cynhyrchiad ar raddfa lawn. Yn yr achos hwn, mae budd clir o'r adnoddau a ddarperir gan yr ymddiriedolaeth, ond nid oes unrhyw beth i atal theatrau yng Nghymru rhag archwilio fframwaith tebyg, ac nid dim ond o ran artistiaid sy'n dod i'r amlwg.

Er gwaethaf rhinweddau personol a bwriadau da llawer o'r cyfarwyddwyr sydd mewn swyddi dylanwadol yng Nghymru, mae'r gwaith ymchwil yn dangos ymdeimlad llethol bod arfer y dylanwad hwnnw yn arwain at ganlyniadau anfwriadol, o bosibl, sy'n ymrannol ac yn waharddol. Pan ystyriwn y problemau sy'n wynebu cyfarwyddwyr sydd wedi symud y tu hwnt i'r categori 'dod i'r amlwg', ceir argraff braidd yn ymddiheurol nad oes unrhyw beth y gellir ei wneud. Wrth gwrs, mae diffyg adnoddau'n broblem, ond o ystyried y dystiolaeth lethol bod cyfarwyddwyr o Gymru ac sydd wedi'u lleoli yng Nghymru yn teimlo eu bod yn cael eu hanwybyddu gan gynhyrchwyr yng Nghymru, mae angen i theatrau cynhyrchu wneud rhywbeth ynglŷn â'r canfyddiad hwn yn hytrach na pharhau i ddefnyddio cronfa o gyfarwyddwyr o fannau eraill. Er y gallai olygu bod angen addasu sut mae rhywfaint o ddylanwad yn gweithredu, mae ein gwaith ymchwil yn awgrymu na ddylai ac nid oes angen iddo fod yn rhwystr rhag newid.

Ar 13 Tachwedd 2019, cyhoeddodd Traverse Theatre ei bod yn recriwtio cyfarwyddwyr artistig newydd; penodwyd Gareth Nicholls a Debbie Hannan yn gydgyfarwyddwyr artistig gyda Leslie Ann Rose yn Bennaeth Datblygiad Creadigol newydd. Nid dyma'r tro cyntaf i'r rôl arweiniol mewn theatr gael ei chyflawni mewn partneriaeth, ond yn ystod y flwyddyn ddiwethaf, rydym wedi gweld nifer gynyddol o benodiadau artistig ar y cyd neu gydweithredol. Mae penodiadau diweddar tebyg yn cynnwys Charlotte Bennett a Katie Posner yn Paines Plough, Bryony Shanahan a Roy Alexander Weise yn Manchester Royal Exchange a Sean Foley ac Amit Sharma yn Birmingham Rep. Mae timau Cyfarwyddwr Artistig a Gweithredol ar y Cyd yn gyffredin, ac wedi bod felly, ond gwelir mwy a mwy o gyfrifoldeb a rennir am arweinyddiaeth artistig.

Yn ei herthygl ar gyfer *The Scotsman*[51], croesawodd Joyce McMillan y penodiadau a chanolbwyntiodd ar ddwy agwedd a ddylai fod o ddiddordeb i ni.

> *A hwythau'n gyfarwyddwyr o gefndir dosbarth gweithio neu ddosbarth canol is, sy'n gweithio mewn diwydiant a nodweddir yn aml gan fraint, maen nhw'n frwdfrydig ynglŷn â rôl y theatr mewn gwneud lle ar gyfer yr ystod ehangaf posibl o leisiau, a*

[51] https://www.scotsman.com/arts-and-culture/theatre/that-sounds-like-a-manifesto-to-me-joyce-mcmillan-on-what-the-new-creative-team-at-the-traverse-could-mean-for-the-future-of-theatre-in-scotland-1-5045119

chyrraedd cyhoedd ehangach. Maen nhw hefyd yn ymwybodol o hanes theatr yr Alban wrth herio'r ffiniau hyn; mae Nicholls wedi'i drochi ym myd theatr yr Alban ers bron dau ddegawd, a Hannan yw merch y newyddiadurwr a'r undebwr llafur o Gaeredin, Martin Hannan, ac, mewn rhai ffyrdd, etifedd traddodiad radicalaidd sy'n ymestyn yn ôl i waith 7:84 a Wildcat yn y 1970au…

Yn ddiweddarach, ysgrifennodd:

Ac er y gellid dadlau bod polisi artistig sy'n cael ei weithredu gan ddau unigolyn mewn perygl o ymddangos fel bwystfil a grëwyd gan bwyllgor, mae yna hefyd rywbeth priodol iawn, ar yr adeg hon pan fo materion rhywedd yn bwnc llosg yn y theatr fel mewn meysydd eraill, ynglŷn â phenodi arweinyddiaeth wrywaidd-benywaidd ar y cyd i lywio'r cyfnod hwn.

Mae'r pwynt cyntaf a wnaed gan Joyce McMillan yn pwysleisio'r elfen o gysondeb sy'n treiddio trwy ddatblygu pobl ddawnus o'r Alban ac sydd wedi'u lleoli yn yr Alban. Mae'n cynnwys ymdeimlad o ysgol o gyfleoedd, ond mae hefyd yn cydnabod, efallai yr un mor arwyddocaol, gwerth traddodiad ac etifeddiaeth theatraidd yr Alban.

Er y bu'r ymagwedd hon yn fwy cyffredin yng Nghymru hefyd ar un adeg, yn ystod y deg i bymtheng mlynedd diwethaf mae Cyfarwyddwyr Artistig wedi cael eu recriwtio bron yn gyfan gwbl o'r tu hwnt i'r ffin. Er bod llawer o'r swyddi a chwenychir fwyaf ym myd y theatr yng Nghymru wedi newid dwylo yn ystod y cyfnod hwnnw, dim ond dau o'r penodiadau hyn a aeth i gyfarwyddwyr o Gymru – swyddi sy'n digwydd gofyn am y gallu i siarad Cymraeg. Mae'n rhaid gofyn p'un a yw hyn yn fater o *"ragoriaeth"* yn unig neu a oes ffactorau eraill ar waith.

Cynigiodd cyn Swyddog Drama a Rheolwr Portffolio CCC, sef Nick Davies, ei safbwynt mewn erthygl ar theatr y degawd ar gyfer *The Wales Arts Review*:

Dro ar ôl tro, pam rydyn ni wedi gweld amheuaeth ynghylch arweinwyr artistig sydd wedi cyrraedd o'r tu allan i Gymru, a hyd yn oed gelyniaeth tuag atynt? … Hebddynt, rydyn ni'n dlotach o lawer ac yn suddo ymhellach i'r affwys ynysoldeb a arweiniodd at Brexit ac a ddylai fod yn gasbeth i gymuned y theatr[52]

Mae'r cwestiwn y mae'n ei godi yn un pwysig, ond nid yw ei ateb yn cynnig dadansoddiad systemig; yn hytrach, mae'n syrthio'n ôl ar gyhuddiad o ynysoldeb. Mae'r mater yn un cymhleth yn amlwg, ond perygl ynysoldeb yw'r amddiffyniad cyntaf a roddir yn aml gan geidwaid creadigol pan ofynnir cwestiynau am ddiffyg cyfleoedd i artistiaid o Gymru neu sydd wedi'u lleoli yng Nghymru. Ar y llaw arall, y canfyddiad ymhlith cyfarwyddwyr eu hunain yw nad oes gan y theatrau ddiddordeb ynddynt, yn syml. Mynegwyd hyn sawl gwaith yn yr arolwg:

[52] https://www.walesartsreview.org/a-look-back-at-a-decade-in-welsh-theatre/

Rydw i'n credu bod angen i'r theatrau yng Nghymru gael proses o gynnal trafodaethau â chyfarwyddwyr o Gymru. Dylid gallu disgwyl y byddan nhw'n siarad â chi, o leiaf. Weithiau, mae'n teimlo fel petaech chi dan anfantais yng Nghymru o ran cael gwaith wedi'i gomisiynu gan theatrau os ydych chi'n Gymry![53]

Mae rhai o'r farn bod hyn yn fater o fynediad:

Mae'n anodd iawn cael eich troed yn y drws. Rydw i'n ffodus iawn fy mod i'n gweithio yma (mewn theatr) ac roeddwn i'n ffodus bod gennyf berthynas â'r Cyfarwyddwr Artistig heb fod yn ddieithryn llwyr. Ond sut ydych chi'n cael eich troed yn y drws? Mae'n anodd i rywun o'r tu allan sy'n edrych i mewn. Does dim digon o fynediad, yn fy marn i.[54]

Mae eraill yn gweld hyn o safbwynt mwy unigol:

Mae angen newid ffordd o feddwl Cyfarwyddwyr Artistig theatrau allweddol y wlad - h.y. y Sherman, Theatr Clwyd, NTW.[55]

Daeth Abdul Shayek (Cyfarwyddwr Artistig Fio) i Gymru yn 2011 i weithio gydag NTW fel Cyswllt Creadigol. Ac yntau'n rhywun sy'n gweithio yng Nghymru a'r tu allan i Gymru, mae'n mynd i'r afael â'r materion sydd yn y fantol, gan droi'n agos at alw am gwotâu:

Rydw i'n credu y dylai fod amod ym mhob lleoliad graddfa ganolig bod rhaid iddo weithio gyda rhywun o Gymru oherwydd nid yw cyfarwyddwyr artistig yn gadael yn aml iawn, a phan fyddan nhw'n gadael maen nhw'n cael eu disodli gan bobl o Lundain. Felly, y broblem unwaith eto yw'r awydd cyson hwn – Mae yna wir – Ai argyfwng hyder ydyw yng Nghymru a'i sector creadigol? Oherwydd bod awydd cyson i ddod â phobl i mewn o'r tu allan… Dydw i ddim yn credu bod y model hwnnw'n gweithio. Er mwyn i Gymru dyfu o ddifrif ac i'r cyfarwyddwyr yng Nghymru dyfu o ddifrif, rydw i wir yn credu bod angen sefydlu rhywbeth sy'n galluogi cyfarwyddwyr… Nid swyddi cyfarwyddo yng Nghymru ar gyfer cyfarwyddwyr o Gymru, ond rydw i'n sicr yn credu bod lle… Os nad yw pobl yn eich sector yn mentro arnoch chi, beth fydd pobl y tu allan i sector Cymru yn ei feddwl amdanoch? "O, rydych chi'n dod i siarad â fi, ond beth am, dyweder, Theatr Sherman? Pam nad ydyn nhw'n gweithio gyda chi?" Mae hwnnw'n gwestiwn rydw i wedi'i gael.[56]

Mae llawer o gyfarwyddwyr yn gwerthfawrogi'r ysgogiad newydd a'r cyfle i ryngweithio â chynhyrchwyr gwahanol, ac yn croesawu'r ychwanegiad at eu cymuned. Er hynny, ar yr un pryd, maen nhw'n cydnabod y bydd y cyfarwyddwyr hynny'n anghyfarwydd â'u gwaith – ac

[53] Ymatebwr i'r arolwg – Dienw – mis Mai 2019
[54] Ymatebwr i'r arolwg – Dienw – mis Mai 2019
[55] Ymatebwr i'r arolwg – Dienw – mis Mai 2019
[56] Cyfweliad – Abdul Shayek – 18 Mehefin 2019 yn Chapter

weithiau'n anwybodus ynglŷn ag ef – gan gyfrannu hoffterau a safbwyntiau newydd, a rhwydweithiau o gysylltiadau ac ymddiriedaeth nad ydynt yn eu cynnwys nhw. Nid beirniadaeth o reidrwydd ydyw bod y penodiadau hyn wedi cael eu gwneud yn y modd y'u gwnaed, ond y ffaith yw bod y mwyafrif llethol o'r rolau arwain hyn, dro ar ôl tro, wedi mynd i unigolion nad oes ganddynt hanes a phrofiad o weithio yng Nghymru. Yr effaith gyffredinol, dros amser, yw bod y bobl yn ein gwaith ymchwil, ac yn ehangach, yn credu bod hyn yn broblem.

Mae Arwel Gruffydd yn cydnabod rhai o'r teimladau hyn:

> *Mae yna faterion yn ymwneud â hunaniaeth – hunaniaeth genedlaethol, hunaniaeth ddosbarth – sy'n gymhleth iawn ac yn mynd y tu hwnt i'r sector theatr. Ond mae ymdeimlad hefyd na allwn ni 'Gymry bach' gyflawni pethau ein hunain, bod angen i ni gael cymorth o rywle arall oherwydd bod y bobl draw fan 'na yn gwybod yn well… Felly, rydyn ni'n credu y gallwn ni afael yn rhywun sydd â hanes blaenorol yn rhywle arall a'i ollwng yma heb sylweddoli… bod risg na fyddwch chi'n dod â'ch rhanddeiliaid a'ch cynulleidfa gyda chi… Ni fydd rhywun sy'n cael ei alw i mewn o rywle arall yn meddu ar wybodaeth ddiwylliannol, ac mae hynny'n achosi risg o fath gwahanol. Byddai'n dda gen i petai byrddau'r sefydliadau hyn yn penodi o fewn Cymru, oherwydd rydyn ni eisiau i'r gwaith rydyn ni'n ei wneud fod yn gynrychiadol o'r gymuned a chynrychioli ein cynulleidfaoedd. Hyd yn oed os nad nhw yw'r rhai mwyaf profiadol ar bapur, mae'n rhaid i ni eu cynorthwyo i gyrraedd y nod. Er enghraifft, pan es i i Theatr Gen, doeddwn i ddim wedi rhedeg cwmni o'r blaen. Roedd gen i rywfaint o brofiad o reoli, ond oherwydd ei fod yn sefydliad iaith Gymraeg, doedd dim modd dod â rhywun i mewn o'r tu allan. Felly, roedd rhaid i'r bwrdd fentro ychydig arnaf a rhoi cymorth i mi i dyfu i'r rôl. A chynigiwyd mentor a hyfforddiant i mi i wneud hynny.*[57]

Unwaith eto, mae'n rhaid ystyried p'un a oes diffyg anarferol o dalent yng Nghymru o ran cyfarwyddo ar gyfer y llwyfan sy'n golygu, yn y pen draw, nad yw arweinwyr artistig posibl yn addas i'r rolau hyn. Fel yr esboniodd un Cyfarwyddwr Artistig, gall penderfyniadau artistig droi o amgylch a phrofi:

> *y ddealltwriaeth bod unrhyw beth sydd – yn rhannol, o leiaf – wedi'i seilio ar hoffter a barn yn sicr o deimlo'n ddieithr i'r rhai hynny nad ydynt yn rhannu'r un hoffter neu farn*.[58]

Er gwaethaf hynny, er bod llawer yn honni bod y dŵr ym Mhort Talbot yn gyfrifol am greu rhai o'n prif actorion, nid yw'n ymddangos bod elicsir o'r fath yn bodoli ar gyfer cyfarwyddwyr, yn anffodus. Sut bynnag, go brin bod y mater yn ymwneud â dawn ddwyfol;

---

[57] Cyfweliad – Arwel Gruffydd – 12 Mehefin 2019 yn Theatr Sherman

[58] Cyfweliad â Tamara Harvey trwy e-bost – 7 Awst 2019

mae'n fwy tebygol o fod yn gysylltiedig â'r ffaith nad yw byrddau sy'n amharod i gymryd risgiau yn gweld y dystiolaeth empirig bod ymgeiswyr o Gymru yn meddu ar y cefndir a'r profiad i arwain y prif gwmnïau cynhyrchu.

Mae Julia Barry, Cyfarwyddwr Gweithredol Theatr Sherman, yn credu y bydd y sefyllfa'n newid yn hwyr neu'n hwyrach:

> *Rydw i wir yn credu – o ddifrif – pan ddaw'r swydd hon ar gael nesaf (h.y. Cyfarwyddwr Artistig Theatr Sherman) y caiff ei llenwi gan rywun o Gymru, oherwydd rydw i'n credu bod yna bobl sy'n cael y profiad a'r cyfleoedd nawr a fydd yn eu galluogi i gerdded i mewn i adeilad fel hwn a dweud: galla' i wneud hynny.*[59]

Mae'r farn hon wedi'i seilio ar ffydd, dros amser a chyda chymorth parhaus, y bydd cyfarwyddwyr sy'n dangos addewid cynnar wrth weithio ar draws graddfeydd ac ar draws sefydliadau yn datblygu digon o ddealltwriaeth o'r rôl arwain i gamu i fyny a chwarae rhan. Fodd bynnag, mae Julia yn cydnabod y gallai'r bobl ddawnus wedi bod yno yn y gorffennol, ond nad oeddent wedi cael eu cefnogi, o bosibl:

> *Un o'r materion eraill – o bosibl – yw nad ydym ni, fel sector, wedi cynorthwyo pobl i drosglwyddo o un raddfa i'r nesaf. Mae gennym ni lawer o gyfarwyddwyr sy'n gwneud gwaith rhagorol ar raddfa lai, ond nid oes cyfleoedd i drosglwyddo.*[60]

Mae'r syniad o drosglwyddo yn arwyddocaol. Yn ôl Lee Lyford o Theatr Iolo:

> *Dydw i ddim yn gwybod p'un a ges i gyfleoedd i hyfforddi, ond yr hyn a roddwyd i mi bob amser oedd cyfleoedd cyflogaeth ar draws sbectrwm eang o waith… Felly, tra oeddwn i'n gwneud yr holl waith yma i blant, roeddwn i hefyd yn gwneud dramâu am drais rhywiol, er enghraifft yn y Stiwdio yn Theatr yr Old Vic ym Mryste. Roedd y cymorth ges i yno wedi fy ngalluogi. Roeddwn i'n ffodus iawn. Roedd yn gysylltiedig â'm perthynas â'r adeilad (h.y. The Egg yn Theatr Royal Caerfaddon) a'r amser y bues i yno. Mae'n eithaf amlwg, mewn gwirionedd. Mae'n rhaid i chi wneud dramâu a chyfarwyddo dramâu.*[61]

Mae'r pwysau ariannol cyffredinol ar gwmnïau cynhyrchu yng Nghymru wedi arwain at greu model busnes gwahanol ar gyfer theatrau yng Nghymru. Ceir llawer mwy o bwyslais ar bartneriaethau cydgynhyrchu, yn enwedig â chynhyrchwyr o'r tu allan i Gymru, sydd â'r nod o godi proffil, denu adnoddau a gwella effaith. Y goblygiad yw bod canlyniad cryfach i unrhyw fuddsoddiad o ran niferoedd cynulleidfa, cyrhaeddiad a chanfyddiad o welliant o ran

[59] Cyfweliad â Julia Barry – 12 Mehefin 2019 yn Theatr Sherman
[60] Cyfweliad â Julia Barry – 12 Mehefin 2019 yn Theatr Sherman
[61] Cyfweliad â Lee Lyford – 18 Mehefin 2019 yn Chapter

ansawdd. Mae rhywfaint o synnwyr, felly, mewn penodi cyfarwyddwyr sydd â rhwydwaith da ac sy'n gallu manteisio ar eu cysylltiadau.

Fodd bynnag, mae hefyd effaith ddiamheuol ar ddatblygiad y celfyddydau yng Nghymru. Fel y mae Abdul Shayek yn dadlau:

> *Rydw i'n credu bod angen i Gymru – yn ei chyfanrwydd – benderfynu ble y mae'n sefyll o fewn hynny i gyd, chi'n gwybod. Pa mor bwysig yw Llundain i'w sîn a'i sector theatr? A beth yw'r telerau ymgysylltu â'r sector hwnnw? Er enghraifft, roeddwn i'n sgwrsio (â Chyfarwyddwr Artistig) am sut oedd ei bwrdd eisiau trosglwyddiadau i'r West End o'r theatr ac roedd hi'n eithaf pendant nad oedd hi eisiau gwneud hynny. Roedd y bwrdd eisiau un peth oherwydd ei fod yn golygu y gallen nhw ddod â rhywfaint o arian ychwanegol i mewn, ond doedd hi ddim eisiau gwneud hynny fel Cyfarwyddwr Artistig. Roedd tyndra diddorol yno.*

Er bod cyfarwyddwyr wedi'u lleoli yng Nghymru yn agored iawn, yn gyffredinol, i'r syniad o ddatblygu eu gyrfaoedd y tu allan i Gymru – wedi'r cyfan, Llundain yw un o'r marchnadoedd mwyaf yn y byd ar gyfer theatr – mae'r cyfleoedd sydd ar gael yma i'r gronfa gyfarwyddo wedi'u cyfyngu hefyd gan agweddau rhai o'r ceidwaid. Er enghraifft, dywedwyd wrth rai cyfarwyddwyr na fyddant yn cael eu hystyried hyd yn oed am waith cyfarwyddo ar eu liwt eu hunain:

> *Mewn sgyrsiau gyda lleoliadau sy'n cynnig gwaith, dywedwyd wrtha' i: "Alla' i ddim rhoi swydd i ti oherwydd bod angen i ti weithio yn Llundain." Dyna'r adborth a roddwyd i fi, yn uniongyrchol.*[62]

Mewn cyferbyniad, mae Catherine Paskell (Cyfarwyddwr Artistig Dirty Protest) yn dadlau'n angerddol dros werth cysylltiad organig rhwng cynulleidfaoedd yng Nghymru a'r cyfarwyddwyr sy'n gwneud gwaith iddynt:

> *Yr unig reswm y des i'n ôl oedd oherwydd ges i'r swydd Gyswllt (NTW) yma, felly mae yna fanteision ac anfanteision. Dydw i ddim yn gwybod a fydden i wedi dod yn ôl oni bai am y swydd honno… oherwydd doeddwn i ddim yn gweld bod unrhyw gyfleoedd i mi yma. Yna, fe arhosais i oherwydd bod y gwaith rydw i'n ei wneud ar gyfer cynulleidfaoedd Cymru. Dyna pam rydw i'n aros yma oherwydd rydw i eisiau gwneud gwaith gyda'r bobl sydd yma ac ar eu cyfer. Ac rydw i'n credu bod hynny'n cael ei golli os ydych chi'n recriwtio o'r tu allan. Nid yw'r ddealltwriaeth na'r gwerthfawrogiad o gynulleidfaoedd a'r hyn mae'n ei olygu i fod yn Gymry neu adrodd straeon Cymreig yn bodoli o reidrwydd pan nad oes gennych chi'r profiad hwnnw. Mae rhywfaint ohono'n gynhenid ac mae rhywfaint ohono'n dod o fyw yma. Fe allwch chi weld hynny yn y gwaith sy'n cael ei wneud oherwydd, weithiau, mae'r*

[62] Cyfweliad – Dienw – 25 Gorffennaf 2019

Cymreictod yn teimlo'n symbolaidd neu wedi'i ychwanegu fel haen. Neu nid yw'n teimlo fel petai'n cysylltu â chynulleidfaoedd yn uniongyrchol oherwydd ei fod yn ymwneud â rhywbeth arall. Yna mae'n teimlo fel petai'r gwaith yn cael ei wneud gan y theatr ar gyfer y diwydiant ac nad yw'n cael ei wneud ar gyfer cynulleidfaoedd.[63]

Gan ddychwelyd i'r mater trosglwyddo a godwyd gan Julia Barry, mae diffyg cyfleoedd strwythurol yng Nghymru o fewn ac ar draws sefydliadau i alluogi cyfarwyddwyr i drosglwyddo i arweinyddiaeth. Pan ofynnodd ein harolwg p'un a oedd gan yr ymatebwyr unrhyw awgrymiadau i wella cyfleoedd i gyfarwyddwyr canol gyrfa, canolbwyntiodd un o bob pump ar y diffyg swyddi Cyfarwyddwr Cyswllt.

Yn y gorffennol, mae CCC wedi canolbwyntio llawer o'i adnoddau datblygu arweinyddiaeth ar gymorth ar gyfer Cymrodoriaeth ar Raglen Arweinyddiaeth Clore a chyfleoedd cysylltiedig, fel y Cyrsiau Byr. Mae holl raddedigion Rhaglen Clore yn tystio i'r addysg neilltuol a ddarparodd, y rhwydweithiau a gynhyrchodd a pha mor drawsnewidiol y bu yn eu bywydau. Rhwng 2005 a 2018, ariannwyd pedair ar ddeg o Gymrodoriaethau a llwyddodd ddau arall o Gymru i gael Cymrodoriaethau a noddwyd gan asiantaethau eraill. Mae gan ddeg o'r pedwar ar ddeg o Gymrodorion o Gymru gefndir o ryw fath yn y theatr. Tan yn ddiweddar, roedd dau fuddiolwr Cymrodoriaeth o'r tu allan i Gymru yn arwain cwmnïau cenedlaethol – Kully Thiarai yn National Theatre Wales a Fearghus O'Conchuir yn y Cwmni Dawns Cenedlaethol. Yn ogystal, penodwyd David Wilson yn Gyfarwyddwr Theatr Brycheiniog yn ddiweddar.

Fodd bynnag, ceir amheuon ynglŷn â ph'un a yw'r buddsoddiad sylweddol hwn yng nghyfle datblygu arweinyddiaeth blaenllaw'r Deyrnas Unedig wedi cael unrhyw effaith ystyrlon ar swyddi arwain ym myd y theatr yng Nghymru. Fel y mae Abdul Shayek – cyn Gyswllt Creadigol NTW a Chymrawd Clore a ariannwyd gan Gyngor Celfyddydau Lloegr – yn dadlau:

Mae'n rhaid i ni geisio gwneud rhywbeth eithaf radicalaidd a gwahanol – fel arall, beth oedd diben yr holl fuddsoddiad yna? Mae'n wallgof meddwl bod pob lle ar y rhaglen Clore yn costio tua £30K – Mae hynny'n llawer o arian i'w fuddsoddi mewn rhywun ac yna peidio â mentro.

Mae CCC wedi rhoi'r gorau am y tro i gynorthwyo ymgeiswyr ar gyfer y Rhaglen Gymrodoriaeth sydd wedi'u lleoli yng Nghymru, ond mae grantiau bach ar gael o hyd ar gyfer rhaglenni eraill ar sail achos unigol.

Mae pwynt Julia Barry yn berthnasol oherwydd ei bod yn ymddangos bellach bod angen i unigolion ym myd y theatr gael profiad ymarferol o weithio mewn lleoliad mawr i allu trosglwyddo'n ystyrlon. Gellir datblygu'r gallu i arwain trwy raglen wedi'i theilwra, yn enwedig pan fydd lleoliadau gwaith a phreswylfeydd a ddewiswyd yn ofalus ar gael. Ond

[63] Cyfweliad – Catherine Paskell – 25 Gorffennaf 2019

mae'r profiad allweddol i gyfarwyddwyr sy'n symud tuag at arweinyddiaeth yn ymwneud â sut mae lleoliad neu gwmni cynhyrchu mawr yn gweithredu – sut mae'n trefnu ei raglen, ei gapasiti, ei raddfa, ei artistiaid a'i gynulleidfaoedd.

Mae rolau cyswllt wedi bod yn nodwedd o'n theatrau bob hyn a hyn. Er y bwriadwyd i Gysylltiadau Creadigol yn NTW fod yn ddatblygiadol eu natur, nid oedd cyfarwyddo'r gwaith yn ganolog i'r swydd. Ar un adeg, roedd Phillip Breen a Kate Wasserberg yn Gysylltiadau Ysgrifennu Newydd yn Theatre Clwyd. Roedd Elen Bowman, Mared Swain, Amy Hodge a Róisín McBrinn yn dal swyddi tebyg yn Theatr Sherman. Ar wahân i Bowman a Swain, y disgwyliwyd iddynt ddatblygu gwaith yn yr iaith Gymraeg, daeth yr unigolion eraill y cyfeiriwyd atynt i Gymru o fannau eraill ac, yn y rhan fwyaf o achosion, maen nhw wedi symud yn ôl dros y ffin. Heblaw yn NTW, lle mae Cyfarwyddwr Cyswllt a Chyswllt Creadigol, mae'r rolau hyn wedi diflannu. Mae hefyd yn werth nodi bod y penodiadau arwyddocaol hyn yn NTW wedi cael eu gwneud heb i'r swyddi gael eu hysbysebu.

Yn fwy diweddar, mae Gethin Evans wedi bod yn Gyswllt Artistig yn Theatr Sherman. Er ei bod yn rôl gyrfa gynnar yn hytrach na swydd Cyfarwyddwr Cyswllt gonfensiynol, cyfarwyddodd gynyrchiadau a chafodd brofiad mewnol defnyddiol, yn enwedig gan ei fod yn rhan o Gwmni Pluen – cwmni preswyl Theatr Sherman ar y pryd. Ac yntau wedi symud ymlaen, mae wedi gweithio i Theatr Clwyd, Gŵyl Chichester a'r Theatr Genedlaethol fel cynorthwy-ydd, cyswllt a hwylusydd, cyn cael ei benodi'n Gyfarwyddwr Artistig newydd Cwmni'r Frân Wen.

Fel yn achos Gethin, pwysleisiodd y gwaith ymchwil fod cyfarwyddwyr o'r farn y byddai cyfleoedd Cyswllt ystyrlon yn gwneud gwahaniaeth mawr i yrfaoedd. Er y credwyd y gallai ac y byddai theatrau yn gwneud mwy pe byddai cyllid ar gael, teimlwyd hefyd y dylid ystyried dull partneriaeth, fel rôl Cyfarwyddwr Cyswllt a rennir rhwng y prif gwmnïau cynhyrchu.

Roedd cryn dipyn yn llai o gyfarwyddwyr yng Nghymru yn ystod y 1990au. Ar y pryd, Jamie Garven (Uwch Ddarlithydd Dros Dro yn RWCMD tan yn ddiweddar) oedd un o'r ychydig a oedd yn gweithio ar sioeau prif lwyfan, yn ogystal â theithiau ar raddfa fach ar gyfer cwmnïau fel Hijinx, Spectacle a'r Cwmni. Trwy weithio gyda CCC, llwyddodd i lunio cynllun a'i helpodd i fod yn Gyfarwyddwr Cyswllt a oedd yn gweithio ar draws tri o'r prif leoliadau cynhyrchu – Theatr Sherman, Theatr Clwyd a The Torch. Er nad yw'r cynllun erioed wedi cael ei ailadrodd, rhoddodd lwyfan arwyddocaol i Garven ddatblygu ei yrfa ar yr un pryd â chyfarwyddo cynyrchiadau yn y theatrau hynny. Mae'r diffyg lleoliad gwaith tebyg yng Nghymru ar hyn o bryd yn teimlo fel cyfle a gollwyd.

Mae llywodraethu a sut mae byrddau ein cwmnïau artistig wedi'u cyfansoddi yn ymwneud â materion sy'n ehangach o lawer nag y gellir ymdrin â nhw yn yr adroddiad hwn. Mae materion hirsefydlog ynglŷn â sut mae byrddau'n cael eu ffurfio yn parhau o hyd, yn

enwedig o ran eu diffyg amrywiaeth. Wedi dweud hynny, mae cyfrifoldebau ac ymgymeriadau byrddau modern yn aml yn cael eu bychanu a'u camddeall.

Ddeng mlynedd yn ôl, cynhyrchodd Syr Brian McMaster adroddiad i'r Adran dros Dechnoleg Ddigidol, Diwylliant, y Cyfryngau a Chwaraeon (DCMS) lle y dadleuodd dros fwy o bresenoldeb a defnydd o artistiaid fel ymddiriedolwyr.

> *Tasg bwysicaf bwrdd unrhyw sefydliad diwylliannol yw penodi'r Prif Weithredwr, y Cyfarwyddwr Artistig neu'r Cyfarwyddwr. Fodd bynnag, mae'r symudiad yn ystod y blynyddoedd diwethaf tuag at fyrddau sy'n cynnwys amrywiaeth o sgiliau wedi bod ar draul arbenigedd artistig mewn rhai mannau. Mae penodi'r unigolyn iawn i'r swydd yn dasg gymhleth, a phan fydd yn cael ei gwneud gan unigolion heb wybodaeth broffesiynol am y sector, gall yr effeithiau fod yn niweidiol tu hwnt. Unigolion sy'n bwysig, ac mae angen i ni ganolbwyntio'r broses benodi ar gael y bobl iawn i'r mannau iawn.* [64]

Mae'n destun dadl p'un a yw hyn wedi cael ei fabwysiadu'n eang ai peidio. Mae artistiaid yn aelodau o fyrddau sawl un o'n prif gwmnïau cynhyrchu. Fodd bynnag, mae eu dylanwad yn anoddach ei asesu. Mewn byd lle mae pwysau busnes yn cynyddu ac adnoddau'n lleihau, mae pwyslais ar reolaeth ariannol gadarn a lliniaru risg yn ymddangos yn hollbwysig o hyd. Ar yr un pryd, gofynnir i fyrddau ddod yn fwy cynrychioliadol o weddill cymdeithas. Er hynny, ar lefel benodol, profiad busnes, materion corfforaethol a bywyd cyhoeddus yw'r meini prawf a werthfawrogir fwyaf ar gyfer aelodaeth o fwrdd. Mae hyn yn effeithio ar y math o unigolyn sy'n gwneud cais am rôl arwain hefyd.

Ffurfiodd David Loumgair sefydliad Common i gynorthwyo artistiaid dosbarth gweithio ac mae'n cynnal gwaith ymchwil ynglŷn ag anghydraddoldeb economaidd-gymdeithasol ar draws y diwydiant theatr yn y Deyrnas Unedig. Mae'n dweud, mewn amgylchiadau o'r math hwn, *"bod ymgeiswyr yn cael eu gwobrwyo am eu gallu i fynegi eu hunain a'u sgiliau yn glir, yn gryno ac yn gymhellol"* – ond, yn aml, y gallai pobl greadigol o ddosbarth gweithio fod *"wedi dysgu teimlo'n annigonol",* gan ymddiheuro amdanyn nhw eu hunain neu hyd yn oed ddarbwyllo eu hunain yn erbyn ymgeisio.[65]

Mae Abdul Shayek yn amlygu amharodrwydd i fentro fel rhwystr ychwanegol:

> *Rydw i'n credu bod y cyfan yn cael ei orbrisio. 'Drychwch, rydw i wedi cael profiad. (Chwerthin) Ond mae'n siŵr bod pawb sy'n dechrau swydd newydd yn meddwl, "Dydw i ddim yn gwybod beth dwi'n ei wneud!" Ie? Does dim ots beth rydych chi*

---

64 https://webarchive.nationalarchives.gov.uk/+/http:/www.culture.gov.uk/images/publications/supportingexcellenceinthearts.pdf

65 https://stagedirectorsuk.com/wp-content/uploads/2019/01/DirectorsVoiceDec2018.pdf

wedi'i redeg a beth dydych chi ddim wedi'i redeg. Rydych chi'n mynd i le newydd a dweud, "Duw, mae hyn yn mynd i fod yn wahanol." Ac rydych chi'n dysgu.

Efallai wrth ymateb i bwynt McMaster ynglŷn â thasg gymhleth penodi Cyfarwyddwr Artistig a diffyg arbenigedd proffesiynol, mae llawer o'r penodiadau allweddol yn ystod y blynyddoedd diwethaf wedi cael eu gwneud gyda chymorth recriwtwyr arbenigol. O ystyried natur lefel uchel y penodiadau hyn a'r pwyslais cynyddol ar gyrhaeddiad allanol, roedd yn anochel bod y recriwtwyr arbenigol wedi'u lleoli y tu allan i Gymru yn bennaf ac yn cael eu gwerthfawrogi am eu gwybodaeth am bobl ddawnus sydd wedi'u crynhoi yn Llundain. Mae'n anorfod bod gan gyfarwyddwyr deimladau cymysg ynglŷn â'r dylanwad hwn.

Yn ôl rhai cyfarwyddwyr, dywedodd recriwtwyr arbenigol wrthynt fod angen iddynt ddod yn Gyfarwyddwyr Cyswllt cwmnïau yn Llundain yn gyntaf i fod yn gymwys ar gyfer swyddi lefel uchel yng Nghymru. I rai cyfarwyddwyr – yn enwedig y rhai hynny o gefndir dosbarth gweithio neu sydd â dibynyddion – mae hyn yn opsiwn afrealistig ac annymunol. Fodd bynnag, nid yw'n rhwydd datgan hyn. Mae cyfarwyddwyr yn ymwybodol iawn bod y berthynas â recriwtwyr arbenigol yn allweddol i lwyddiant neu fethiant gyrfaoedd. Ceir ymwybyddiaeth hefyd fod gan recriwtwyr arbenigol restrau "parod" o bobl sydd wedi'u lleoli mewn rhwydweithiau dylanwad atgyfnerthol sy'n gallu teimlo'n anhreiddadwy ac yn neilltuedig.

Er gwaethaf y fraint sy'n sail i'r diwydiant a'r hyn y mae Lyn Garner wedi'i alw'n *"biblinell Rhydgrawnt-i'r-theatr… sy'n caniatáu i grŵp elît wneud cysylltiadau a datgloi cyfleoedd,"* nid dyna'r stori gyfan. Y ffaith yw nad yw pobl yn cael eu geni'n gyfarwyddwyr artistig; maen nhw'n datblygu i'r rôl. Yr hyn sy'n hollbwysig i'r datblygiad hwnnw yw'r cydberthynas rhwng y byrddau sy'n llywodraethu cwmnïau cynhyrchu, y cyllidwyr a'r recriwtwyr arbenigol a benodir i arwain eu prosesau.

Yn yr arolwg, roedd gennym ddiddordeb mewn clywed syniadau a allai greu mwy o gyfleoedd, yn enwedig i gyfarwyddwyr canol gyrfa. Rydym wedi nodi'r dymuniad am fwy o swyddi cyswllt, a chytunwyd yn gyffredinol bod angen mwy o fuddsoddiad i ysgogi gwaith, ac awydd y cyhoedd am y gwaith, trwy ddatblygu cynulleidfaoedd. Yn amlwg, fodd bynnag, byddai hyn yn gofyn am newid sylweddol i lefel y cymhorthdal cyhoeddus ar gyfer y celfyddydau, sy'n ymddangos yn afrealistig ar hyn o bryd. Fodd bynnag, roedd cytundeb mwy pendant, efallai, ynglŷn â'r angen am gyfleoedd mentora – dyna oedd y flaenoriaeth fwyaf cyffredin ymhlith y cyfarwyddwyr a arolygwyd, fel y mae'r enghreifftiau canlynol yn ei awgrymu:

Mae mentora'n amhrisiadwy yn fy marn i, ac rydw i'n sicr wedi elwa o'r perthnasoedd rydw i wedi'u datblygu â mentoriaid ar brosiectau Hijinx.

Cyfeillio, cysgodi, mentora.

> *Efallai mwy o gynlluniau mentora wedi'u hariannu, fel yr un a gynigir gan SDUK, fel y gellir neilltuo amser i gyfarwyddwyr gael eu mentora gan gyfarwyddwr sydd wedi datblygu ymhellach yn ei yrfa. Gallaf ddychmygu y byddai hynny'n werthfawr iawn.*[66]

Gall mentora fod ar sawl gwahanol ffurf a gallai cyfarwyddwyr fod â syniadau gwahanol ynglŷn â beth yn union y mae mentora yn ei olygu. Ar ei fwyaf rhyngweithredol, fe allai ymddangos i rai cyfarwyddwyr fel llwybr tuag at waith na fyddai ar gael fel arall. Ond mae ganddo botensial dyfnach. Gall cyfarwyddwyr deimlo'n ynysig a dyma un o'r gyrfaoedd mwyaf anodd a lleiaf cynaliadwy i'w dilyn yn y celfyddydau, yn rhannol gan nad oes unrhyw lwybrau cydnabyddedig. Disgwylir i gyfarwyddwyr arwain a chychwyn, felly gall cyfle i ofyn cwestiynau ac ymddangos yn fregus fod yn drawsnewidiol. Dylai fod yn gyfle i gyfarwyddwyr ar wahanol gamau o'u gyrfaoedd ddatblygu perthynas a chyfnewid gwybodaeth yn seiliedig ar brofiad.

Mae Setiau Dysgu Gweithredol yn cynnig canlyniadau tebyg. Mae Dysgu Gweithredol yn fath o hyfforddiant gan gymheiriaid a arloeswyd gan yr ymgynghorydd academaidd a rheoli, Reg Revans, sy'n gweithredu trwy holi, gwrando a myfyrio strwythuredig. Gellir ei gymhwyso i unrhyw fath o heriau proffesiynol (a phersonol). Mae'n digwydd mewn grwpiau neu 'setiau' o oddeutu 5-7 sy'n cyfarfod yn rheolaidd dros amser i archwilio datrysiadau i broblemau go iawn a phenderfynu ar gamau go iawn. Mae'r pwyslais ar ddysgu o brofiad ac yna gweithredu ar yr hyn a ddysgwyd.

Er bod Setiau Dysgu Gweithredol yn cael eu defnyddio'n gyffredin bellach mewn gweithleoedd i drafod materion cysylltiedig â gwaith, gallai'r broses fod yn offeryn gwerthfawr i gyfarwyddwyr hefyd. Mae gweithwyr creadigol proffesiynol eraill ar eu liwt eu hunain wedi cael rhywfaint o brofiad ohono yng Nghymru ar ôl i'r Cyngor Theatr Annibynnol (ITC) ei sefydlu ar gyfer rheolwyr y celfyddydau, yna fe'i datblygwyd ar gyfer artistiaid gyda setiau yn Chapter, Theatr Sherman a Chanolfan Mileniwm Cymru (CMC). Mae grŵp newydd yn cael ei ffurfio yn CMC ar hyn o bryd. Un o'r manteision yw bod y grŵp ei hun yn cynnal y broses unwaith ei bod wedi'i deall a'i sefydlu.

Gall rhai cyfarwyddwyr gael mynediad at fentora confensiynol heb iddo gael ei drefnu'n ffurfiol, ond os daw'r mentora'n wasanaeth a bod y mentor yn cael ei dalu, mae hynny'n codi cwestiynau eraill. Er bod cyfarwyddwyr yn aml yn barod iawn i roi cymorth fel mentor, gall fod yn anodd i rai cyfarwyddwyr neilltuo'r amser ac ymroi i'r cyfarfodydd mynych sy'n angenrheidiol ar gyfer perthynas fentora lwyddiannus. Mewn ffyrdd eraill, yn yr un modd â bod yn hwylusydd neu'n hyfforddwr da, mae'n ddymunol i fentor da allu gofyn cwestiynau agored, bod yn wrandäwr da a syntheseiddio gwybodaeth yn gyflym – nodweddion nad yw pawb yn meddu arnynt.

[66] Ymatebwyr i'r arolwg – Dienw – mis Mai 2019

Roedd mentora yn amlwg iawn yn yr adroddiad *The Directors' Voice*. Er ei fod yn amlygu ei werth cyffredinol ac yn deall bod modd ei deilwra i'r unigolyn, mae'r adroddiad yn canolbwyntio ar enghraifft o sut y gallai mentora weithredu mewn ffordd ddwysach a mwy ymgysylltiedig nag a ddeëllir fel arfer. Er enghraifft, mae'n mynegi'r posibilrwydd y gallai'r mentor fod yn rhywun sy'n gallu bod yn bresennol yn ystod cyn-gynhyrchu ac ymarferion a bod yn seinfwrdd, fel y bo'r angen. Mae'r cynnig yn cynnwys sawl amod:

> *Byddai cynllun o'r fath yn cael ei deilwra i'r unigolyn, ac mae'n dibynnu ar ddod o hyd i'r cyfarwyddwr iawn – rhywun sydd â'r gallu i fentora (nid yw pob cyfarwyddwr yn gallu gwneud hynny) ac y mae'r Cyfarwyddwr Artistig yn ymddiried ynddo ac yn gwrando arno, yn ogystal â rhywun y mae'r cyfarwyddwr sy'n cael ei fentora yn ymddiried ynddo'n llwyr. Mae angen i'r rolau gael eu hamlinellu'n gwbl glir, ac mae angen neilltuo amser a lle er mwyn rhoi cyfle i'r prosiect lwyddo. Mae cyfarwyddwyr sy'n gallu cyfarwyddo ar lwyfan Olivier yn tueddu i fod yn brysur, ond ni all y cynllun hwn weithio dros y ffôn. Nid yw'n gynllun drud, ond mae'n gofyn am amser, ac mae angen iddo gael ei deilwra i'r cyfarwyddwr sy'n cael ei fentora. Yn hyn o beth, mae'n gynllun sy'n cael ei gynnal pan fydd yn briodol yn unig – ni all ddod yn gynllun hyfforddi cyffredin.*[67]

Yn ddiddorol, mae Elen Bowman o Living Pictures yn cynnig mentora ffurfiol o'r math hwn. Mae gan Living Pictures draddodiad o gynnig hyfforddiant i gyfarwyddwyr yng Nghymru ac yn Llundain. Dechreuodd profiad Elen fel hyfforddwr i gyfarwyddwyr eraill ym 1999 gyda Katie Mitchell, James Macdonald ac Ian Rickson, ac fe'i cydnabyddir ym mhennod olaf llyfr Mitchell *The Director's Craft*. Cydnabyddir ei heffaith fel athrawes a mentor gan lawer o gyfarwyddwyr, yn enwedig menywod a chyfarwyddwyr sy'n gweithio trwy gyfrwng y Gymraeg.

Un o'r agweddau a archwiliwyd gan y gwaith ymchwil hwn oedd ymagwedd fwy amrywiol a chydweithredol tuag at arweinyddiaeth artistig fel modd o fynd i'r afael â rhai heriau presennol. Yn hyn o beth, siaradodd Topher Campbell yng nghynhadledd Theatr 2016 gan ddadlau y dylai theatrau roi'r gorau i weledigaeth unigol Cyfarwyddwr Artistig. Dywedodd Topher:

> *Er fy mod i wedi bod yn gyfarwyddwr artistig fy hun, fe ddylem ni weld diwedd cyfarwyddwyr artistig. Mae'r syniad bod un unigolyn yn meddu ar y wybodaeth, y weledigaeth a'r gallu i greu'r holl waith gofynnol y mae ei angen ar adeilad o ran allbwn braidd yn hen ffasiwn.*[68]

---

67 https://stagedirectorsuk.com/wp-content/uploads/2019/01/DirectorsVoiceDec2018.pdf
68 https://www.thestage.co.uk/news/2016/scrap-artistic-directors-urges-red-room-boss/

Ychwanegodd fod gweledigaeth un unigolyn ar gyfer lleoliad yn arwain at *"ailadrodd gwaith wedi'i seilio ar syniad o'r hyn y mae pobl yn credu y dylai pobl ei weld,"* gan olygu bod llai o gyfleoedd i leisiau newydd ddod i'r amlwg.

Mewn erthygl ddiweddar yn *Stage*, cadarnhaodd Charlotte Bennett o Paines Plough y sail i'w swydd cydgyfarwyddwr artistig gyda Katie Posner mewn ffordd debyg:

> *"Mae yna syniad hen ffasiwn o gyfarwyddwr artistig fel seren roc," dywed Bennett. "Ond nid yw'r syniad o weledigaeth unigol yn rhywbeth rydw i'n cytuno ag ef." Fel pâr, mae Posner yn dweud: "Rydych chi'n craffu ar bethau trwy ddau bâr o lygaid. Rydych chi'n herio eich gilydd drwy'r amser mewn ffordd iach iawn."*[69]

Er y mynegwyd cefnogaeth i un cyfarwyddwr artistig mewn sefydliadau a rhywfaint o amheuaeth ynglŷn â sut y gallai modelau eraill weithio, roedd awydd cryfach o lawer am y syniad ymhlith y cyfarwyddwyr y siaradasom â nhw.

Fel y mae Campbell yn ei awgrymu, mae cyfarwyddwyr artistig yn gweithredu o dan bwysau aruthrol – disgwylir iddynt fod yn weledyddion ysbrydoledig, rheolwyr craff, cyfathrebwyr byw, codwyr arian arbenigol, rhaglenwyr, arloeswyr, rhwydweithwyr diwydiant ac arbenigwyr ystafell ymarfer ar yr un pryd. Ceir rhywfaint o dystiolaeth sy'n awgrymu bod y dwyster a'r straen sy'n mynd law yn llaw â rolau o'r math hwn yn cael effaith gysylltiedig ar iechyd a hirhoedledd. Yn sgil y ffaith bod Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) wedi dod i rym yn 2015, mae gennym ni bellach rwymedigaeth unigryw i ystyried effeithiau tymor hir y ffordd rydym ni'n gweithio. Lle y rhoddir mwy a mwy o sylw i hyn ac yr ystyrir cyfyngu ar yr wythnos waith, mae'n ymddangos fel cam yn ôl i ddisgwyl i gyfarwyddwyr artistig – ymhlith eraill – weithio oriau hwy a hwy.

Ochr yn ochr â'i chyfnod llwyddiannus iawn yn Theatr Clwyd, mae Tamara Harvey wedi dod o hyd i ffordd nodweddiadol o ddiddorol o archwilio'r pwysau hyn yn ei negeseuon trydar, gan ddefnyddio'r hashnod *#workingmum.* Mae llawer o'i dilynwyr yn uniaethu â'i phrofiadau ac mae'n ddewr i gyfarwyddwr artistig ddatgelu rhai o effeithiau llai gweladwy swydd heriol a phrysur.

Mae mwy o gydweithredu ac arweinyddiaeth tîm yn cynnig rhai ffyrdd o drefnu llwyth gwaith yn wahanol a tharo cydbwysedd iachach rhwng bywyd a gwaith. Mae digonedd o theatrau yn defnyddio ymagwedd tîm at weithredu a rheoli, ond ychydig, os unrhyw rai yng Nghymru, sydd â'r hyn y gellid ei ddisgrifio'n arweinyddiaeth artistig gydweithrediadol.

Ers blynyddoedd lawer, bu grŵp Cyfarwyddwyr Cyswllt yn Theatr Genedlaethol Prydain Fawr. O dan David Lan, roedd gan theatr yr Young Vic grŵp Cyswllt a oedd yn brif ffynhonnell gweledigaeth a syniadau artistig a warchodwyd yn ffyrnig gan Lan ei hun. Erbyn

[69] https://www.thestage.co.uk/features/interviews/2020/paines-ploughs-katie-posner-and-charlotte-bennett-our-usp-is-touring-so-we-help-give-writers-a-national-voice/

hyn, mae aelodau o'r grŵp hwnnw, fel Indhu Rubasingham, Rufus Norris, Matthew Dunster a Joe Hill Gibbons, yn ffigurau blaenllaw yn y diwydiant.

Cyfeirir at adnoddau ariannol yn aml fel rhwystr ymarferol rhag ffordd debyg o weithio, ond nid oes rhaid iddi fod yn berthnasol i theatrau mawr na mynnu bod pawb yn derbyn cyflog o reidrwydd. Gellir talu Cyfarwyddwyr Cyswllt am eu hamser a dreuliwyd yn cyfrannu at gynllunio a rhaglennu tra'u bod yn elwa o'r berthynas agos â'r theatr honno i gynnig eu syniadau eu hunain a datblygu ymddiriedaeth.

Ond roedd Topher Campbell yn sôn am rôl y cyfarwyddwr artistig mewn cyd-destun ehangach o lawer. Yn hytrach na datblygu cyfarwyddwyr, roedd ei sylwadau'n canolbwyntio llawer mwy ar drawsnewid y diffyg amrywiaeth mewn theatrau a'u gwneud yn fwy perthnasol a hygyrch i gynulleidfaoedd. Mae hyn yn cyd-fynd â safbwyntiau a fynegwyd gan Sheena Wrigley (o West Yorkshire Playhouse (WYP) a Manchester Home gynt). Yn WYP, roedd Wrigley yn allweddol i ailfywiogi ac ailddatblygu'r theatr ar adeg pan gredwyd ei bod yn cael trafferth bodloni anghenion ei chynulleidfa a'i bod wedi colli ei ffordd. Er ei bod yn rhan o gynllun cyffredinol, roedd Wrigley o'r farn bod angen iddynt "droi hierarchaeth ar ei phen" a "bod yn fwy agored:"

> *Mae'n bryd i ni ystyried datgymalu ein theatrau rhanbarthol. Rydw i'n dweud hynny oherwydd fy mod i'n credu eu bod nhw'n rhan allweddol o ecoleg ein diwydiant. Bydd eu datgymalu nhw yn creu'r cyfle i'w hailosod, a dyna beth sydd wir yn ddiddorol – gallwn eu hailosod mewn ffordd fwy cydweithrediadol ac amrywiol a llai hierarchaidd.*[70]

Un enghraifft lwyddiannus o hyn oedd ailddyfeisio The HotHouse Theatre yn Victoria, Awstralia:

> *Ym 1996, yn ystod cyfnod a welodd dranc nifer o gwmnïau theatr rhanbarthol yn Awstralia, penderfynodd bwrdd Grŵp Perfformio Afon Murray nad y strwythur a arweiniodd y Cwmni trwy ei un mlynedd ar bymtheg cyntaf oedd y ffordd fwyaf effeithiol o gyflawni dyheadau a nodau'r Cwmni mwyach. Cenhadaeth yr HotHouse Theatre newydd ei ffurfio oedd herio'r cymunedau lleol ac ehangach â theatr broffesiynol o ansawdd uchel a gynhyrchwyd yn lleol. Estynnwyd rôl y Cyfarwyddwr Artistig i Gyfarwyddiaeth Artistig o 12 unigolyn allweddol (i ddechrau) – cymysgedd o weithwyr celfyddydau lleol ac eraill o brifddinasoedd y dalaith. Ers iddi ddechrau, roedd y Gyfarwyddiaeth Artistig yn cynnwys cymysgedd eclectig o sgiliau cyfarwyddo, ysgrifennu, dramayddiaeth, dylunio, coreograffi, cerddoriaeth, cyfansoddi, perfformio, rhaglennu, cynllunio strategol ac eiriolaeth gelfyddydol.*[71]

---

70 https://www.thestage.co.uk/news/2016/sheena-wrigley-dismantle-regional-theatres-to-focus-on-collaboration/

71 https://hothousetheatre.com.au/about-us/history/

Tan yn ddiweddar, roedd yr HotHouse yn parhau i gael ei rheoli gan gyfarwyddiaeth artistig, gan gynnwys rheolwr artistig, fel modd o hyfforddi a datblygu cyfarwyddwyr artistig ar yr un pryd â sicrhau perthnasedd a bywiogrwydd artistig i'r cwmni.

Ymhlith llawer o gyfarwyddwyr gyrfa gynnar, mae Samantha Alice Jones yn cytuno â'r syniad bod dulliau cydweithrediadol yn gallu arwain newid:

> *Mae'n digwydd gyda gwleidyddiaeth a phethau eraill. Dyna sut y bu erioed. Un cyfarwyddwr artistig. Mae'n draddodiad. Mae'n amharodrwydd i newid. Neu mae'n agwedd "Mae'n gweithio fel hyn, felly dyna sut rydyn ni'n parhau." Ond, y gwir amdani yw bod tîm o bobl greadigol yn creu mwy o gyfleoedd am swyddi a mwy o amrywiaeth.*[72]

Ar y llaw arall, rhybuddiodd Kully Thiarai yn erbyn meddwl bod unrhyw fodel unigol yn gallu bod yn ateb neu'n allwedd i newid:

> *Yn y diwedd, mae'n dibynnu ar bwy yw'r bobl, yn fy marn i. Mae yna ddigon o enghreifftiau o arweinyddiaethau artistig ar y cyd. Yr unig bryd y bues i'n gydgyfarwyddwr artistig oedd yn Theatr Haymarket Caerlŷr ac fe fwynheues i'r profiad yn fawr, ond doeddwn i ddim yn Brif Swyddog Gweithredol – doedd y naill na'r llall ohonon ni'n Brif Swyddog Gweithredol. Ac roedd hynny'n gweithio'n dda iawn am gyfnod – nes i Brif Swyddog Gweithredol newydd gyrraedd, ac fe ddaeth yn amlwg iawn nad oedd hynny'n mynd i weithio mwyach, felly fe symudes i ymlaen. Yn strwythurol, mae yna bob math o fodelau creadigol, ond y peth pwysig yw eich bwriad – beth ydych chi'n ceisio ei wneud a beth yw'r ffordd orau i chi ei gyflawni? Rydw i'n credu – ac mae gen i agwedd gydweithrediadol at weithio – nad yw pawb yn hoffi hynny. Mae'n amlwg i mi fod rhai pobl eisiau i chi fod yn arweinydd mewn enw yn unig. Maen nhw eisiau i chi sbarduno'ch gweledigaeth ac maen nhw'n credu bod ffordd gydweithrediadol o arwain yn wendid. Nid yw'n cyfleu'r wroliaeth honno sy'n gysylltiedig ag arweinyddiaeth… Mae'n digwydd ar bob math o lefel… Os ydych chi'n gofyn cwestiynau mewn rhai amgylchiadau, tybir bod hynny'n golygu nad ydych chi'n gwybod beth rydych chi'n ei wneud. Rydw i'n gwybod yn union beth rydw i'n ei wneud. Nid yw'r ffaith fy mod i'n gofyn cwestiynau yn golygu nad oes gen i ateb. Rydw i'n gwneud hynny oherwydd fy mod i eisiau hysbysu fy hun a gwneud yn siŵr bod safbwyntiau pawb yn cael eu hystyried a bod penderfyniadau cryfach yn cael eu gwneud o ganlyniad. Ond nid pawb sy'n gweld hynny… Mae yna lawer o fodelau, ond a oes ewyllys i'r modelau hynny weithio? Dydw i ddim yn siŵr bod Cymru'n barod am y modelau hynny. Dyna fy nghanfyddiad i o'r hyn rydw i wedi'i weld drosof fy hun a sut rydw i'n dehongli'r cyd-destun. Mae rhai o'r trafodaethau yng Nghymru ugain mlynedd y tu ôl i fannau eraill… Rydw i'n bod yn llym, ond mae'n ymwneud ag*

[72] Cyfweliad – Samantha Alice Jones – 29 Ionawr 2020 yn Theatr Sherman

uniondeb yr hyn rydych chi'n ceisio ei wneud a'r gwerthoedd… Mae model ond cystal â'r bobl rydych chi eisiau eu cynnwys ynddo. Hyd yn oed os ydych chi'n Brif Swyddog Gweithredol a Chyfarwyddwr Artistig, does dim rheswm pan na allwch chi greu lle cydweithrediadol i artistiaid eraill weithio gyda chi ac mewn rhai ffyrdd. Gallai hynny fod yn gyfarwyddwr cyswllt, gallai fod yn gyswllt creadigol, gallai fod yn fwrdd cynghori. Craidd y peth yw – beth ydych chi'n ceisio ei wneud a beth yw'r model gorau ar gyfer hynny?[73]

Beth bynnag fo arlliw'r ddadl hon, mae ystyriaeth fwyfwy difrifol yn cael ei rhoi i ddulliau arweinyddiaeth artistig a rennir ledled y Deyrnas Unedig. Mae buddion amrywiaeth yn ymwneud â'r ystod o syniadau a safbwyntiau, yn ogystal â diwylliannau a hunaniaethau'r bobl sydd wedi'u cynnwys. Petai Cymru yn edrych ugain mlynedd i'r dyfodol, mae'n nodwedd arweinyddiaeth y mae angen mynd i'r afael â hi ar frys.

---

[73] Cyfweliad – Kully Thiarai – 26 Mehefin 2019 yn NTW

4. Argymhellion

Deallwn na fydd llawer o'r materion a ddatgelwyd yn yr adroddiad hwn yn gallu cael eu datrys trwy ateb cyflym na gweithredu gan un corff. Mewn llawer o achosion, bydd angen ymdrech ar y cyd gan sawl corff sy'n gweithio gyda'i gilydd ac mewn partneriaeth. Fodd bynnag, rydym yn galw ar gyllidwyr a theatrau cynhyrchu i ddangos arweinyddiaeth a gweithio gyda'i gilydd ar y materion a amlinellwn. Cyflwynir ein hargymhellion gan ddisgwyl y byddant yn destun archwiliadau manwl pellach a thrafodaethau pragmatig ynglŷn â'r ffordd ymlaen.

Wrth ystyried hyn, rydym yn gwneud yr argymhellion canlynol:

- Mae swyddi Cyfarwyddwr Cynorthwyol yn gyffredin yng Nghymru bellach. Mae cynorthwyo'n gyfle i ddysgu ond nid yw'n gyfystyr â hyfforddiant. Swydd ydyw ynddi'i hun. At ei gilydd, mae rolau cynorthwyo'n cael eu talu ac mae angen defnyddio contractau safonol y diwydiant. Fodd bynnag, rydym yn galw am sefydlu **cod ymarfer** ar draws y sector yng Nghymru. Mae gan NTW god ymarfer wedi'i seilio ar ganllawiau SDUK, ond rydym yn galw am god ymarfer cytunedig y mae'r holl theatrau yng Nghymru yn cydymffurfio ag ef. Lle y bo'r angen, dylai cyfarwyddwyr sy'n dod i mewn feddu ar ddealltwriaeth glir o'r rôl fentora y disgwylir iddynt ei darparu o ran cynorthwy-ydd. Dylai'r telerau hefyd enwi unigolyn yn y sefydliad sy'n gyfrifol am reoli taith ddysgu'r cynorthwy-ydd, gyda disgwyliadau, cerrig milltir a gwerthusiad cytunedig.
- Yn rhy aml, mae rhaglenni hyfforddi wedi'u datgysylltu oddi wrth gynhyrchu. Croesawn y cyfle i gyfarwyddo cynhyrchiad sy'n rhan o raglen hyfforddi Theatr Clwyd. Ond ni ddylai hyn fod yn ddigwyddiad unigryw. Dywedodd cyfarwyddwyr sy'n dod i'r amlwg eu bod yn teimlo fel petaent wedi'u gadael, a hwythau wedi cwblhau cynlluniau gyda chwmnïau cynhyrchu. Dylai theatrau wneud gwaith dilynol ar ôl eu cynlluniau a chynnal cysylltiad â'u cyfarwyddwyr fel mater o drefn, gan helpu i feithrin ymdeimlad o gymryd rhan a symud ymlaen. Fodd bynnag, hoffem weld cydweithrediad – gydag ymddiriedolaeth neu sefydliad a rhwng theatrau, o bosibl – ar **gynhyrchiad arddangos** ar gyfer o leiaf un cyfarwyddwr sy'n dod i'r amlwg bob blwyddyn.
- Dymunwn weld camau gweithredu sy'n ceisio **cynyddu cryfder a gwydnwch** y gymuned gyfarwyddo yng Nghymru. Hoffem weld diwedd ar yr arwahanrwydd a'r darnio a brofir gan gyfarwyddwyr ar hyn o bryd trwy archwilio **mentrau** fel:
  - **fforwm neu gonfensiwn blynyddol** sy'n dod â chyfarwyddwyr at ei gilydd i archwilio arferion a materion sydd o ddiddordeb iddynt
  - **labordy/stiwdio cyfarwyddwyr** sy'n canolbwyntio ar ddatblygu crefft
  - **grwpiau rhwydwaith neu grwpiau dysgu gweithredol** lle y gall cyfarwyddwyr ddod at ei gilydd i'w cynorthwyo ei gilydd

    - cefnogaeth ar gyfer **cysgodi** i alluogi cyfarwyddwyr i fod yn bresennol yn ystod eu hymarferion ei gilydd
    - **mentora**
- Mae angen i theatrau fynd i'r afael â'u **diffyg tryloywder** wrth gynnig gwaith. Rydym yn galw ar bob cwmni cynhyrchu i lunio tudalen ar ei wefan sy'n egluro ei bolisi ar gyfer derbyn syniadau ar gyfer gwaith, cyfarfod â phobl greadigol bosibl a'r broses er mwyn i hynny ddigwydd. Dylai gynnwys ymrwymiadau clir i ymateb i gysylltiadau mewn modd eglur, amserol a hygyrch.
- Rydym eisiau i'r **ffordd y cynigir cyfleoedd am waith gael ei newid** i ymagwedd fwy amrywiol sy'n cynnwys rhywfaint o recriwtio uniongyrchol, ond hefyd cymysgedd o alwadau allan, cyfweliadau ar gyfer cynyrchiadau a phrosiectau eraill, cyfleoedd rhaglennu dirprwyedig ar gyfer gwyliau bach a gwaith curadurol arall, yn ogystal â sesiynau cyflwyno syniadau a hysbysebwyd o flaen llaw neu sesiynau cyfarfod a chyfarch.
- Rydym eisiau i'r holl benodiadau craidd i swyddi artistig mewn cwmni – dros dro neu barhaol – gael eu **hysbysebu** ym mhob achos.
- Rydym eisiau i **gyfarwyddwyr dawnus o Gymru ac sydd wedi'u lleoli yng Nghymru gael eu cyflogi fel mater o drefn.** Dyma'r ail thema bwysicaf a gododd o'r arolwg a'r grwpiau ffocws.
- Croesawn gynlluniau hyfforddi ar gyfer cyfarwyddwyr newydd, ond argymhellwn yn gryf fod **swyddi Cyfarwyddwr Cyswllt** sydd wedi'u bwriadu ar gyfer cyfarwyddwyr canol gyrfa yn cael eu hailsefydlu mewn theatrau yng Nghymru.
- Rydym hefyd yn galw am ymagwedd wedi'i seilio ar bartneriaeth tuag at greu **cyfle datblygu newydd – rôl Cyfarwyddwr Cyswllt** a rennir rhwng theatrau mawr ac sy'n fenter datblygu arweinyddiaeth ymarferol i gyfarwyddwr canol gyrfa yng Nghymru.
- Rydym eisiau gweld **artistiaid annibynnol yn cyflawni rôl fwy blaenllaw wrth lywodraethu theatrau** yng Nghymru, naill ai mewn swydd gynghori neu fel ymddiriedolwyr ac aelodau bwrdd dilys.
- Dylai cyllidwyr weithio gyda byrddau i ddatblygu **strategaeth datblygu talent** fwy ymwybodol ac eglur ar gyfer cyfarwyddwyr o Gymru ac sydd wedi'u lleoli yng Nghymru, yn hytrach na dibynnu ar ddull a ysgogir gan y farchnad sy'n ffafrio talent o'r tu allan i Gymru ac arbenigedd recriwtwyr arbenigol. Yn rhan o hyn, rydym eisiau i **gynllunio ar gyfer olyniaeth** fod yn rhan ofynnol o drefniadau cyllido gydag ymrwymiad i **dymhorau pum mlynedd** ar gyfer swyddi artistig uwch y gellir eu hadnewyddu trwy ailgyflwyno'n ffurfiol yn unig.
- Mynegodd llawer o gyfarwyddwyr awydd am fentora. Fel yr argymhellwyd yn flaenorol, mae mynediad at fentora gyrfa yn rhywbeth y dylid ei archwilio. Ugain mlynedd yn ôl, nid oedd cynorthwyo'n digwydd yn gyffredin yng Nghymru. Rydym eisiau i **fentora unigol ar gynyrchiadau penodol** ddod yn nodwedd fwy cyffredin o waith yng Nghymru sy'n cael ei chefnogi. Gallai gyflawni rôl drawsnewidiol.

- Mae gormod o ymlyniad o hyd, yn enwedig o fewn byrddau ein theatrau, i syniad yr ugeinfed ganrif o un arweinydd gweledigaethol sy'n sbarduno newid. Argymhellwn fod byrddau a chyllidwyr yn ystyried modelau mwy arloesol o arweinyddiaeth artistig yn hytrach na'r model cyfarwyddwr artistig unigol confensiynol. Bydd **dulliau arweinyddiaeth gydweithrediadol** – a ddangosir gan rai o'r enghreifftiau a roddwyd yn yr adroddiad hwn – yn galluogi cyfleoedd datblygu ac yn cefnogi corff mwy amrywiol o arweinwyr artistig.

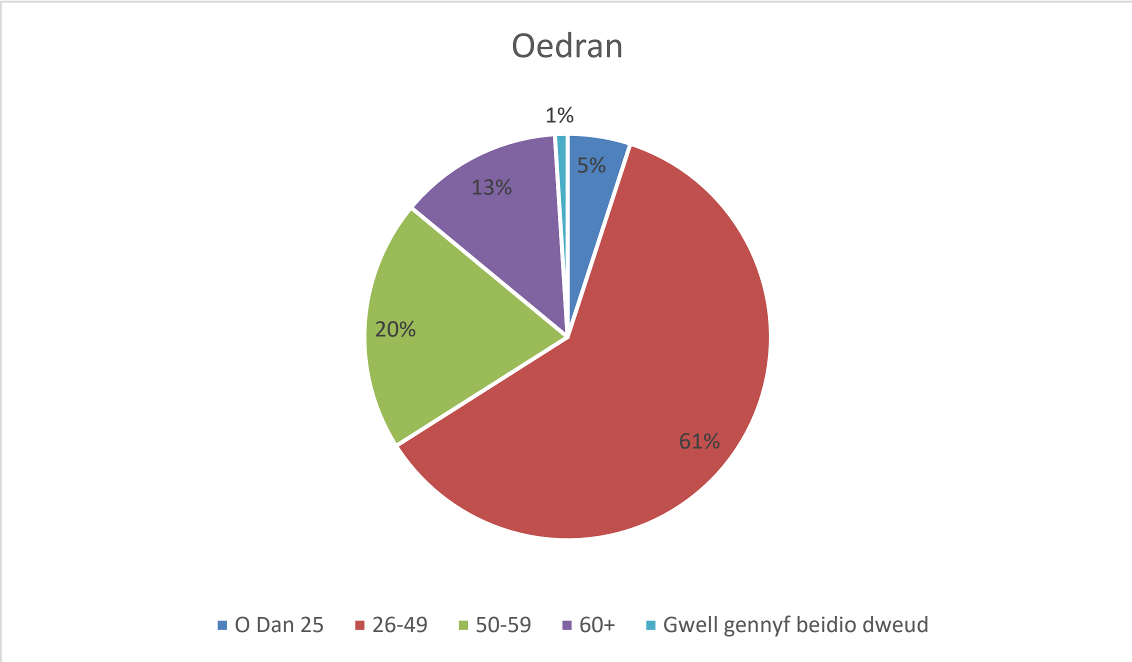
Credwn y dylai pob theatr sy'n gweithio gyda chyfarwyddwyr ymgyfarwyddo â chyhoeddiad diweddar SDUK – *directing best practice.* Mae hyn yn cynnig trosolwg clir a chyfredol o ganllawiau defnyddiol a'r farn gyffredinol ynglŷn â'r ffordd orau o weithio gyda chyfarwyddwyr.[74]

[74] Ar gael trwy gysylltu ag info@stagedirectorsuk.com

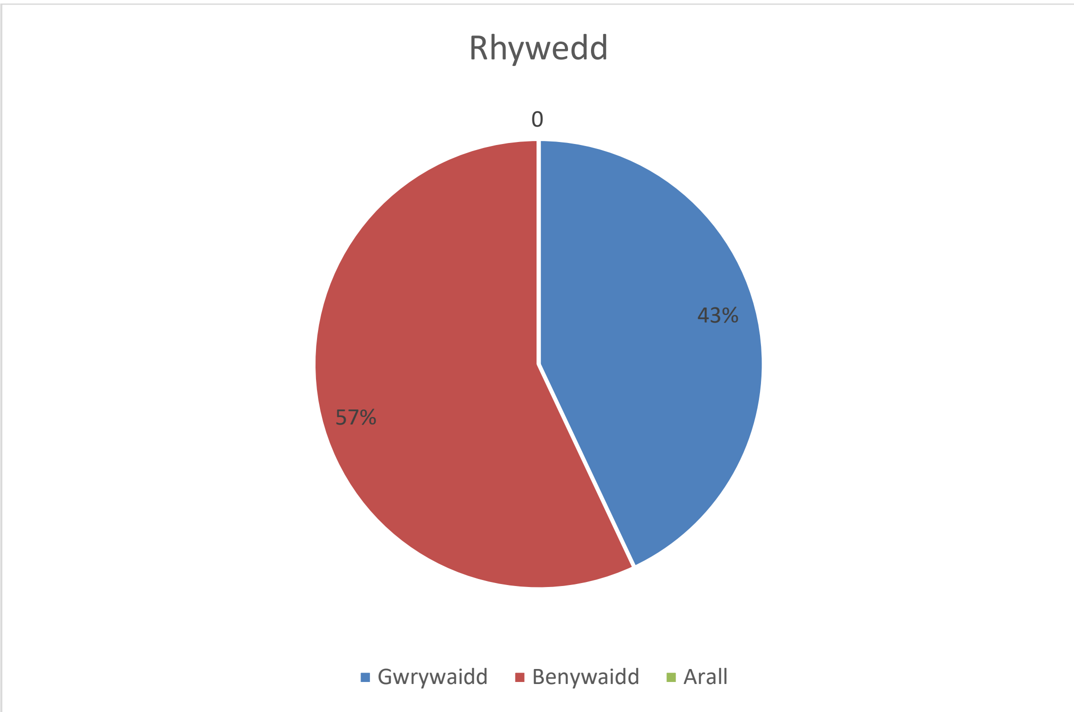
5. Atodiad 1: Yr Arolwg

Roedd yr arolwg yn cynnwys amrywiaeth o gwestiynau meintiol ac ansoddol. Mewn rhai achosion, i barchu cyfrinachedd ac, mewn eraill, i gyfleu consensws, mae rhai o'r ymatebion ansoddol wedi cael eu cydgrynhoi a'u rhannu'n benawdau neu themâu cyffredinol.

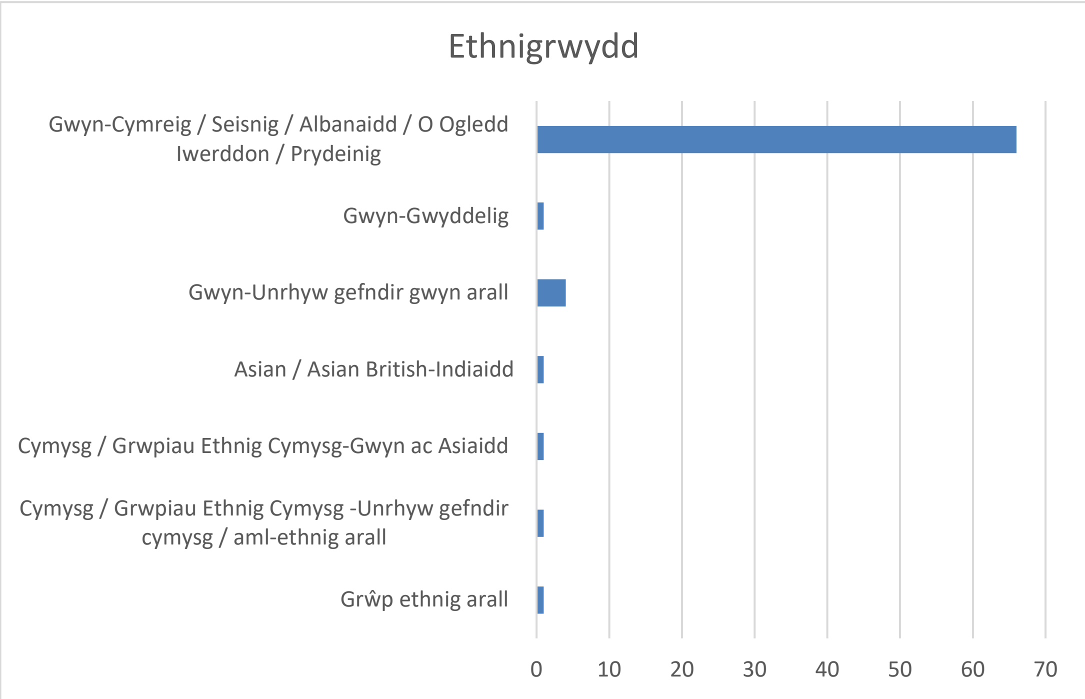
Cwestiwn un: Oedran



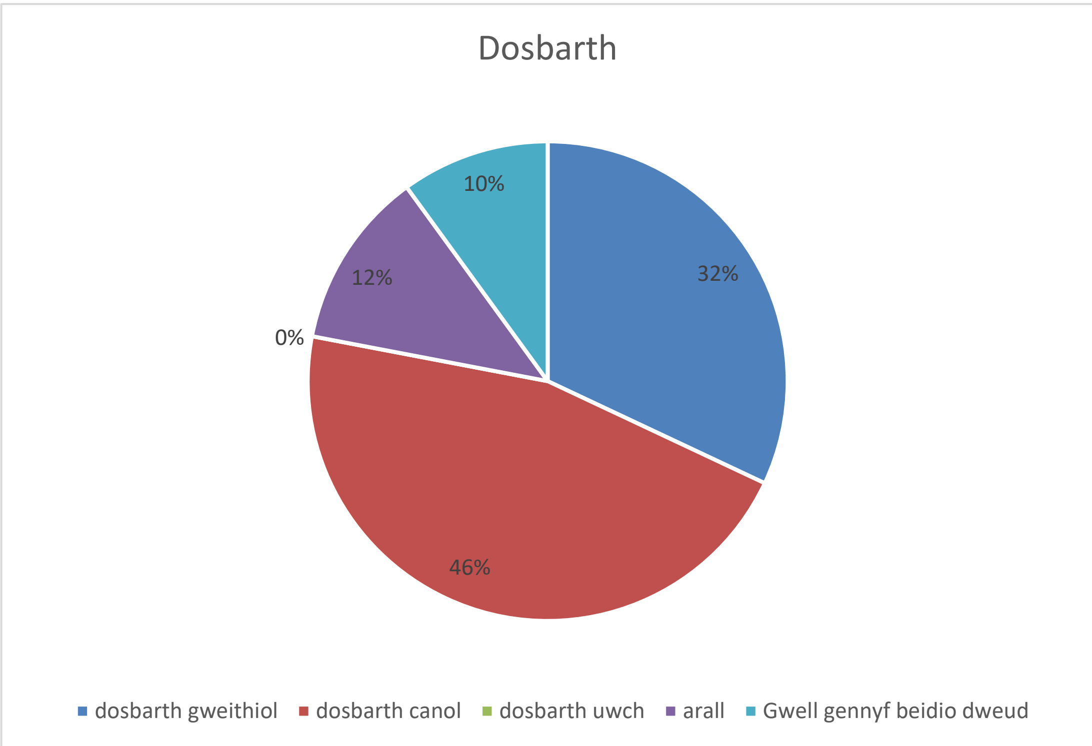
Cwestiwn dau: Rhywedd



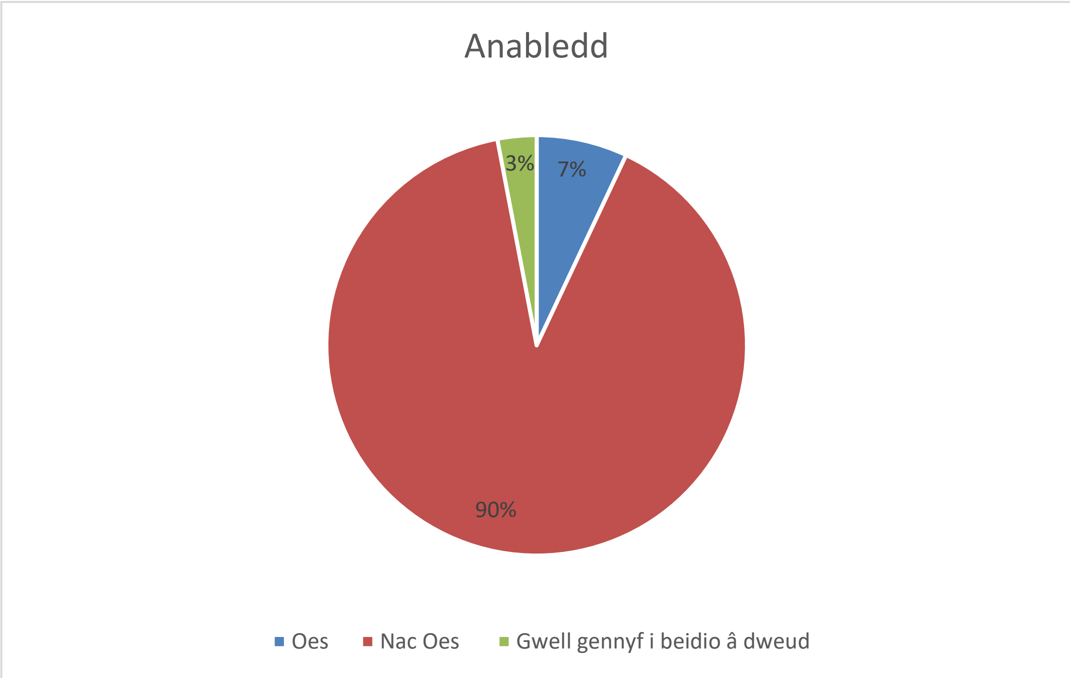
Cwestiwn tri: Ethnigrwydd



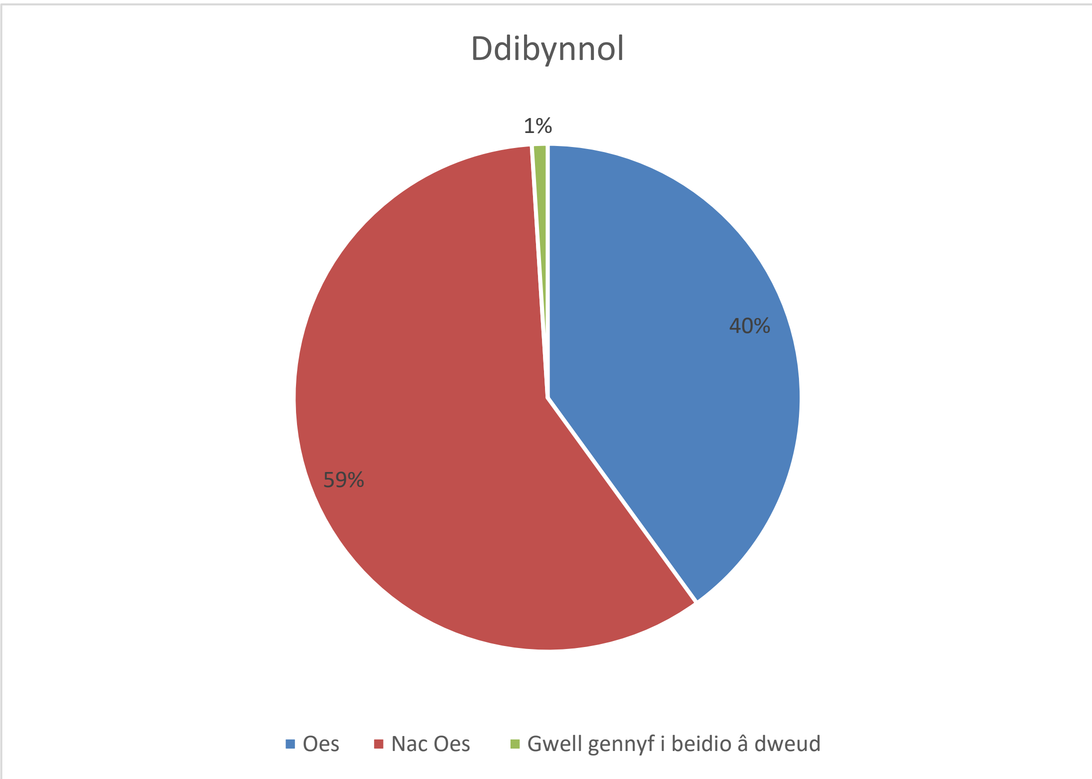
Cwestiwn pedwar: Dosbarth



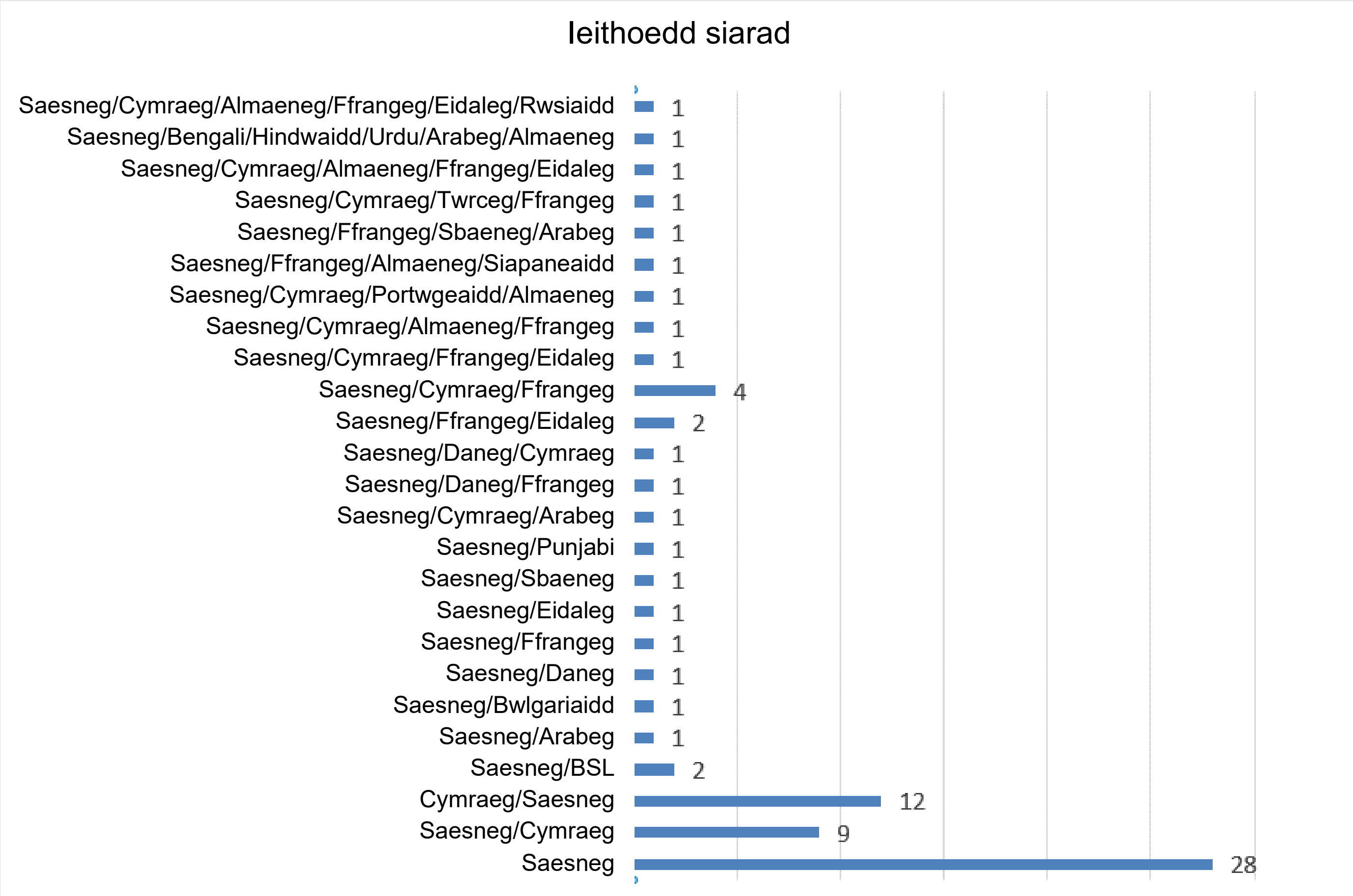
Cwestiwn pump: A ydych chi’n ystyried bod gennych anabledd?



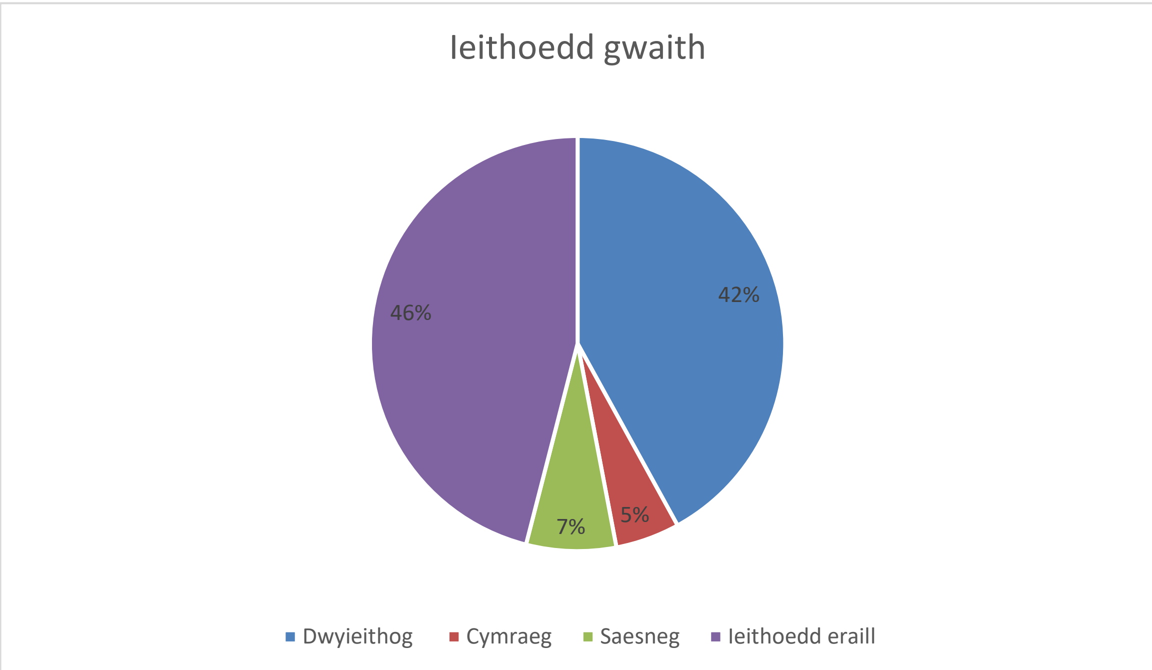
Cwestiwn chwech: A oes gennych chi unrhyw ddibynyddion?



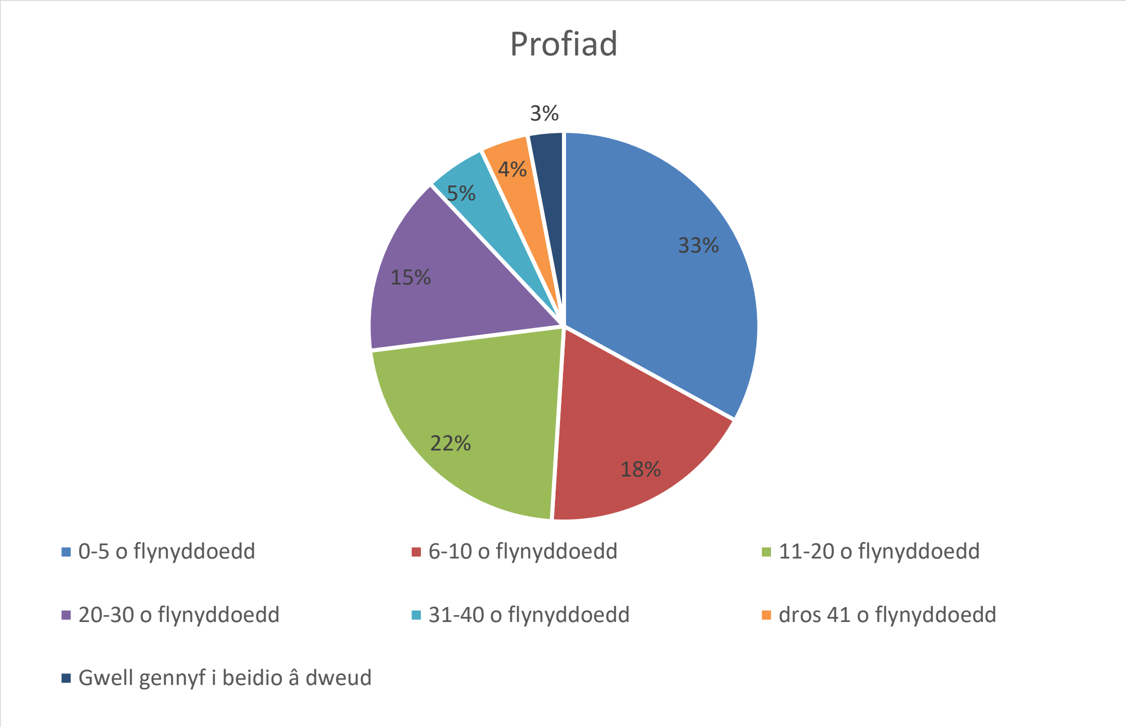
Cwestiwn saith: Pa iaith/ieithoedd ydych chi'n ei/eu siarad?



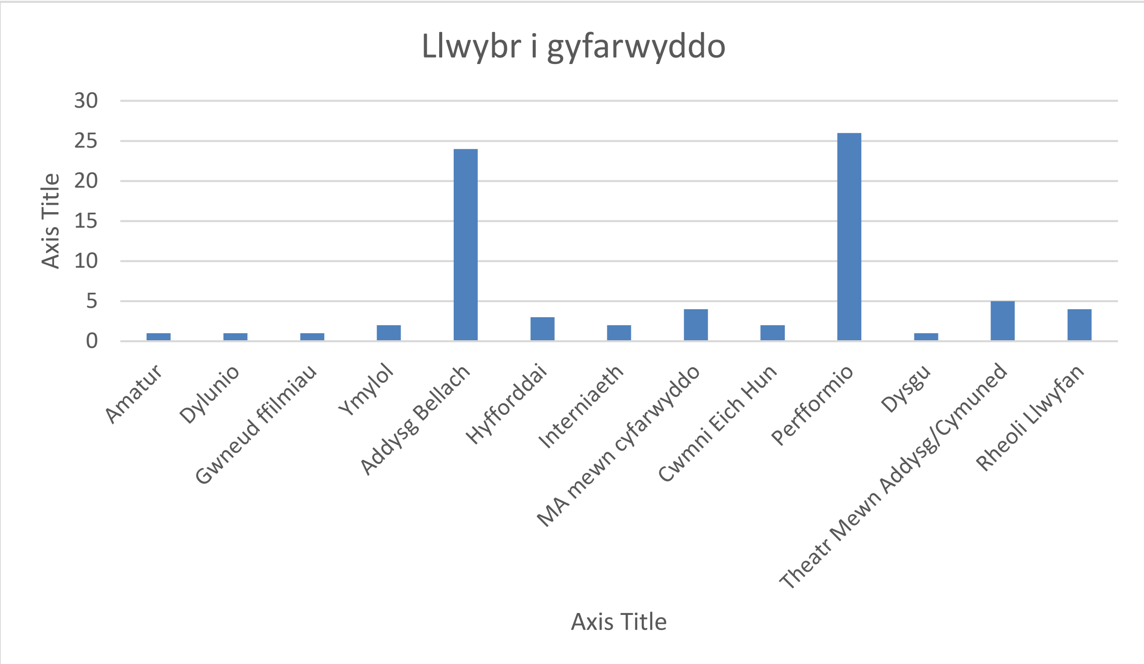
Cwestiwn wyth: Ym mha ieithoedd ydych chi'n creu gwaith?



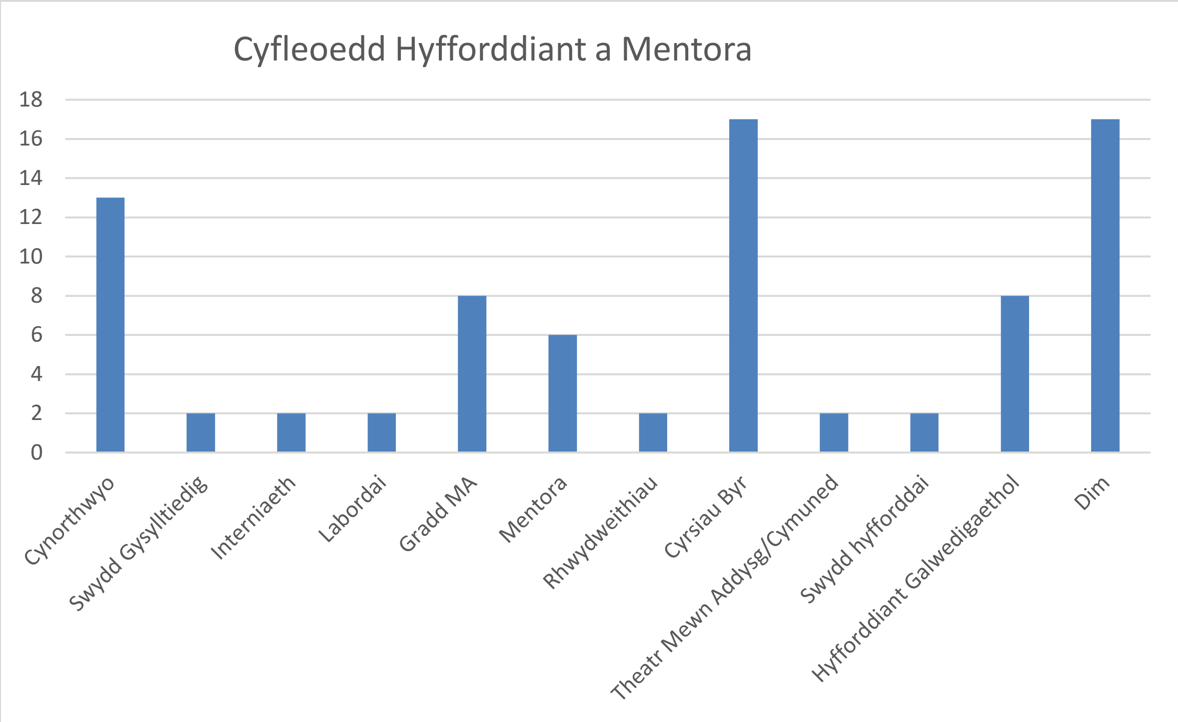
Cwestiwn naw: Am ba mor hir ydych chi wedi gweithio'n broffesiynol fel cyfarwyddwr llwyfan?



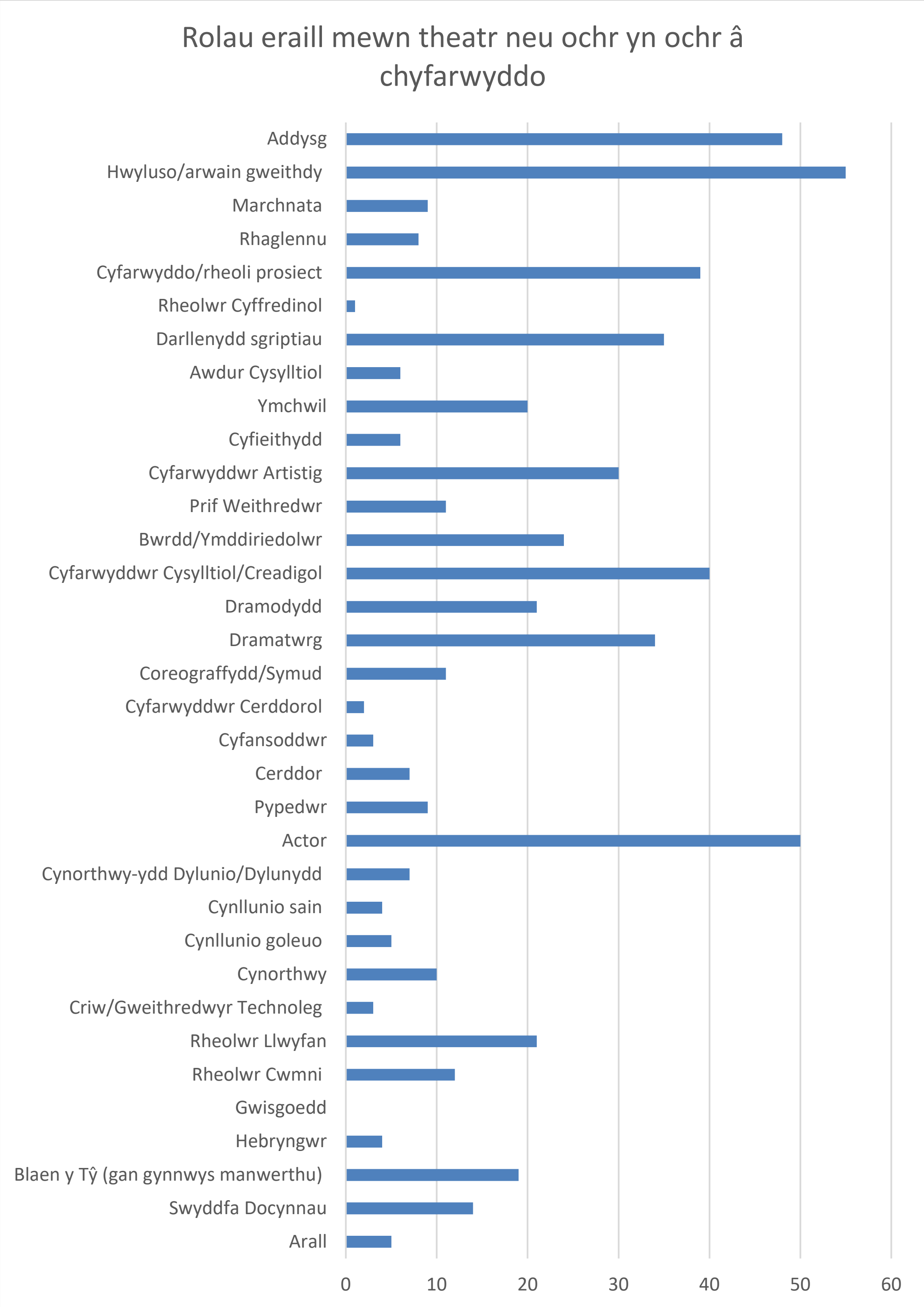
Cwestiwn deg: Beth oedd eich llwybr i gyfarwyddo ar gyfer y llwyfan?



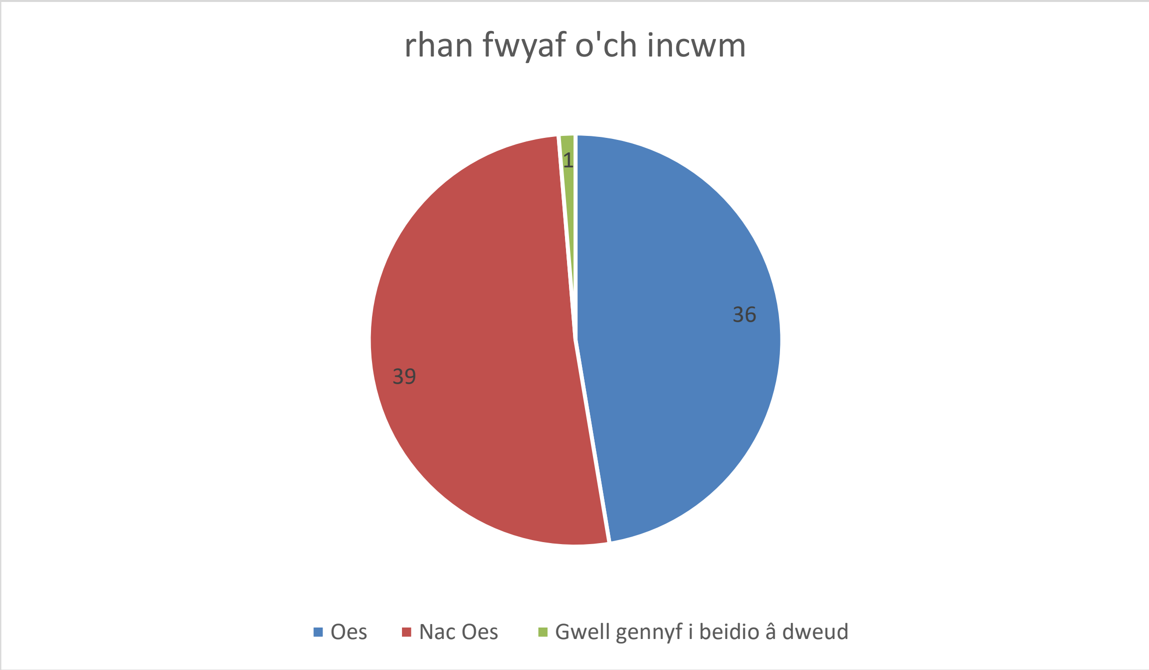
Cwestiwn un ar ddeg: Disgrifiwch unrhyw fath o hyfforddiant/cyfleoedd a gawsoch o ran hyfforddiant/mentora fel cyfarwyddwr.



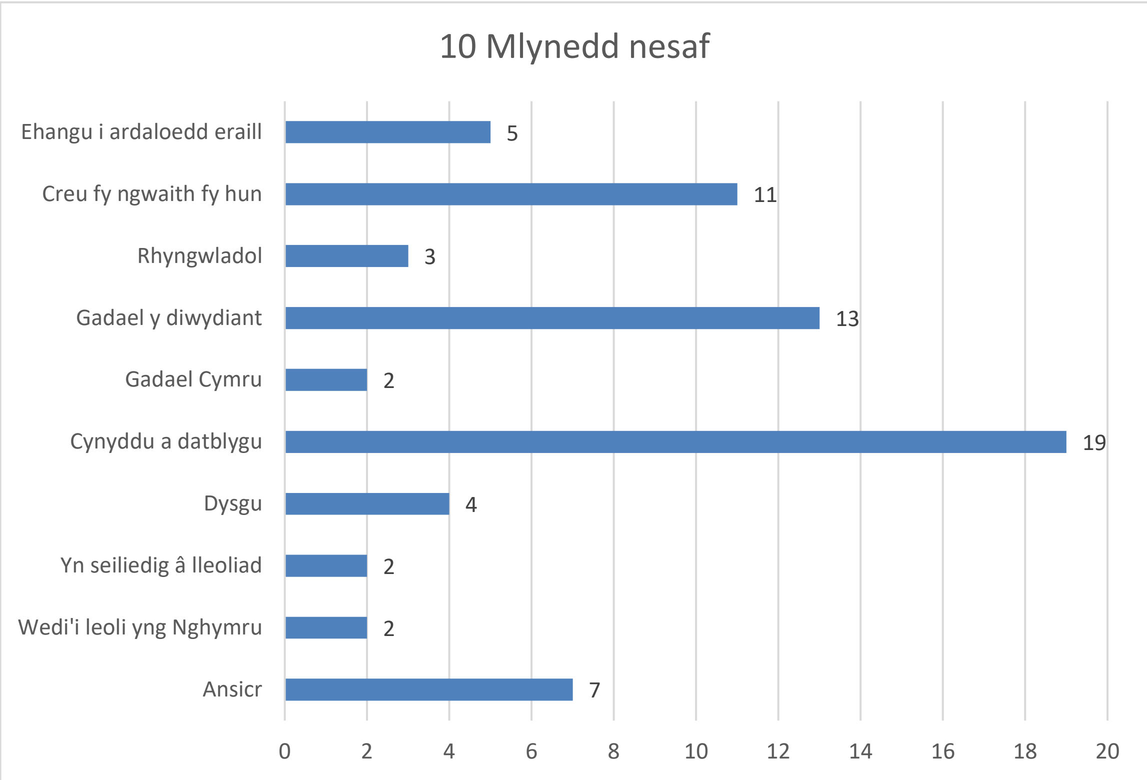
Cwestiwn deuddeg: A ydych chi wedi gweithio mewn rolau eraill mewn theatr – naill ai cyn dod yn gyfarwyddwr neu ochr yn ochr â chyfarwyddo?



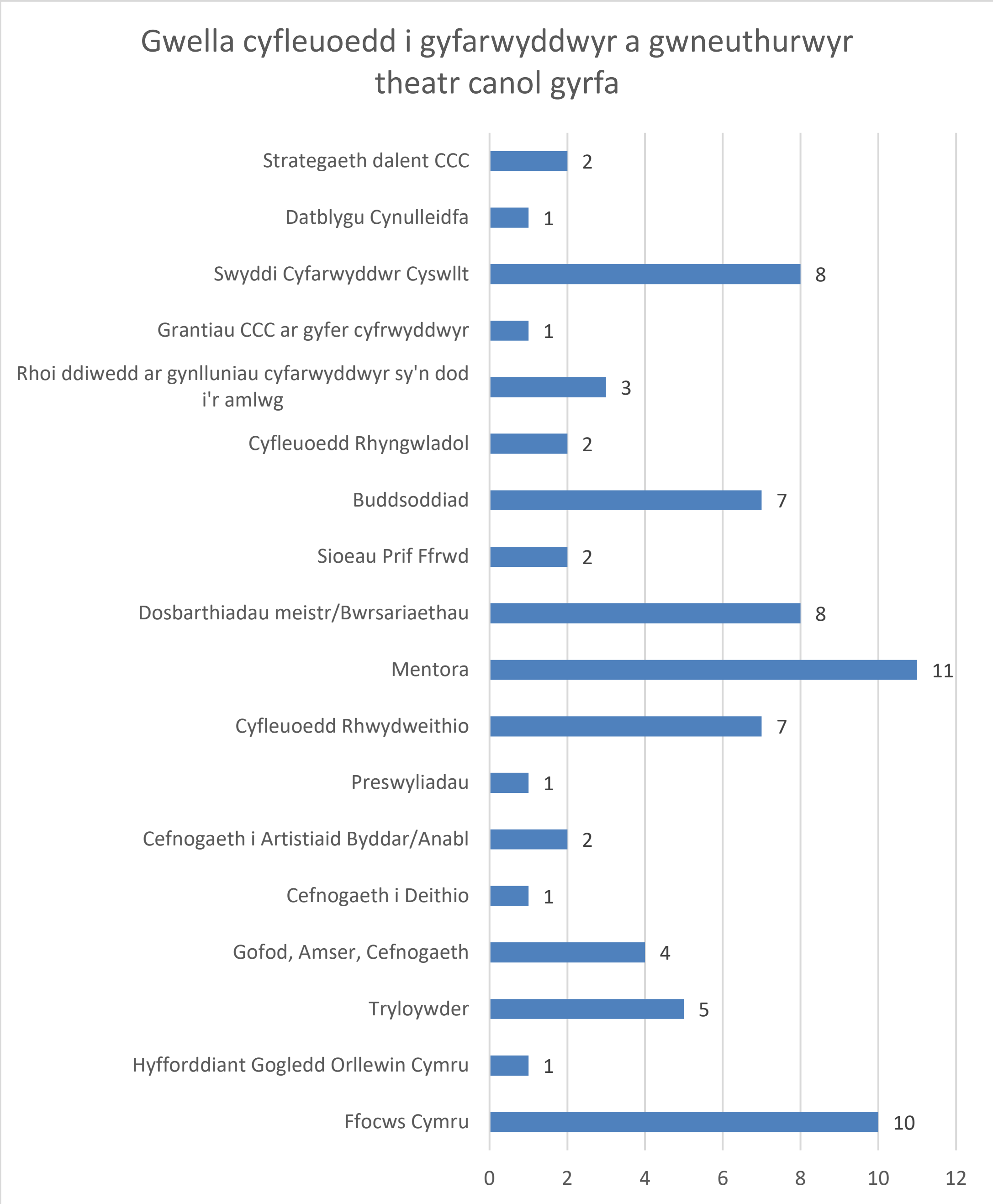
Cwestiwn tri ar ddeg: A yw mwyafrif eich incwm yn dod o gyfarwyddo?



Cwestiwn pedwar ar ddeg: Sut ydych chi'n gweld eich gyrfa'n datblygu yn ystod y 10 mlynedd nesaf?



Cwestiwn pymtheg: A oes gennych chi unrhyw awgrymiadau ar gyfer gwella cyfleoedd i gyfarwyddwyr a gwneuthurwyr theatr canol gyrfa yng Nghymru?



6. Atodiad 2: Ymatebwyr i'r Arolwg

Dienw
Abdul Shayek
Adele Thomas
Aimee Burns Walker
Aled Bidder
Alice Eklund
Andrew Sterry
Arwel Gruffydd
Ben Davis
Ben Pettitt-Wade
Bethan Morgan
Betsan Llwyd
Caroline Chaney
Catherine Paskell
Charlotte Lewis
Chelsey Gillard
Chris Durnall
David Cottis
David Mercatali
Dr Paul Davies
Duncan Hallis
Elen Bowman
Elise Davison
Emyr John
Erica Eirian
Ffion Haf
Francesca Goodridge
Francesca Pickard
Geinor Styles
Greg Eldridge
Hannah McPake
Hannah Noone
Holly-Robyn Harrison
Ian Wooldridge
Izzy Rabey
Jac Ifan Moore
Jain Boon
Jennifer Lunn
Jeremy Turner

Jonny Cotsen
Judith Roberts
Kevin Lewis
Kristoffer Huball
Kully Thiarai
Laila Noble
Lee Lyford
Luke Hereford
Mared Swain
Mathilde Lopez-Norton
Matt Ball
Matthew Holmquist
Memet Ali Alabora
Nina Brazier
Oliver Lamford
Paul Jenkins
Peter Doran
Phil Clark
Rachel Pedley
Rhian Hutchings
Rhiannon White
Rhys Ap Trefor
Roanna Lewis
Robert Bowman
Robin Tebbutt
Samantha Alice Jones
Sarah Argent
Sarah Bickerton
Sarah Jones
Sera Moore Williams
Siobhan Lynn Brennan
Sita Calvert-Ennals
Wyn Bowen Harries
Wyn Mason
Yvonne Murphy

7. Atodiad 3: Cyfweliadau a Grwpiau Ffocws

Abdul Shayek – Cyfarwyddwr Artistig (Fio)
Dienw
Arwel Gruffydd – Cyfarwyddwr Artistig (Theatr Genedlaethol Cymru)
Ben Pettitt-Wade – Cyfarwyddwr Artistig (Hijinx)
Catherine Paskell – Cyfarwyddwr Artistig (Dirty Protest)
Charlotte Lewis – Cyfarwyddwr
Dan Jones – Cyfarwyddwr Artistig (The Other Room)
Dave Ainsworth – Cyfarwyddwr Rhaglen (Prifysgol Cymru y Drindod Dewi Sant)
Elen Bowman – Cyfarwyddwr Artistig (Living Pictures)
Hannah McPake – Cydgyfarwyddwr (Gagglebabble)
Julia Barry – Cyfarwyddwr Gweithredol (Theatr Sherman)
Julia Thomas – Cyfarwyddwr Cyswllt (National Theatre Wales)
Karen Pimbley – Pennaeth Rheoli'r Celfyddydau (RWCMD)
Kolbrun Sigfusdottir – Sylfaenydd (Cyfarwyddwyr Theatr yr Alban)
Kully Thiarai – Cyfarwyddwr Artistig (National Theatre Wales)
Lee Lyford – Cyfarwyddwr Artistig (Theatr Iolo)
Rachel Pedley – Cyfarwyddwr Artistig (Avant Cymru)
Samantha Alice Jones – Cyfarwyddwr
Sara Lloyd – Cyfarwyddwr
Sarah Argent – Cyfarwyddwr
Sarah Leigh – Rheolwr Cyffredinol: Celfyddydau a Chreadigol (Canolfan Mileniwm Cymru)
Simon Coates – Pennaeth Datblygiad Creadigol (National Theatre Wales)
Siobhan Lynn-Brennan – Cyfarwyddwr
Tamara Harvey (trwy e-bost – Cyfarwyddwr Artistig (Theatr Clwyd)

8. Atodiad 4: Awduron yr adroddiad

Simon Harris

Ganwyd a magwyd Simon Harris yn Abertawe, a hyfforddodd yn Academi Frenhinol y Celfyddydau Dramatig ar ôl astudio Saesneg yng Ngholeg y Brifysgol, Llundain. Mae'n awdur a chyfarwyddwr theatr arobryn sydd â hanes proffesiynol blaenorol fel cynhyrchydd mewn sefydliadau ac yn annibynnol ers dros bum mlynedd ar hugain.

Mae gan Simon fwy na deugain o gydnabyddiaethau proffesiynol, ac mae llawer o'i waith wedi cael ei ddatblygu yng Nghymru, lle y bu ers y flwyddyn 2000. Bu'n Gyfarwyddwr Artistig Sgript Cymru – y cwmni cenedlaethol ar gyfer gwaith newydd gan ddramodwyr – am saith mlynedd, gan sbarduno theatr gyfoes ledled y wlad. Wedi hynny, ef oedd y Cymrawd cyntaf erioed o Gymru ar Raglen Arweinyddiaeth Clore, sef rhaglen ddatblygu i annog arweinwyr ym maes diwylliant. Bu'n Gynghorydd Cenedlaethol Cyngor Celfyddydau Cymru ac enillydd Gwobr Cymru Greadigol. Bu'n Gyfarwyddwr Cyswllt yn Theatr Torch, rheolwr prosiect ar gyfer Creu Cymru gan froceru perthnasoedd rhwng cynulleidfaoedd, artistiaid a lleoliadau, ac mae'n addysgu'n flynyddol yng Ngholeg Brenhinol Cerdd a Drama Cymru.

Erbyn hyn, Simon yw Cyfarwyddwr sefydlu Lucid, sy'n ceisio cynhyrchu *"theatr fywiog, daer, y mae'n rhaid ei gweld… sy'n archwilio'r byd trwy ysgrifennu newydd didwyll a chlasuron a ailddychmygwyd yn feiddgar."* Yn dilyn cynyrchiadau o *Platonov* gan Chekhov a fersiwn ganmoledig o *Little Eyolf* gan Ibsen (a ailddychmygwyd o dan y teitl *Little Wolf*), a aeth ar daith genedlaethol yn 2017, mae Lucid wrthi ar hyn o bryd yn datblygu fersiwn o'r nofel ffantasi *Howl's Moving Castle*.

Mae Simon a Lucid hefyd wedi bod yn ymwneud yn weithredol â datblygiadau strategol yn y celfyddydau perfformio fel hwylusydd, cynullydd ac eiriolwr. Yn 2016, creodd a chyflwynodd *Culture Lab* – sef rhaglen arweinyddiaeth arloesol ar gyfer y sector creadigol yng Nghymru. Tan yn ddiweddar, roedd yn aelod o fwrdd Stage Directors UK ac mae'n un o aelodau sefydlu *Producers Place* (cymdeithas anffurfiol o gynhyrchwyr annibynnol wedi'u lleoli yng Nghymru). Gan weithio fel ymgynghorydd, roedd yn allweddol i ddatblygu rhaglen *Peilot* Chapter ar gyfer Artistiaid Cyswllt, ac mae'n aelod o fwrdd The Other Room.

Dros y blynyddoedd, mae Simon wedi gweithio'n agos gyda CCC ac mae'n ymgysylltu'n ddwys â sector y celfyddydau perfformio. Mae gan Simon ddiddordeb arbennig mewn gwaith sy'n cynorthwyo sefydliadau a phobl i weithio mewn ffordd fwy cydweithrediadol, teg a datblygiadol.

Dr Bridget Keehan

Ganwyd Bridget yng Nghaerloyw i rieni Gwyddelig, ac mae wedi mabwysiadu Cymru fel ei chartref. Astudiodd Lenyddiaeth Saesneg ym Mhrifysgol Aberystwyth fel myfyriwr aeddfed,

a symudodd i Gaerdydd ar ôl graddio lle y cydsefydlodd Theatr Alma, sef cwmni theatr gorfforol yn cynnwys menywod yn unig. Gweithiodd yn y Ganolfan Ymchwil Perfformio hefyd, a'i chyflwynodd i waith ymarferwyr perfformio a theatr o bedwar ban byd.

Mae hi hefyd wedi gweithio ym maes datblygu llenyddiaeth, gan reoli'r rhaglen deithiol Awduron Affricanaidd ar gyfer Canolfan Affrica yn Llundain, a chynnal y rhaglen awduron i bobl ifanc o gymunedau wedi'u hymyleiddio ar gyfer Llenyddiaeth Cymru.

Mae ei hangerdd am gyfiawnder cymdeithasol wedi ei hysgogi i greu prosiectau ysgrifennu a theatr gyda'r cymysgedd ehangaf o bobl. Yn 2004, daeth yn Awdur Preswyl yng Ngharchar Caerdydd, lle y gweithiodd am sawl blynedd. Yn ystod y cyfnod hwn, cyfarwyddodd a hwylusodd nifer o gynyrchiadau theatr, yn ogystal â sefydlu cylchgrawn carchar. Yn 2006, derbyniodd Wobr Cymru Greadigol a'i galluogodd i deithio i'r Eidal ac i Unol Daleithiau America i ddatblygu ei dealltwriaeth o'r theatr yn y carchar mewn cyd-destun rhyngwladol.

Roedd yn Gydgyfarwyddwr Ymgysylltu â'r Gymuned ar gyfer Theatr Sherman, lle yr hwylusodd brosiectau ysgrifennu newydd gyda chymunedau ceiswyr lloches a ffoaduriaid. Dyfarnwyd ysgoloriaeth PhD iddi o Brifysgol De Cymru, a derbyniodd ei Doethuriaeth yn 2013. Roedd yn Gymrawd Addysgu Ymarfer Creadigol ym Mhrifysgol Birmingham, a bu'n Artist Theatr Preswyl Leverhulme ym Mhrifysgol Abertawe.

Yn 2014, sefydlodd ei chwmni Papertrail/Llwybr Papur, sy'n arbenigo mewn datblygu gwaith ysgrifennu newydd ar gyfer theatr penodol i safle. Mae ei chydnabyddiaethau cyfarwyddo yn cynnwys y perfformiad cyntaf yng Nghymru o *The Container* gan Clare Bayley ar gyfer Theatr Sherman; *Day to Go*, a gydysgrifennwyd gydag Anna Maria Murphy, sef cynhyrchiad sy'n mynd ar daith fws hudolus trwy dref y Barri; ac *A Night in the Clink* gan Matthew Bulgo, Branwen Davies a Tracy Harris, sef cynhyrchiad wedi'i osod ym Mwyty'r Clink yng Ngharchar Caerdydd. Mae ei gwaith presennol yn cynnwys *Project Hush* – cynhyrchiad mawr penodol i safle gyda Theatr Clwyd – a chynhyrchiad newydd gyda Clean Break sy'n archwilio profiadau o ymweliadau carchar.