------------------------Pecyn dogfennau cyhoeddus ------------------------

Y Pwyllgor Plant, Pobl Ifanc ac Addysg

Lleoliad:
Ystafell Bwyllgora 1 – y Senedd

Dyddiad:
Dydd Mercher, 4 Mawrth 2015

Amser:
09.15

Cynulliad Cenedlaethol Cymru
National Assembly for Wales

I gael rhagor o wybodaeth, cysylltwch â:
Marc Wyn Jones
Clerc y Pwyllgor
0300 200 6565
SeneddPPIA@Cynulliad.Cymru

Agenda
Cyfarfod preifat

Cyfarfod preifat cyn y prif gyfarfod – 09.15 – 09.30

1 Cyflwyniadau, ymddiheuriadau a dirprwyon (09.30)

2 Sesiwn Friffio gyda Swyddfa Archwilio Cymru – Adroddiad ar Drefniadau Cyflenwi ar gyfer Absenoldeb Athrawon, Medi 2013 (09.30 – 11.00) (Tudalennau 1 – 66)

CYPE(4)-07-15 – Adroddiad Swyddfa Archwilio Cymru

Steve Martin, Rheolwr Prosiect (Astudiaethau Cenedlaethol) - Swyddfa Archwilio Cymru

3 Sesiwn friffio gan y Gwasanaeth Cyfathrebu ar ganlyniadau'r arolwg a gynhaliwyd ar gyfer yr ymchwiliad i waith athrawon cyflenwi (11.00 – 11.15) (Tudalennau 67 – 86)

CYPE(4)-07-15 - Arolwg

4 Trafodaeth ar yr Ymchwiliad i Wasanaethau Iechyd Meddwl Plant a'r Glasoed (11.00 - 11.30)

5 Papurau i'w nodi

Llythyr gan y Gweinidog Addysg a Sgiliau yn dilyn ei bresenoldeb yn y cyfarfod ar 5 Chwefror. (Tudalennau 87 - 89)
CYPE(4)-07-15 - Papur i'w nodi 1

Llythyr gan y Gweinidog Addysg a Sgiliau at Gadeirydd y Pwyllgor Cyllid yn dilyn cyfarfod y Pwyllgor Cyllid ar 21 Ionawr. (Tudalennau 90 - 95)
CYPE(4)-07-15 - Papur i'w nodi 2

Eitem 2

17 Medi 2013

www.wao.gov.uk

WALES AUDIT OFFICE
SWYDDFA ARCHWILIO CYMRU

Trefniadau Cyflenwi ar gyfer Absenoldeb Athrawon

Rwyf wedi llunio'r adroddiad hwn i'w gyfl wyno i'r Cynulliad Cenedlaethol o dan Ddeddf Llywodraeth Cymru 2006.

Yr aelodau o staff yn Swyddfa Archwilio Cymru a'm cynorthwyodd wrth baratoi'r adroddiad hwn oedd Stephen Martin, Claire Flood-Page, Nigel Blewitt and Helen Pugh o dan arweiniad Paul Dimblebee.

Huw Vaughan Thomas
Archwilydd Cyffredinol Cymru
Swyddfa Archwilio Cymru
24 Heol y Gadeirlan
Caerdydd
CF11 9LJ

Mae'r Archwilydd Cyffredinol yn gwbl annibynnol ar y Cynulliad Cenedlaethol a'r Llywodraeth. Mae yntau'n archwilio ac yn ardystio cyfrifon Llywodraeth Cymru a'r cyrff cyhoeddus a noddir ganddi ac sy'n gysylltiedig â hithau gan gynnwys cyrff y GIG yng Nghymru. Mae ganddo hefyd y pŵer statudol i gyfl wyno adroddiadau i'r Cynulliad Cenedlaethol ar economi, effeithlonrwydd ac effeithiolrwydd y defnydd a wna'r sefydliadau hynny o'u hadnoddau wrth gyfl awni eu swyddogaethau, a sut y gallent wella'r defnydd hwnnw.

Mae'r Archwilydd Cyffredinol hefyd yn penodi archwilwyr i gyrff llywodraeth leol yng Nghymru, yn cynnal ac yn hyrwyddo astudiaethau gwerth am arian yn y sector llywodraeth leol ac yn asesu cydymffurfi aeth â gofynion gwerth gorau o dan Raglen Gwella Cymru. Fodd bynnag, er mwyn amddiffyn sefyllfa gyfansoddiadol llywodraeth leol, nid yw'n cyfl wyno adroddiadau i'r Cynulliad Cenedlaethol sy'n ymwneud yn benodol â gwaith llywodraeth leol ei hun heblaw am pan fo angen gwneud yn ôl statud.

Yr Archwilydd Cyffredinol Cymru a'i staff gyda'i gilydd yw Swyddfa Archwilio Cymru. Am ragor o wybodaeth am Swyddfa Archwilio Cymru, ysgrifennwch at yr Archwilydd Cyffredinol yn y cyfeiriad uchod, ffôn 02920 320500, e-bost: info@wao.gov.uk, neu gweler y wefan www.wao.gov.uk

© Archwilydd Cyffredinol Cymru 2013

Cewch ailddefnyddio'r cyhoeddiad hwn (heb gynnwys y logos) yn rhad ac am ddim mewn unrhyw fformat neu gyfrwng. Rhiad i chi ei ailddefnyddio'n gywir ac nid mewn cyd-destun camarweiniol. Rhaid cydnabod y deunydd fel hawlfraint Archwilydd Cyffredinol Cymru a rhaid rhoi teitl y cyhoeddiad hwn. Lle nodwyd deunydd hawlfraint unrhyw drydydd parti bydd angen i chi gael caniatâd gan ddeiliaid yr hawlfraint dan sylw cyn ei ailddefnyddio.

Adroddiad a gyflwynwyd gan Archwilydd Cyffredinol Cymru i Gynulliad Cenedlaethol Cymru ar 17 Medi 2013

Cynnwys

Crynodeb 6

1 Mae gwariant ar drefniadau cyflenwi'n codi a chynnydd dysgwyr yn cael ei lesteirio wrth i nifer cynyddol o wersi gael eu rhoi gan staff cyflenwi 15

Mae absenoldeb athrawon yn effeithio ar gynnydd dysgwyr 15

Mae gwariant trefniadau cyflenwi'n codi a nifer cynyddol o wersi'n cael eu rhoi gan staff cyflenwi 15

Nid yw ysgolion nac awdurdodau lleol yn monitro'n ddigonol rhesymau dros absenoldeb athrawon fel mater o drefn, ac felly nid ydynt bob amser yn deall y rhesymau pam mae angen staff cyflenwi 18

Mae lle i leihau absenoldeb athrawon oherwydd salwch 20

Roedd dulliau ysgolion o reoli presenoldeb athrawon yn amrywio gormod 20

2 Ni chaiff trefniadau cyflenwi eu rheoli'n ddigon da i sicrhau bod dysgwyr yn gwneud cynnydd da ac yn cael eu diogelu 24

Nid oes gan y rhan fwyaf o ysgolion bolisïau ffurfiol ar drefniadau cyflenwi ar gyfer absenoldeb athrawon 24

Trefnir darpariaeth gyflenwi yn bennaf pan fo'i hangen er nad yw bob amser yn ateb yr union ofynion 25

Nid yw ysgolion yn gwneud digon i fonitro ansawdd yr addysgu mewn dosbarthiadau dan ofal staff cyflenwi na'r effaith ar gynnydd dysgwyr 28

Nid yw ysgolion bob amser yn darparu digon o gefnogaeth i athrawon cyflenwi 31

Mae'r rhan fwyaf o ysgolion wedi cyflogi Cynorthwywyr Addysgu Lefel Uwch a goruchwylwyr cyflenwi i fodloni gofynion y cytundeb cenedlaethol ar lwyth gwaith athrawon, ond yn gyffredinol, nid ydynt yn gwerthuso effeithiolrwydd y penodiadau 32

Nid yw pob ysgol yn sicrhau bod gweithdrefnau diogelu ar waith ar gyfer staff dros dro 33

3 Nid yw Llywodraeth Cymru ac awdurdodau lleol yn rhoi digon o ystyriaeth i effaith absenoldeb athrawon yn eu mesurau i helpu ysgolion i sicrhau deilliannau gwell ar gyfer dysgwyr 35

Nid yw polisïau Llywodraeth Cymru ar gyfer gwella ysgolion yn cydnabod i ba raddau y caiff dosbarthiadau eu haddysgu gan athrawon cyflenwi ac anghenion athrawon cyflenwi 35

At ei gilydd, nid yw gwaith awdurdodau lleol i helpu ysgolion i wella deilliannau wedi mynd i'r afael ag effeithiolrwydd eu trefniadau cyflenwi 38

4 Nid yw'r arian sy'n cael ei wario ar drefniadau cyflenwi bob amser yn cael ei reoli'n effeithiol 42

Mae costau trefniadau cyflenwi'n gallu amrywio'n sylweddol ac nid yw ysgolion ac awdurdodau lleol yn gwneud fawr ddim i fonitro pa mor effeithiol yw eu trefniadau 42

Nid yw llawer o ysgolion ac awdurdodau lleol yn monitro a rheoli gwariant ar drefniadau cyflenwi fel mater o drefn 42

Mae lle i ysgolion gydweithio mwy er mwyn sicrhau trefniadau cyflenwi gwell 50

Atodiadau 52

Atodiad 1 – Methodoleg 52

Atodiad 2 – Prif ganfyddiadau ac argymhellion adroddiad Estyn ar effaith absenoldeb athrawon 55

Atodiad 3 – Gwariant ariannol 58

Atodiad 4 – Y gweithlu athrawon cyflenwi 60

Atodiad 5 – Ystadegau absenoldeb oherwydd salwch 62

Atodiad 6 – Trefniadau cyflenwi yng ngwledydd eraill y DU 64

Crynodeb

1 Yn 2011-12, amcangyfrifir bod ysgolion a gynhelir yng Nghymru wedi gwario £54 miliwn ar drefniadau cyflenwi yn yr ystafell ddosbarth dros athrawon a oedd yn absennol. Mae'r rhesymau dros absenoldeb yn amrywio ac yn cynnwys salwch, hyfforddiant, mynychu cyfarfodydd a gwaith yn gysylltiedig â datblygu'r cwricwlwm. Cynyddodd gwariant ar drefniadau cyflenwi saith y cant ers 2008-09.

2 Nid yw gwariant ar drefniadau cyflenwi'n cynnwys cost cyflenwi gan staff ar gontractau tymor penodol na staff parhaol (Bocs 1). Mae'r arfer o gyflogi staff cyflenwi parhaol wedi cynyddu dros y blynyddoedd diwethaf i alluogi ysgolion i fodloni gofynion Cytundeb Cenedlaethol ar Lwyth Gwaith Athrawon 2003[1]. Mae'r Cytundeb yn mynnu y dylid neilltuo o leiaf 10 y cant o amser athrawon ar gyfer cynllunio, paratoi ac asesu, ac mai mewn achosion 'prin' y dylai athrawon, gan gynnwys penaethiaid, gyflenwi dros gydweithwyr absennol a dim ond mewn amgylchiadau na ellir eu rhagweld. Daeth yr ail ofyniad hwn - 'prin gyflenwi' - yn weithredol yn 2009.

3 Mae trefniadau cyflenwi wedi mynd yn fwy cymhleth wrth i ysgolion gyflogi ystod ehangach o staff i gyflawni'r gwaith. Mae llawer o absenoldebau cyfnod byr yn cael eu cyflenwi gan staff nad ydynt yn athrawon cymwys. Nododd Cytundeb Cenedlaethol ar Lwyth Gwaith Athrawon 2003 y dylai athro cymwys gyflenwi dros athrawon sy'n absennol am gyfnodau canolig a hir.

4 Gall ysgolion gyflogi staff cyflenwi'n uniongyrchol, neu oddi ar restr yr awdurdod lleol o athrawon cofrestredig neu drwy asiantaeth recriwtio breifat. Yn 2011-12, roedd 41 y cant o'r cyfanswm gwariant ar ddarpariaeth gyflenwi o asiantaeth. Mae'r gyfran hon wedi cynyddu wrth i ysgolion newid dros y blynyddoedd diwethaf i ddefnyddio asiantaethau cyflenwi yn hytrach na chyflogi athrawon cyflenwi'n uniongyrchol.

5 Mae perygl na fydd dysgwyr yn gwneud cynnydd digonol mewn gwersi dan ofal staff cyflenwi. Ni welsom unrhyw dystiolaeth gadarn i ddangos bod athrawon cyflenwi yn llai galluog na staff parhaol yn rhannol gan nad yw ysgolion yn gwneud digon i fonitro ansawdd addysgu mewn dosbarthiadau dan ofal staff cyflenwi na'r effaith ar gynnydd dysgwyr. Fodd bynnag, mae'r cymorth sy'n cael ei roi i athrawon cyflenwi, yn cynnwys hyfforddiant, a'u hamgylchiadau gwaith yn gallu eu rhwystro rhag cyflawni cystal ag y gallent. Er enghraifft, gall penodiadau byr rybudd a diffyg adnabyddiaeth o ysgol a'i dysgwyr wneud cyflenwi'n anoddach, a chynyddu'r perygl nad yw dysgwyr yn gwneud digon o gynnydd.

6 Aethom ati i archwilio trefniadau cyflenwi ar gyfer absenoldeb athrawon mewn ysgolion mewn partneriaeth ag Estyn – Arolygiaeth ei Mawrhydi dros Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru. Mae adroddiad Estyn[2] yn canolbwyntio ar sut mae absenoldeb athrawon yn effeithio ar gynnydd dysgwyr. Yn yr adroddiad hwn, gan ddefnyddio canfyddiadau Estyn, rydym yn ceisio ateb y cwestiwn ehangach, sef a yw dysgwyr, ysgolion a phwrs y wlad yn cael eu gwasanaethu'n dda gan drefniadau cyflenwi ar gyfer absenoldeb athrawon.

1 Codi Safonau a Mynd i'r Afael â Llwyth Gwaith: Cytundeb Cenedlaethol (2003).
2 *Effaith absenoldeb athrawon*, Estyn, Medi 2013.

Bocs 1 – Gall ystod o staff gyflenwi pan fydd athrawon yn absennol

Athrawon cyflenwi

Athro cymwys sy'n cyflenwi mewn dosbarth pan fo'r athro rheolaidd yn absennol am gyfnod o amser. Dylid disgwyl i athrawon cyflenwi addysgu yn hytrach na dim ond goruchwylio disgyblion. Ar leoliadau hwy, gallant gynllunio a pharatoi gweithgareddau gwersi ac asesu cynnydd a chyrhaeddiad disgyblion. Mewn ysgolion uwchradd, fel arfer bydd ganddynt bwnc arbenigol ond gallai fod gofyn iddynt gyflenwi mewn unrhyw wers. Yn yr un modd, mewn ysgolion cynradd, gallai fod gofyn i athro cyflenwi weithio yn unrhyw le rhwng y dosbarth derbyn a diwedd Cyfnod Allweddol 2, beth bynnag fo'i arbenigedd o ran oedran neu bwnc. Gall ysgol gyflogi athrawon cyflenwi'n uniongyrchol (fel arfer drwy eu dewis oddi ar restr awdurdod lleol o athrawon cofrestredig) neu drwy asiantaeth recriwtio.

O bryd i'w gilydd, penodir athrawon ar gontractau tymor penodol i gyflenwi dros gyfnodau hwy o absenoldeb hysbys, yn cynnwys mamolaeth neu absenoldeb arbennig. Nid ydym wedi cynnwys y penodiadau tymor penodol hyn yn ein dadansoddiad gan eu bod yn swyddi cyflogedig. Mae ein dadansoddiad yn canolbwyntio ar staff cyflenwi sy'n cael eu talu ar gyfraddau dyddiol ac a drefnir drwy restri awdurdodau lleol neu asiantaethau recriwtio.

Goruchwylwyr cyflenwi

Staff parhaol yn bennaf yw goruchwylwyr cyflenwi a gyflogir gan ysgolion uwchradd, ac nid ydynt fel arfer yn athrawon cymwys. Maent yn goruchwylio disgyblion mewn dosbarth pan nad yw eu hathro arferol ar gael, ac yn cyflawni ymarferion a gweithgareddau a baratowyd eisoes gan yr athro dosbarth neu athro arall. Mae'n bosibl y bydd goruchwylwyr cyflenwi'n cyflawni swyddogaethau eraill yn yr ysgol, yn cynnwys gweinyddu, yn dibynnu ar eu cymwysterau a'u profiad . Yn ymarferol, mae rhai goruchwylwyr cyflenwi yn athrawon cymwys ond maent yn cyflawni dyletswyddau sy'n gymesur â swyddogaeth goruchwyliwr cyflenwi a chael eu talu am hynny. Mae bron bob ysgol uwchradd yng Nghymru'n cyflogi o leiaf un goruchwyliwr cyflenwi ar gyfer cyflenwi dros absenoldeb cyfnod byr ond gallai goruchwylwyr cyflenwi eraill gael eu recriwtio ar sail dros dro gan yr ysgol neu drwy asiantaeth recriwtio, i sicrhau darpariaeth gyflenwi ychwanegol.

Cynorthwywyr addysgu/Cynorthwywyr addysgu lefel uwch (CALU)

Mae cynorthwywyr addysgu'n darparu cymorth i athro yn yr ystafell ddosbarth ond mae eu dyletswyddau penodol yn amrywio'n fawr rhwng ysgolion ac o fewn ysgolion yn dibynnu ar eu profiad a'u cymwysterau. Gall cynorthwyydd addysgu oruchwylio pan fo'r athro'n absennol am amser byr cyn belled â bod y pennaeth yn fodlon ei fod yn meddu ar y sgiliau, y profiad a'r arbenigedd angenrheidiol. Yn ymarferol, mae llawer o ysgolion cynradd wedi cyflogi CALU (cynorthwywyr addysgu sydd wedi'u hasesu yn ôl Safonau Proffesiynol CALU) i ddarparu gwersi pan fo athro dosbarth yn gwneud gwaith cynllunio, paratoi ac asesu. Hefyd, gall cynorthwywyr dysgu lefel uwch oruchwylio dosbarth i gyflenwi dros absenoldeb cyfnod byr arall. Nid yw'r rhan fwyaf o ysgolion yn defnyddio cynorthwywyr addysgu llai cymwys ar gyfer gwaith cyflenwi.

Mae nifer y staff CALU a gyflogir mewn ysgolion wedi cynyddu dros y blynyddoedd diwethaf ond nid oes neb wedi monitro pa gyfran o'u hamser a dreulir yn cyflenwi dros athrawon sy'n absennol yn hytrach na gwneud dyletswyddau eraill.

7 Ar y cyd ag Estyn, buom yn ymweld â 23 o ysgolion ledled Cymru, a chyfarfod â dysgwyr ac athrawon cyflenwi. Hefyd, aethom ati i gynnal arolwg o athrawon cyflenwi, dadansoddi ystadegau presenoldeb a chynnal cyfweliadau â swyddogion Llywodraeth Cymru. Mae ein methodoleg i'w gweld yn llawn yn Atodiad 1.

8 Daethom i'r casgliad cyffredinol canlynol: **Nid yw trefniadau cyflenwi ar gyfer absenoldeb athrawon yng Nghymru yn cael eu rheoli'n ddigon da i gefnogi cynnydd dysgwyr neu wneud y defnydd gorau o adnoddau.**

Mae gwariant ar drefniadau cyflenwi'n codi a chynnydd dysgwyr yn cael ei lesteirio wrth i nifer cynyddol o wersi gael eu rhoi gan staff cyflenwi

9 **Mae absenoldeb athrawon yn effeithio ar gynnydd dysgwyr.** Mewn ysgolion cynradd ac uwchradd, bydd dysgwyr yn gwneud llai o gynnydd wrth ddatblygu eu sgiliau, eu gwybodaeth a'u dealltwriaeth pan fydd athro arferol y dosbarth yn absennol, a bydd ymddygiad dysgwyr yn aml yn waeth, yn enwedig mewn ysgolion uwchradd. Mae absenoldeb athrawon yn effeithio ar ddisgyblion ar draws yr ystod gallu. Mae disgyblion llai galluog yn llai tebygol o dderbyn y cymorth sydd ei angen arnynt a disgyblion o allu canolig a disgyblion mwy galluog yn gwneud llai o gynnydd nag y dylent gan nad yw'r gwaith a osodir yn ddigon heriol. Gwelwyd effaith negyddol fwyaf absenoldeb athrawon ar ddysgu disgyblion yn yr ysgolion uwchradd, yn enwedig yn ystod Cyfnod Allweddol 3 (11-14 oed) ac roedd yr effaith yn llai mewn ysgolion cynradd mwy o faint.

10 **Mae gwariant trefniadau cyflenwi'n codi ac mae nifer cynyddol o wersi yn cael eu rhoi gan staff cyflenwi.** Gwelwyd cynnydd o saith y cant yng ngwariant ysgolion a gynhelir yng Nghymru ar drefniadau cyflenwi rhwng 2008-09 a 2011-12. Mae'r cynnydd yn y gwariant yn cuddio cynnydd mwy yn nifer y gwersi a gyflenwir drwy drefniadau cyflenwi allanol. Gwelwyd newid hefyd o staff cyflenwi oddi ar restri awdurdodau lleol i ddefnyddio mwy o athrawon o asiantaethau cyflenwi sy'n rhatach. Amcangyfrifwn fod nifer y dyddiau cyflenwi a brynwyd wedi codi 10 y cant rhwng 2008-09 a 2011-12, a bod ychydig o dan 10 y cant o'r holl wersi yn cael eu rhoi gan staff cyflenwi.

11 **Nid yw ysgolion nac awdurdodau lleol yn monitro'n ddigonol rhesymau dros absenoldeb athrawon fel mater o drefn, ac felly nid ydynt bob amser yn deall y rhesymau pam mae angen staff cyflenwi.** Mae ysgolion yn cofnodi'r rhesymau dros absenoldeb pob athro. Ond ychydig o ysgolion ac awdurdodau lleol sy'n cydgrynhoi ac yn defnyddio'r wybodaeth hon i fonitro'r rhesymau dros absenoldeb mewn ffyrdd sy'n eu galluogi i weld faint o absenoldeb sy'n deillio o wahanol achosion ac i gyfeirio camau gweithredu i leihau absenoldeb athrawon o'r ystafell ddosbarth. Gwelsom fod hanner yr athrawon yn absennol oherwydd salwch, un o bob pump yn absennol oherwydd hyfforddiant a datblygu athrawon a 10 y cant yn absennol oherwydd eu bod yn mynychu cyfarfodydd.

12 **Mae lle i leihau ar absenoldeb athrawon oherwydd salwch.** Mae nifer yr athrawon sy'n absennol oherwydd salwch wedi gostwng rhywfaint dros y blynyddoedd diwethaf, ond mae'n amrywio'n sylweddol o ysgol i ysgol, ac ar draws yr awdurdodau lleol; yn 2011, roedd yn amrywio rhwng pedwar diwrnod a naw diwrnod ar gyfartaledd. Mae absenoldeb salwch athro ar gyfartaledd yn saith diwrnod yng Nghymru o gymharu â 4.5 diwrnod yn Lloegr. Pe bai modd gostwng lefel Cymru i'r hyn a geir yn Lloegr, amcangyfrifwn y byddai angen 60,000 o ddyddiau'n llai o ddarpariaeth gyflenwi yn ysgolion Cymru, gan arbed dros £9 miliwn y flwyddyn mewn costau cyflenwi.

13 **Roedd dulliau'r ysgolion o reoli presenoldeb athrawon yn amrywio gormod.** Er bod polisïau rheoli presenoldeb eglur gan bob un o'r ysgolion yr ymwelwyd â hwy, roedd yr ysgolion yn amrywio o ran pa mor drylwyr yr oeddynt yn gweithredu'r polisïau. Ni châi cyfweliadau dychwelyd i'r gwaith eu cynnal a'u cofnodi bob amser, ac nid oeddynt yn gweithredu ar drothwyon ar gyfer rhoi camau ar waith pan fyddai athro'n absennol am gyfnod penodol o amser.

Ni chaiff trefniadau cyflenwi eu rheoli'n ddigon da i sicrhau bod dysgwyr yn gwneud cynnydd da a'u bod yn cael eu diogelu

14 **Nid oes gan y rhan fwyaf o ysgolion bolisïau ffurfiol ar drefniadau cyflenwi ar gyfer absenoldeb athrawon.** Mae cryn dipyn o amrywiaeth i'w weld yn y dulliau o drefnu darpariaeth gyflenwi, a gwneir defnydd gwahanol o athrawon cyflenwi o asiantaeth, CALU, goruchwylwyr cyflenwi a staff cyflenwi arall. Roedd y cyfnod o amser y gallai athro fod yn absennol cyn dod ag athro cymwys i mewn i gyflenwi yn ei le yn amrywio rhwng un diwrnod a 10 diwrnod. Nid oedd gan yr un o'r ysgolion yr ymwelwyd â hwy bolisi ffurfiol ar drefniadau cyflenwi a ganolbwyntiai ar leihau effaith absenoldeb athrawon ar ddysgwyr.

15 **Trefnir darpariaeth gyflenwi yn bennaf pan fo'i hangen er nad yw bob amser yn bodloni'r union ofynion.** Câi'r rhan fwyaf o wersi athrawon absennol eu cyflawni heb orfod defnyddio athrawon eraill yn yr ysgol, er bod ysgolion mewn ardaloedd gwledig ac ysgolion cyfrwng Cymraeg yn dweud yn gyffredinol eu bod yn cael mwy o drafferth nag eraill i ddod o hyd i athrawon cyflenwi. Câi rhai ysgolion drafferth dod o hyd i athrawon cyflenwi i fodloni eu hunion ofynion o ran pwnc neu arbenigedd. Roedd ysgolion uwchradd yn arbennig yn cael trafferth i recriwtio athrawon cyflenwi a oedd yn arbenigo mewn mathemateg a ffiseg.

16 **Nid yw ysgolion yn gwneud digon i fonitro ansawdd yr addysgu mewn dosbarthiadau dan ofal staff cyflenwi na'r effaith ar gynnydd dysgwyr.** Mewn llawer o ysgolion, ychydig o fonitro neu arsylwi ffurfiol a geir ar waith athrawon cyflenwi, hyd yn oed pan fo'r athro cyflenwi ar leoliad hir neu'n gweithio'n rheolaidd yn yr ysgol. Er i lawer o ysgolion ddweud eu bod yn rhoi peth adborth i'r asiantaeth gyflenwi ar berfformiad eu staff, mae diffyg monitro ffurfiol yn golygu'n aml nad yw'r adborth wedi'i seilio ar asesiad ystyrlon o berfformiad.

17 **Nid yw ysgolion bob amser yn darparu digon o gefnogaeth i athrawon cyflenwi.** Dywedodd athrawon cyflenwi wrthym fod ansawdd y wybodaeth roeddynt yn ei chael wrth ddechrau mewn ysgol newydd yn amrywio'n sylweddol. Dywedodd traean o athrawon cyflenwi mai anaml y derbynient wybodaeth sylfaenol, megis amserlen ddyddiol, a dywedodd dros eu hanner mai anaml, os o gwbl, y derbynient wybodaeth am weithdrefnau diogelu'r ysgol. Ni allai llawer o athrawon cyflenwi ddefnyddio system fewnrwyd eu hysgol i weld gwybodaeth am ddisgyblion neu ddeunyddiau ystafell ddosbarth.

18 **Mae'r rhan fwyaf o ysgolion wedi cyflogi Cynorthwywyr Addysgu Lefel Uwch a goruchwylwyr cyflenwi i fodloni gofynion y cytundeb llwyth gwaith, ond yn gyffredinol, nid ydynt yn gwerthuso effeithiolrwydd y penodiadau.** Dros y blynyddoedd diwethaf, mae ysgolion wedi mynd ati i gyflogi mwy o oruchwylwyr cyflenwi a staff CALU ar gyfer cyflenwi, er bod lleiafrif o ysgolion wedi dewis defnyddio athrawon cymwys bob amser ar gyfer cyflenwi pan fydd athrawon yn absennol. Er bod y rhan fwyaf o ysgolion yn gallu egluro'r sail resymegol dros eu penderfyniadau, nid oeddynt yn gwerthuso effeithiolrwydd cymysgedd eu gweithlu cyflenwi o ran yr effaith ar ddysgwyr.

19 **Nid yw pob ysgol yn sicrhau bod gweithdrefnau diogelu ar waith ar gyfer staff dros dro.** Pan fydd staff cyflenwi'n cael eu recriwtio o gronfa awdurdod lleol neu asiantaeth recriwtio, yn y rhan fwyaf o achosion bydd ysgolion yn dibynnu ar yr awdurdod lleol neu'r asiantaeth dan sylw i gynnal camau gwirio cyn cyflogi. Fodd bynnag, nid yw pob ysgol yn ymwybodol o'r holl wiriadau y dylid eu cynnal, ac nid yw ysgolion bob amser yn cadw cofnodion fod gwiriadau wedi'u cwblhau cyn i athro cyflenwi ddechrau gweithio.

Nid yw Llywodraeth Cymru ac awdurdodau lleol yn rhoi digon o ystyriaeth i effaith absenoldeb athrawon yn eu mesurau i helpu ysgolion i sicrhau deilliannau gwell ar gyfer dysgwyr

20 **Nid yw polisïau Llywodraeth Cymru ar gyfer gwella ysgolion yn cydnabod i ba raddau y caiff dosbarthiadau eu haddysgu gan athrawon cyflenwi ac anghenion athrawon cyflenwi.** Ni chaiff llawer o athrawon cyflenwi eu hannog i fanteisio ar hyfforddiant sydd ar gael i athrawon parhaol mewn perthynas â meysydd blaenoriaeth cenedlaethol a mentrau newydd. Mae Llywodraeth Cymru wedi cyflwyno trefniadau newydd ar gyfer rheoli perfformiad athrawon, ond nid yw'r trefniadau'n cynnwys athrawon cyflenwi waeth beth fo hyd eu lleoliad na pha mor aml y dysgant mewn ysgol oni bai eu bod wedi'u penodi ar gontract tymor penodol. Hefyd, efallai nad yw'r trefniadau'n effeithiol ar gyfer goruchwylwyr cyflenwi a staff CALU o ran eu swyddogaeth gyflawni. Roedd Marc Ansawdd Llywodraeth Cymru ar gyfer asiantaethau recriwtio ac awdurdodau lleol yn aneffeithiol ar gyfer gwella ansawdd addysgu athrawon cyflenwi cyn ei ddiddymu yn 2010, ond nid oes mesurau eraill wedi'u sefydlu yn ei le i gyflawni'r nod penodedig. Cyflwynwyd trefniadau newydd ym mis Medi 2012 i alluogi athrawon newydd gymhwyso i gwblhau eu cyfnod ymsefydlu statudol tra'n gweithio fel staff cyflenwi ac i allu astudio'r radd Meistr newydd mewn Ymarfer Addysgol, ond mae'n rhy gynnar i bennu effeithiolrwydd y trefniadau hyn ar hyn o bryd.

21 **At ei gilydd, nid yw gwaith awdurdodau lleol i helpu ysgolion i wella deilliannau wedi mynd i'r afael ag effeithiolrwydd eu trefniadau cyflenwi.** Byddai llawer o ysgolion yn croesawu mwy o gymorth i reoli presenoldeb. Yn arbennig, nid oedd y rhan fwyaf o ysgolion wedi derbyn unrhyw adborth gan eu hawdurdod lleol a'u galluogai i gymharu eu lefelau absenoldeb staff â lefelau ysgolion eraill. Mae awdurdodau lleol yn darparu cymorth i helpu ysgolion i ddod o hyd i ddarpariaeth gyflenwi, ac mae 16 o awdurdodau lleol yn cadw cofrestri neu restri o athrawon cyflenwi sydd ar gael i'w hysgolion eu defnyddio. Fodd bynnag, nid oedd yr awdurdodau lleol dan sylw wedi gwerthuso effeithiolrwydd eu cymorth ac anaml y byddai ysgolion yn defnyddio'r rhestri o athrawon cyflenwi mewn rhai awdurdodau lleol.

Nid yw'r arian sy'n cael ei wario ar drefniadau cyflenwi bob amser yn cael ei reoli'n effeithiol

22 **Mae costau trefniadau cyflenwi'n gallu amrywio'n sylweddol, ac nid yw ysgolion ac awdurdodau lleol yn gwneud fawr ddim i fonitro pa mor gost-effeithiol yw eu trefniadau.** At ei gilydd, mae athrawon cyflenwi o asiantaeth yn rhatach na staff oddi ar restr awdurdod lleol sy'n cael eu talu ar y brif raddfa gyflog i athrawon. Fodd bynnag, ni welsom unrhyw dystiolaeth sy'n awgrymu bod ansawdd y ddarpariaeth gyflenwi o restr awdurdod lleol yn well neu'n waeth nag ansawdd athrawon cyflenwi o asiantaeth. Mae gwahanol ysgolion yn defnyddio athrawon cyflenwi mewn ffyrdd gwahanol. Ond ni welsom unrhyw enghreifftiau o ysgolion nac awdurdodau lleol sy'n asesu pa mor gost-effeithiol yw trefniadau cyflenwi i sicrhau eu bod yn cynnig y cynnydd gorau i ddisgyblion am y gost isaf.

23 **Nid yw llawer o ysgolion ac awdurdodau lleol yn monitro a rheoli gwariant ar drefniadau cyflenwi fel mater o drefn.** Er bod y rhan fwyaf o ysgolion yn monitro eu gwariant ar drefniadau cyflenwi o'u cyllidebau'n ofalus iawn, ychydig o wybodaeth

sydd ganddynt ar gyfer cymharu cost eu trefniadau cyflenwi â threfniadau ysgolion eraill. Gall awdurdodau lleol weld faint sy'n cael ei wario ar drefniadau cyflenwi, ond ychydig o dystiolaeth a welsom eu bod yn mynd ati fel mater o drefn i fonitro tueddiadau gwariant dros amser, neu feincnodi gwariant ar draws ysgolion yn yr ardal neu rhwng ysgolion tebyg, mewn modd a fyddai wedi'u galluogi i nodi i ba raddau y mae ysgolion yn dod o hyd i ddarpariaeth gyflenwi mewn dull cost-effeithiol. Mae yswiriant absenoldeb a chronfeydd cydfuddiannol yn rhoi sicrwydd gwariant, ond nid ydynt bob amser yn creu cymhelliad i ysgolion leihau gwariant.

24 **Mae yna wendidau yn nhrefniadau ysgolion ar gyfer sicrhau staff cyflenwi.** Gallai ysgolion wneud defnydd mwy effeithiol o asiantaethau recriwtio a'r contractau fframwaith ar gyfer staff cyflenwi y cytunwyd arnynt yn 2012. Mae Rheoliadau Gweithwyr Asiantaeth 2010, a geisiai sicrhau bod staff asiantaeth a gyflogir am fwy na 12 wythnos yn cael eu trin yn gyfartal â staff a recriwtiwyd yn uniongyrchol, wedi cael llai o effaith nag a ragwelwyd mewn ysgolion. Fodd bynnag, yn gyffredinol nid oedd ysgolion yn ymwybodol o'u dyletswyddau o dan y rheoliadau. Nid oedd ysgolion bob amser yn deall yn eglur ychwaith beth oedd goblygiadau rhai trefniadau cyflogaeth lle câi athrawon eu cyflogi'n uniongyrchol, ac o ganlyniad, roedd perygl eu bod yn creu rhwymedigaethau'n ddiarwybod.

25 **Mae yna le i ysgolion gydweithio mwy er mwyn sicrhau trefniadau cyflenwi gwell.** Gwelsom rai enghreifftiau o ysgolion yn cydweithio i sicrhau darpariaeth gyflenwi, ond mae lle i ysgolion gydweithio mwy nag a wnânt ar hyn o bryd i sicrhau darpariaeth gyflenwi o asiantaethau.

Argymhellion

26 Mae Estyn wedi gwneud argymhellion yn eu hadroddiad a gyhoeddwyd ar wahân ac mae'r rhain wedi'u cynnwys yn Atodiad 2. Rydym yn cefnogi'r rhain ac yn gwneud yr argymhellion pellach isod.

Lleihau effaith niweidiol gwersi sy'n cael eu cymryd gan staff cyflenwi ar gynnydd dysgwyr

1 Oherwydd absenoldeb athrawon, mae 10 y cant o wersi yn cael eu cymryd gan staff cyflenwi ac mae hyn yn gallu effeithio'n sylweddol ar gynnydd dysgwyr, yn enwedig yn ystod Cyfnod Allweddol 3. I gefnogi ei waith yn codi safonau a chyrhaeddiad **rydym yn argymell y dylai Llywodraeth Cymru roi mwy o sylw i effaith trefniadau cyflenwi ar ei pholisïau a'i strategaethau yn cynnwys nodi'n eglur mewn grantiau a chanllawiau eraill ei bod yn disgwyl i ysgolion, awdurdodau lleol a chonsortia rhanbarthol geisio lleihau'r angen am wersi dan ofal staff cyflenwi.**

Gwella'r broses o reoli trefniadau cyflenwi mewn ysgolion

2 Ychydig o ysgolion sydd â pholisïau ffurfiol ar drefniadau cyflenwi, nid yw lefelau absenoldeb athrawon o'r ystafell ddosbarth a'r rhesymau drosto'n cael eu monitro'n ddigonol, ac ychydig o ysgolion sy'n gwerthuso effaith eu trefniadau cyflenwi ar ddysgu a chynnydd. Yn aml, nid yw athrawon cyflenwi a staff cyflenwi arall yn derbyn digon o wybodaeth am yr ysgol a'r disgyblion, ac nid yw ansawdd gwersi a'r addysgu yn cael ei fonitro'n effeithiol. **Rydym yn argymell y dylai:**

a **Llywodraeth Cymru ac awdurdodau lleol annog ysgolion i ddatblygu polisïau ar reoli trefniadau cyflenwi sy'n canolbwyntio ar sicrhau bod cynnydd dysgwyr yn cael ei gynnal ac adnoddau'n cael eu defnyddio'n effeithiol.**

b **Dylai Llywodraeth Cymru nodi neu ddatblygu modelau o bolisïau ar reoli trefniadau cyflenwi, a dosbarthu'r rhain i ysgolion fel canllawiau arfer da.**

c **Er mwyn asesu a lleihau absenoldeb athrawon oherwydd salwch neu resymau eraill:**

- **dylai Llywodraeth Cymru, consortia rhanbarthol gwella ysgolion ac awdurdodau lleol fonitro i ba raddau y mae eu rhaglenni gwella ysgolion a mentrau hyfforddi yn cyfrannu at yr angen am ddarpariaeth gyflenwi:**
- **dylai ysgolion weithredu eu polisïau rheoli presenoldeb yn drylwyr, yn enwedig wrth reoli absenoldeb hirdymor; a**
- **dylai awdurdodau lleol gasglu a dadansoddi data'n ymwneud ag absenoldeb ar gyfer pob ysgol yn eu hardal, a dosbarthu gwybodaeth a fyddai'n galluogi eu hysgolion i gymharu lefelau absenoldeb â lefelau absenoldeb ysgolion eraill yr awdurdod lleol neu o fewn eu teulu o ysgolion.**

ch **Dylai ysgolion sicrhau eu bod yn darparu digon o wybodaeth a chymorth i athrawon cyflenwi (er enghraifft, amserlen ddyddiol, cynlluniau a deunyddiau gwersi, polisïau ysgol megis dull o reoli ymddygiad a mynediad at adnoddau TGCh) er mwyn iddynt allu gweithio'n effeithiol.**

Gwella hyfforddiant a datblygiad athrawon cyflenwi

3 Mae athrawon cyflenwi'n ei chael hi'n anodd cael hyfforddiant sydd ar gael yn haws i athrawon parhaol. Un rhwystr sylweddol yw eu bod yn colli cyfle i weithio wrth fynychu digwyddiadau hyfforddi. Mae rhai asiantaethau cyflenwi'n rhoi cyfle i athrawon a gofrestrwyd ganddynt barhau eu datblygiad proffesiynol, ond nid yw awdurdodau lleol at ei gilydd yn cynnig hyfforddiant i athrawon cyflenwi a gofrestrwyd ganddynt. I gefnogi datblygiad proffesiynol athrawon cyflenwi, **rydym yn argymell y dylai:**

a **Llywodraeth Cymru fonitro effaith eu trefniadau datblygu ar athrawon cyflenwi o ran ymsefydlu a dilyn Gradd Meistr mewn Ymarfer Addysgol, er mwyn sicrhau na fydd athrawon sy'n gweithio fel athrawon cyflenwi hirdymor o dan anfantais; a**

b **dylai ysgolion gynnwys athrawon cyflenwi sy'n gweithio naill ai'n rheolaidd neu'n hirdymor mewn ysgol yn eu trefniadau hyfforddiant mewn swydd a rheoli perfformiad a chynnwys y gofyniad i athrawon ac asiantaethau cyflenwi gymryd rhan yn y contractau hyn.**

Sicrhau bod arian sy’n cael ei wario ar drefniadau cyflenwi yn cael ei reoli’n fwy effeithiol

4 Gwariodd ysgolion dros £50 miliwn ar drefniadau cyflenwi yn 2011-12, cynnydd o saith y cant ers 2008-09. Nid yw rhai o’r mesurau a fabwysiadwyd i reoli cyllidebau, megis yswiriant absenoldeb hirdymor, bob amser yn cymell ysgolion i leihau gwariant ar drefniadau cyflenwi, ac nid yw’n eglur pa mor gosteffeithiol yw’r gwahanol ddulliau a fabwysiedir gan ysgolion i sicrhau darpariaeth gyflenwi. Er bod Consortiwm Prynu Cymru wedi helpu i gytuno contractau fframwaith ar gyfer asiantaethau cyflenwi i awdurdodau lleol, ychydig o dystiolaeth a welsom fod ysgolion yn cydweithio’n lleol i sicrhau mwy o werth am arian. **Rydym yn argymell y dylai:**

a **Llywodraeth Cymru, consortia rhanbarthol gwella ysgolion ac awdurdodau lleol gytuno ar ganllawiau i ysgolion ar gaffael athrawon cyflenwi. Dylai’r canllawiau nodi’r trefniadau gwahanol sydd ar gael neu a allai fod yn bosibl fel arall, yn cynnwys y ddau gontract fframwaith ar gyfer athrawon cyflenwi, goblygiadau cyfreithiol ac adnoddau dynol gwahanol drefniadau, a’r posibilrwydd y gallai cydweithio arwain at sicrhau mwy o werth am arian.**

b **Llywodraeth Cymru ac awdurdodau lleol, fel y bo’n briodol, sicrhau bod safonau ansawdd priodol a pholisïau Llywodraeth Cymru wedi’u hadlewyrchu mewn unrhyw gytundebau fframwaith ar gyfer asiantaethau cyflenwi yn y dyfodol.**

c **Ysgolion ac awdurdodau lleol gryfhau eu gwaith monitro a gwerthuso gwariant ar drefniadau cyflenwi drwy:**

- **fynd ati fel mater o drefn i fonitro tueddiadau gwariant ar drefniadau cyflenwi a chymharu ag eraill i dynnu sylw at feysydd lle ceir anghysondeb er mwyn eu harchwilio ymhellach a gweithredu arnynt;**
- **gwerthuso a yw trefniadau ar gyfer rheoli cyllidebau cyflenwi (er enghraifft drwy ddewis ymuno â chronfa gydfuddiannol yr awdurdod lleol neu brynu yswiriant absenoldeb preifat) yn rhoi gwerth am arian i’r ysgol ac ar draws yr awdurdod lleol;**
- **adolygu’n rheolaidd pa mor gosteffeithiol yw cymysgedd sgiliau’r staff a gyflogir mewn ysgolion ar gyfer cyflenwi, yn cynnwys asesiad o gost gymharol cyflogi goruchwylwyr cyflenwi, CALU, athrawon ‘fel y bo’r angen’, staff dros dro a recriwtiwyd drwy asiantaeth a staff dros dro a recriwtiwyd o restr yr awdurdod lleol;**
- **arolygu bod trefniadau ag asiantaethau cyflenwi, lle maent yn bodoli, yn parhau i gynnig gwerth da am arian; ac**
- **archwilio cyfleoedd ar gyfer sicrhau arbedion a/neu wasanaeth gwell drwy gydweithio ag ysgolion lleol er mwyn dod o hyd i athrawon cyflenwi neu brynu gwasanaethau gan asiantaethau cyflenwi.**

Cadw disgyblion yn ddiogel

5 Mae ysgolion yn gyfrifol am sicrhau diogelwch disgyblion ac mae angen iddynt fod yn sicr nad yw unigolion sy'n gweithio mewn ysgol yn creu risg heb ei reoli. Mae'r rhan fwyaf o ysgolion yn dibynnu naill ai ar eu hawdurdod lleol neu asiantaethau cyflenwi i gynnal camau gwirio cyn cyflogi a gwiriadau'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd ar athrawon cyflenwi. Fodd bynnag, nid yw llawer o ysgolion yn sicrhau bod gwiriadau o'r fath wedi'u cynnal na'n cadw cofnodion priodol. **Rydym yn argymell y dylai:**

- a **Llywodraeth Cymru gyhoeddi canllawiau i ysgolion i sicrhau eu bod yn deall yn eglur pa gamau gwirio cyn cyflogi a gwiriadau diogelwch priodol sydd eu hangen ar gyfer athrawon a staff ysgol arall, a'r angen i gwblhau'r gwiriadau cyn i athro cyflenwi ddechrau mewn ysgol, a chadw cofnodion o'r camau gwirio cyn cyflogi a wnaed ar gyfer pob athro cyflenwi a phob aelod arall o staff a gyflogir yn yr ysgol;**

- b **ysgolion, awdurdodau lleol, Llywodraeth Cymru, Cyngor Addysgu Cyffredinol Cymru a'r corff sy'n ei olynu ddatblygu systemau cliriach ar gyfer rhoi gwybod am bryderon ynglŷn â pherfformiad anfoddhaol ynghyd ag unrhyw bryderon yn ymwneud ag amddiffyn plant.**

Rhan 1 – Mae gwariant ar drefniadau cyflenwi'n codi a chynnydd dysgwyr yn cael ei lesteirio wrth i nifer cynyddol o wersi gael eu rhoi gan staff cyflenwi

Mae absenoldeb athrawon yn effeithio ar gynnydd dysgwyr

1.1 Aethom ati i gynnal ein harchwiliad mewn partneriaeth ag Estyn. Roedd Estyn yn archwilio mewn ymateb i gais am gyngor gan Lywodraeth Cymru yn llythyr cylch gwaith blynyddol y Gweinidog i Estyn ar gyfer 2012-13. Cylch gwaith Estyn oedd archwilio sut mae strategaethau ysgol i gyflenwi pan fydd athrawon yn absennol yn effeithio ar gynnydd dysgwyr, a'r trefniadau ar gyfer cyflogi, hyfforddi a defnyddio athrawon cyflenwi'n effeithiol ac effeithlon.

1.2 Gwelodd adroddiad Estyn fod dysgwyr mewn ysgolion cynradd ac uwchradd yn gwneud llai o gynnydd wrth ddatblygu eu sgiliau, eu gwybodaeth a'u dealltwriaeth pan fydd athro arferol y dosbarth yn absennol, a bydd ymddygiad dysgwyr yn aml yn waeth, yn enwedig mewn ysgolion uwchradd. Mae absenoldeb athrawon yn effeithio ar ddisgyblion ar draws yr ystod gallu. Mae disgyblion llai galluog yn llai tebygol o dderbyn y cymorth sydd ei angen arnynt, a disgyblion o allu canolig neu ddisgyblion mwy galluog yn gwneud llai o gynnydd nag y dylent gan nad yw'r gwaith a osodir yn ddigon heriol. Gwelwyd effaith negyddol fwyaf absenoldeb athrawon ar ddysgu disgyblion yn yr ysgolion uwchradd, yn enwedig yn ystod Cyfnod Allweddol 3 (11-14 oed) ac roedd yr effaith yn llai mewn ysgolion cynradd mwy o faint. Mae prif ganfyddiadau Estyn i'w gweld yn Atodiad 2.

Mae gwariant trefniadau cyflenwi'n codi a nifer cynyddol o wersi'n cael eu rhoi gan staff cyflenwi

Gwariodd ysgolion £54 miliwn ar drefniadau cyflenwi yn 2011-12 ac mae'r gwariant yn cynyddu

1.3 Yn 2011-12, amcangyfrifwn fod ysgolion wedi gwario £53.75 miliwn ar drefniadau cyflenwi gan athrawon cyflenwi a staff dros dro arall. Daw'r ffigwr hwn o wybodaeth gan awdurdodau lleol[3], ac mae'n cynnwys cost trefniadau cyflenwi am absenoldeb oherwydd salwch, hyfforddiant a datblygu proffesiynol parhaus, i alluogi staff i fynychu cyfarfodydd, absenoldeb arbennig, atal staff dros dro ac absenoldeb tadolaeth. Nid yw gwariant ar drefniadau cyflenwi yn cynnwys cost trefniadau cyflenwi gan staff a gyflogir ar gontractau tymor penodol, dros absenoldeb mamolaeth er enghraifft, neu staff parhaol (er enghraifft goruchwylwyr cyflenwi a CALU[4] a gyflogwyd yn benodol ar gyfer cyflenwi, gan fod y costau hyn wedi'u cynnwys ar y gyflogres gyffredinol. Nid yw ychwaith yn cynnwys cost cyflenwi gan athrawon eraill.

1.4 Gwariant ar drefniadau cyflenwi yw tua 4.4 y cant o gyllidebau staffio ysgolion. Gwariodd ysgolion cynradd gyfartaledd o bump y cant o'u cyllidebau staffio ar drefniadau cyflenwi (£135 y disgybl), o gymharu â 2.3 y cant mewn ysgolion uwchradd (£77 y disgybl).

---

3 Roedd data ar gael ar gyfer pob un o 22 awdurdod lleol Cymru ar gyfer 2011-12. Fodd bynnag, nid oedd pob awdurdod lleol yn gallu gwahaniaethu rhwng y gwariant hwn a gwariant ar staff dros dro arall (e.e. staff gweinyddol neu gynnal a chadw) a gyflogwyd mewn ysgolion. Nid yw awdurdodau lleol yn cadw dadansoddiad manwl o wariant ysgolion sy'n rheoli eu taliadau eu hunain (ysgolion 'llyfr siec').

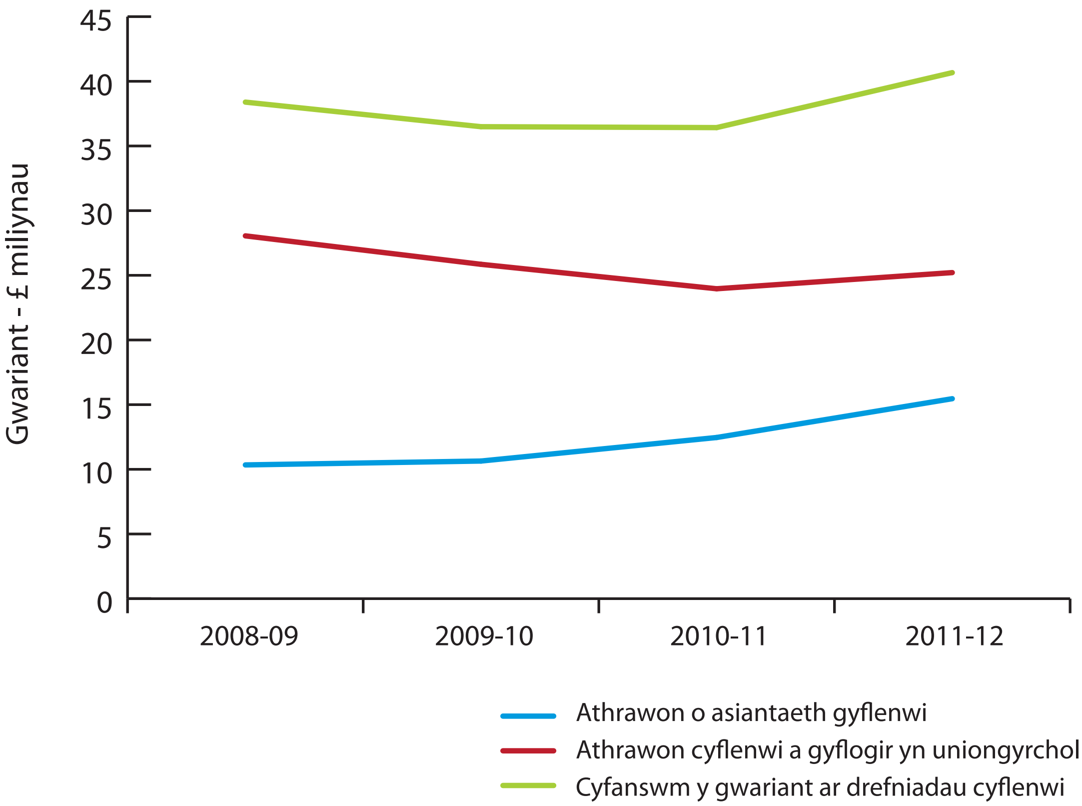
4 Mae'r rhan fwyaf o ysgolion cynradd wedi cyflogi CALU i ddarparu gwersi yn ystod amser cynllunio, paratoi ac asesu athrawon. Gan fod hyn yn rhan reolaidd ac wedi'i chynllunio o'r amserlen, byddem yn disgwyl i CALU fod yn weithwyr a gyflogir gan yr ysgol. Fodd bynnag, gwelsom fod rhai ysgolion (dwy allan o 12 ysgol gynradd yr ymwelwyd â hwy) yn cyflogi CALU/athrawon cyflenwi i gyflawni'r gofyniad hwn, ac yn yr amgylchiadau hyn byddai'r gost wedi'i chynnwys yn y gwariant ar drefniadau cyflenwi.

Mae gwariant ar drefniadau cyflenwi mewn ysgolion arbennig yn gymharol uchel - saith y cant o'r gyllideb staffio (£599 y disgybl).

1.5 Mae gwariant ar drefniadau cyflenwi allanol yn amrywio'n sylweddol o ysgol i ysgol. Mae'r rhesymau am hyn yn cynnwys i ba raddau y mae athrawon yn absennol, i ba raddau y gall ysgol drefnu darpariaeth gyflenwi ar gyfer gwersi o blith ei staff parhaol, a'r gymysgedd o athrawon cyflenwi allanol a staff arall mae'n ei ddefnyddio. Yn gyffredinol, mae athrawon cyflenwi a recriwtiwyd oddi ar restr awdurdod lleol (a'u talu ar y brif gyfradd gyflogau i athrawon) yn costio mwy i ysgolion na staff sy'n cael eu recriwtio drwy asiantaethau.

1.6 Roedd gwariant fesul disgybl ar drefniadau cyflenwi hefyd yn amrywio'n sylweddol wrth ei gydgrynhoi ar lefel awdurdod lleol. Yn 2011-12, amrywiai'r gwariant rhwng £86 a £276 y disgybl ar gyfartaledd. Mae'r amrywiadau ar lefel awdurdod lleol yn adlewyrchu lefel absenoldeb ar draws yr ysgolion yn yr awdurdod, a gallai gael ei ddylanwadu gan ba mor effeithiol mae ysgolion a'r awdurdod lleol yn rheoli absenoldeb oherwydd salwch, ac agwedd rhai awdurdodau tuag at ddefnyddio rhestri'r awdurdod lleol o athrawon cyflenwi cofrestredig ac at ddefnyddio asiantaethau. Mae deall y rhesymau sydd wrth wraidd y gwahanol lefelau gwariant rhwng ysgolion

Ffigur 1 – Mae gwariant ar drefniadau cyflenwi yn y 18 awdurdod lleol yng Nghymru a oedd yn gallu darparu gwybodaeth wedi cynyddu saith y cant yn gyffredinol ers 2008-09



Ffynhonnell: Dadansoddiad Swyddfa Archwilio Cymru o ddata 18 awdurdod lleol. Ni allodd Cynghorau Caerdydd, Merthyr Tudful, Sir y Fflint a Chastell-nedd Port Talbot ddarparu data ar gyfer y pedair blynedd.

yn bwysig er mwyn galluogi ysgolion ac awdurdodau i asesu gwerth am arian y trefniadau sydd ar waith.

1.7 I ddeall patrymau gwariant ar drefniadau cyflenwi yn well, gofynnwyd i awdurdodau lleol ddarparu data ar wariant ar gyfer y pedair blynedd ers 2008-09. Roedd 18 awdurdod lleol yn gallu darparu'r data hwn ac ar draws yr awdurdodau hyn, cynyddodd cyfanswm y gwariant bron 12 y cant rhwng 2010-11 a 2011-12. Er bod cwymp bach yn y cyfanswm gwariant yn 2008-09 a 2009-10, at ei gilydd roedd gwariant ar drefniadau cyflenwi wedi codi saith y cant rhwng 2008-09 a 2011-12 (Ffigur 1 ac Atodiad 3).

Ceir tystiolaeth fod nifer y dyddiau sy'n cael eu gweithio gan staff cyflenwi'n cynyddu ac amcangyfrifwn fod ychydig o dan 10 y cant o wersi, ar gyfartaledd, yn cael eu rhoi gan staff cyflenwi

1.8 Dengys Ffigur 1 newid sylweddol ym mhatrymau gwariant y 18 awdurdod lleol rhwng 2008-09 a 2011-12, gyda newid i recriwtio athrawon cyflenwi o asiantaethau yn hytrach na chyflogi staff yn uniongyrchol. Dros y pedair blynedd, mae'r swm a wariwyd ar drefniadau cyflenwi o asiantaethau wedi cynyddu 50 y cant, o £10.3 miliwn i £15.5 miliwn. Yn 2008-09, derbyniodd asiantaethau 27 y cant o'r holl wariant ar gyflenwi o gymharu â 38 y cant yn 2011-12. Mewn cyferbyniad, dros yr un cyfnod bu cwymp o 10 y cant yn y swm a wariodd ysgolion ar staff cyflenwi wedi'u cyflogi'n uniongyrchol.

1.9 At ei gilydd, mae ysgolion yn talu llai am staff cyflenwi o asiantaethau nag wrth gyflogi'n uniongyrchol. Hyd yn oed ar ôl cyfrif cyfraniadau yswiriant gwladol y cyflogwr, ychwanegiadau eraill a ffioedd asiantaethau, mae'r swm a delir gan ysgol i asiantaeth fel arfer yn llai na'r gost lawn o gyflogi'r un athro'n uniongyrchol. Yn gyffredinol, mae athrawon a gyflogir drwy asiantaeth yn derbyn cyflog ar gyfradd safonol a bennir gan yr asiantaeth sydd fel arfer yn is na'r raddfa gyflog sy'n rhaid i ysgolion ac awdurdodau lleol ei defnyddio ar gyfer athrawon a gyflogant yn uniongyrchol. Mae'r gwahaniaeth yn arbennig o amlwg os yw'r ysgol yn cyflogi athrawon â llawer o brofiad yn uniongyrchol neu gyn-athrawon wedi ymddeol sy'n creu cyfran sylweddol o'r gweithlu athrawon cyflenwi[5] gan eu bod yn cael eu talu ar frig neu tuag at frig y raddfa gyflogau ar gyfer athrawon.

1.10 O ystyried y cynnydd yn y defnydd o staff asiantaeth a'r gostyngiad yn y defnydd o athrawon cyflenwi a gyflogir yn uniongyrchol, mae'n debygol fod y cynnydd o saith y cant yn y cyfanswm gwariant yn nodi cynnydd mwy o faint yn nifer y dyddiau cyflenwi a brynwyd gan ysgolion yn y 18 awdurdod rhwng 2008-09 a 2011-12. Amcangyfrifwn yn fras fod nifer y dyddiau cyflenwi gan athrawon cyflenwi allanol ar draws y 18 awdurdod lleol wedi cynyddu tua 23,000 diwrnod, o 224,000 diwrnod yn 2008-09 i 247,000 diwrnod yn 2011-12, cynnydd o 10 y cant.[6] Yn ystod y cyfnod hwn, gostyngodd cyfran yr athrawon sy'n absennol am gyfnod oherwydd salwch o 64 y cant yn 2008 i 59 y cant yn 2011 a gostyngodd cyfnod salwch a gofnodwyd ar gyfer pob athro ar gyfartaledd o naw diwrnod i saith diwrnod. Mae'r cynnydd yn y defnydd o drefniadau cyflenwi yn debygol o fod yn gysylltiedig â newidiadau eraill er enghraifft: cynnydd yn y defnydd o drefniadau cyflenwi tra bydd athrawon yn mynychu sesiynau hyfforddi, datblygu proffesiynol a chyfarfodydd; mwy o ddefnydd o drefniadau cyflenwi allanol pan fydd swyddi'n wag; a newid posibl mewn rhai ysgolion i drefniadau cyflenwi allanol yn lle defnyddio athrawon ac aelodau parhaol eraill o staff yr ysgol.

5 Mae ffigurau a ddarparwyd gan Gyngor Addysgu Cyffredinol Cymru yn 2012 yn awgrymu bod 20 y cant o athrawon cyflenwi dros 60 oed o gymharu â phump y cant o athrawon eraill (Atodiad 4).

6 Mae'r amcangyfrif hwn yn rhagdybied fod 41 y cant o waith cyflenwi'n cael ei ddarparu gan athrawon cyflenwi o asiantaethau a 59 y cant gan athrawon a gyflogir yn uniongyrchol. Rydym hefyd yn rhagdybied fod pob gwaith cyflenwi yn cael ei wneud gan athrawon cyflenwi yn hytrach na goruchwylwyr cyflenwi neu CALU.

1.11 Yn ôl ein hamcangyfrif gorau, mae'n debygol fod ychydig o dan 10 y cant o wersi disgyblion yn cael eu harwain gan athrawon neu staff arall sy'n cyflenwi dros eu hathro parhaol. Ar sail cost gyfartalog am gyflenwi o £186 y diwrnod ar gyfer athrawon a gyflogir yn uniongyrchol a £135 ar gyfer athrawon o asiantaeth gyflenwi, mae'r gwariant o £54 miliwn ar ddarpariaeth gyflenwi allanol yn cyfateb i tua 333,000 diwrnod neu 6.3 y cant o holl ddyddiau staff addysgu. Mae ein dadansoddiad o 595 gwers gan staff cyflenwi mewn saith o'r ysgolion yr ymwelwyd â hwy yn awgrymu bod 3.1 y cant pellach o waith cyflenwi (sy'n cyfateb i 165,000 diwrnod ychwanegol) yn cael ei wneud drwy ddulliau eraill, yn cynnwys cyflenwi gan CALU ac athrawon eraill a staff a gyflogir gan ysgolion a thrwy ad-drefnu dosbarthiadau.

Mae ysgolion yn gwneud defnydd cynyddol o asiantaethau recriwtio i ddod o hyd i athrawon a staff cyflenwi arall yn rhannol oherwydd baich costau

1.12 Roedd hi'n amlwg bod rhai ysgolion yr ymwelwyd â hwy wedi newid i ddefnyddio staff cyflenwi o asiantaeth er mwyn arbed arian. Mewn ysgolion eraill, roedd y newid i ddefnyddio staff asiantaeth yn dilyn penderfyniad yr awdurdod lleol i roi'r gorau i ddarparu rhestr o athrawon cyflenwi neu i'w gwneud hi'n orfodol i ysgolion ddefnyddio asiantaethau. Roedd eraill yn gwerthfawrogi manteision eraill gwasanaethau asiantaethau, yn cynnwys y gallu i ddod o hyd i unigolyn yn gyflym.

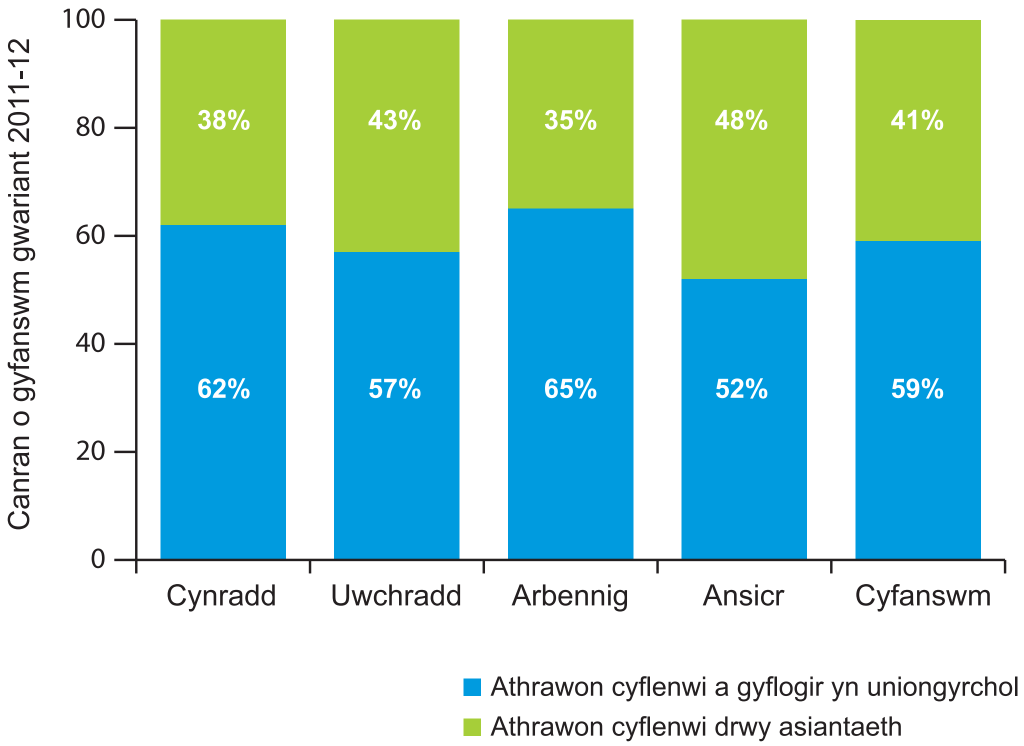
1.13 Roedd gwariant ar staff cyflenwi drwy asiantaeth yn 41 y cant o gyfanswm y gwariant yn 2011-12 yn y 22 awdurdod lleol yng Nghymru (Ffigur 2)[7]. Yn gyfrannol, gwnaeth ysgolion uwchradd fwy o ddefnydd o staff asiantaeth (43 y cant o'r gwariant ar gyflenwi) nag ysgolion cynradd (38 y cant o'r gwariant ar gyflenwi).

Nid yw ysgolion nac awdurdodau lleol yn monitro'n ddigonol rhesymau dros absenoldeb athrawon fel mater o drefn, ac felly nid ydynt bob amser yn deall y rhesymau pam mae angen staff cyflenwi

1.14 Yn ystod ein hymweliadau, gwelsom fod ysgolion fel arfer yn cofnodi'r rhesymau pam oedd athrawon yn absennol o'r ystafell ddosbarth er mwyn talu am y ddarpariaeth gyflenwi yn y ffordd gywir ac, os yn briodol, i adennill costau. Roedd gan rai ysgolion bolisi eglur ar gyfer gwneud cais am gael bod yn absennol a byddent yn monitro faint o amser fyddai athro'n absennol o'r ystafell ddosbarth a'r rhesymau pam. O ganlyniad, roedd gwybodaeth ar gael a allai eu helpu i wneud penderfyniadau ynglŷn â chaniatáu ceisiadau am gael bod yn absennol ac i gynllunio ar gyfer cyflenwi yn y dyfodol. Fodd bynnag, nid oedd y wybodaeth hon yn cael ei defnyddio'n gyffredinol gan yr ysgolion i alluogi rheolwyr i ddeall yr hyn oedd yn creu angen am drefniadau cyflenwi. Yn yr un modd, nid yw awdurdodau lleol yn dadansoddi'r rhesymau pam mae angen cyflenwi er mwyn deall lefelau gwariant yn well a rhoi camau ar waith pan fo'r gwariant ar gyflenwi'n uchel.

7 Roedd cyfran y cyfanswm o'r gwariant a wariwyd ar staff cyflenwi o asiantaeth yn amrywio rhwng awdurdodau lleol o ddim i 100 y cant yn dibynnu ar yr opsiynau oedd ar gael i ysgolion o fewn yr awdurdod lleol.

Ffigur 2 – Roedd gwariant ar staff cyflenwi o asiantaethau yn 41 y cant o gyfanswm y gwariant yn 2011-12



Noder

Roedd adegau pan na allai awdurdodau lleol briodoli'r dadansoddiad o wariant ar gyflenwi i wahanol fathau o ysgol. Yn arbennig, ni chofnododd dau awdurdod lleol (Abertawe a Chaerffili) eu gwariant mewn modd a wnâi hyn yn bosibl. Yr awdurdodau hyn oedd i gyfrif am y rhan fwyaf (£7.2 miliwn) o'r cyfanswm gwariant a gategoreiddiwyd fel 'ansicr'.

Ffynhonnell: Dadansoddiad Swyddfa Archwilio Cymru o ddata 22 awdurdod lleol

1.15 Gofynnwyd i saith ysgol (tair ysgol gynradd a phedair ysgol uwchradd) ddarparu dadansoddiad manwl o'r rhesymau dros yr angen i gyflenwi ar gyfer pob dosbarth y trefnwyd darpariaeth gyflenwi ar ei gyfer mewn cyfnod o ddwy wythnos. O'r 595 dosbarth y trefnwyd athrawon cyflenwi ar eu cyfer, y rheswm dros wneud hynny mewn ychydig o dan eu hanner oedd absenoldeb oherwydd salwch[8], gydag ychydig dros un rhan o bump ohonynt oherwydd hyfforddiant neu ddatblygu proffesiynol parhaus, a 10 y cant pellach er mwyn gadael i athrawon fynychu cyfarfodydd.

8 Canfu ymchwil yn Lloegr mai absenoldeb oherwydd salwch oedd i gyfrif am rhwng 41 y cant o bob absenoldeb mewn ysgolion meithrin a 50 y cant o bob absenoldeb mewn ysgolion uwchradd. Ffynhonnell: Hutchings, M., James, J. , Maylor, U. Menter, I. a Smart, S. (2006) The recruitment, deployment and management of Supply Teachers in England Adroddiad yr Adran Addysg.

Mae lle i leihau absenoldeb athrawon oherwydd salwch

1.16 Dengys ystadegau Llywodraeth Cymru fod athrawon ar gyfartaledd wedi bod yn absennol am saith diwrnod oherwydd salwch yn 2011 (Atodiad 5). Gan ganiatáu ar gyfer patrymau gweithio athrawon yn y sector a gynhelir, mae hyn yn trosi'n gyfradd absenoldeb oherwydd salwch o 3.5 y cant, sy'n debyg i'r cyfartaledd ar gyfer staff awdurdodau lleol. Fel grŵp galwedigaethol, mae cyfraddau absenoldeb athrawon oherwydd salwch yn is na rhai chyfraddau nyrsys (chwech y cant) ond yn uwch na staff meddygol a deintyddol y GIG yng Nghymru (1.4 y cant)[9].

1.17 Cafwyd cwymp yng nghyfraddau absenoldeb athrawon oherwydd salwch, o naw diwrnod yn 2008 i saith diwrnod yn 2011 a 2012[10]. Ar draws yr awdurdodau lleol yng Nghymru, yn 2011 amrywiai cyfraddau absenoldeb athrawon oherwydd salwch rhwng pedwar diwrnod yng Ngheredigion a thros naw diwrnod yn Abertawe sy'n awgrymu bod lle i leihau absenoldeb oherwydd salwch mewn rhai ardaloedd (Atodiad 5, Ffigur 11). Nid yw'r achosion dros yr amrywiad yn gwbl ddealladwy ond gwelsom fod agwedd ysgolion tuag at reoli presenoldeb yn amrywio gormod.

1.18 Mae cyfradd absenoldeb athrawon oherwydd salwch yng Nghymru yn debyg i'r gyfradd yng Ngogledd Iwerddon[11] ond mae gryn dipyn yn uwch nag yn Lloegr[12] (Ffigur 3). Roedd cyfran yr athrawon a fu'n absennol am o leiaf un diwrnod o'r gwaith rywfaint yn is yn Lloegr (55 y cant) nag yng Nghymru (59 y cant) ac roedd athrawon a oedd yn absennol oherwydd salwch yn Lloegr yn absennol am wyth diwrnod ar gyfartaledd o gymharu ag 11 diwrnod yng Nghymru. Trwy ostwng lefel absenoldeb oherwydd salwch yng Nghymru i lefel Lloegr, amcangyfrifwn y gellid torri 60,000 diwrnod oddi ar nifer y diwrnodau sy'n rhaid trefnu darpariaeth gyflenwi ar eu cyfer yn ysgolion Cymru, gan arbed dros £9 miliwn y flwyddyn mewn costau cyflenwi[13].

Roedd dulliau ysgolion o reoli presenoldeb athrawon yn amrywio gormod

1.19 Roedd gan bob un o'r ysgolion yr ymwelwyd â hwy bolisïau rheoli presenoldeb eglur, a addaswyd o fodelau o bolisïau gan eu hawdurdod lleol. Mae'r polisïau rheoli presenoldeb hyn yn nodi trefniadau cofnodi a throthwyon ar gyfer gweithredu camau rheoli, megis meini prawf ar gyfer atgyfeirio at wasanaethau iechyd galwedigaethol, neu ar gyfer rhoi camau ffurfiol ac anffurfiol ar waith mewn perthynas ag absenoldeb. Fodd bynnag, roedd yr ysgolion yn amrywio o ran pa mor drylwyr y dilynent eu gweithdrefnau.

1.20 Mae cyfweliadau dychwelyd i'r gwaith yn agwedd bwysig ar reoli presenoldeb staff ac yn nodwedd mewn polisïau absenoldeb oherwydd salwch sy'n cael eu mabwysiadu gan awdurdodau lleol a'r rhan fwyaf o ysgolion. Maent yn cynnig cyfle i archwilio'r rhesymau dros absenoldeb, a'i effaith ar yr unigolyn dan sylw, ac yn galluogi rheolwyr a staff drafod sut i gyflawni gwaith a gollwyd heb roi gormod o bwysau ar yr unigolyn. O'u trin yn sensitif, mae cyfweliadau dychwelyd i'r gwaith yn galluogi rheolwyr llinell i ymchwilio i faterion cysylltiedig â gwaith sy'n effeithio ar

9 Llywodraeth Cymru, *Absenoldeb oherwydd salwch y GIG, yn ôl grŵp staff ar gyfer 2011 (Saesneg yn unig).*

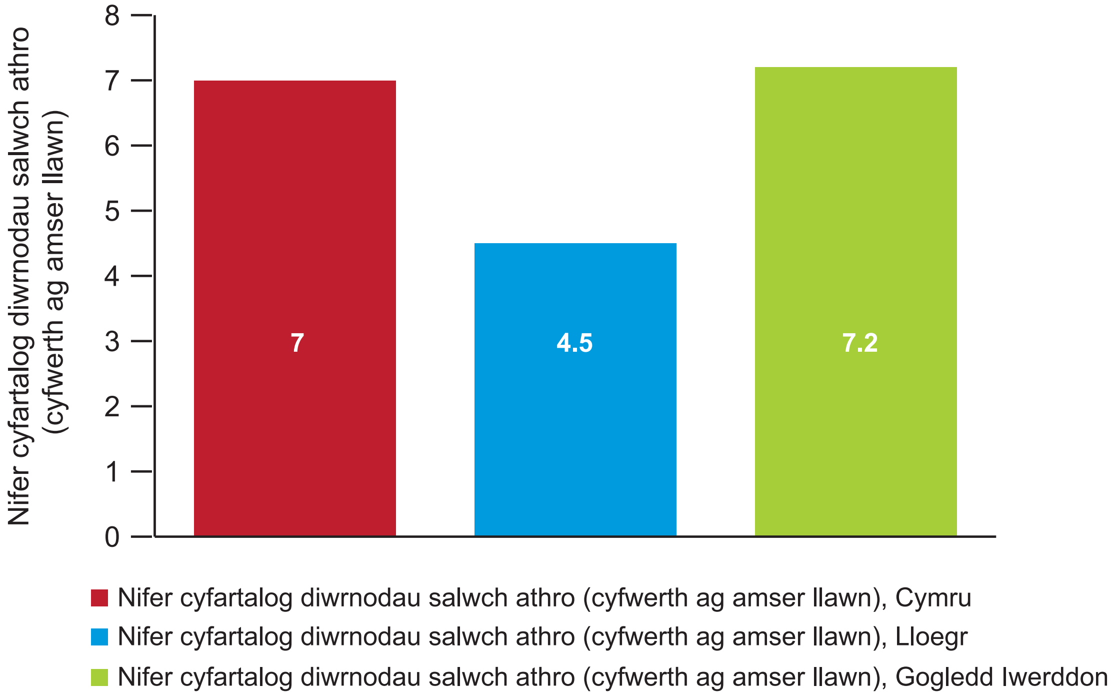
10 Llywodraeth Cymru, Athrawon mewn gwasanaeth, swyddi gwag ac absenoldeb drwy salwch (Saesneg yn unig): Ionawr 2012, Datganiad y Gyfarwyddiaeth Ystadegol 101/2013 Tabl 7.

11 Asiantaeth Ystadegau ac Ymchwil Gogledd Iwerddon , *Teacher workforce statistics in grant aided schools in Northern Ireland 2011/12 Mehefin 2012, Tabl 1.*

12 *School workforce in England: Tachwedd 2010,* SFR 15/2013 Tabl 18.

13 Seiliwyd yr amcangyfrif ar y rhagdybiaeth bod y 187,377 o ddyddiau o absenoldeb oherwydd salwch yn 2012 yn cael ei leihau 59,619 diwrnod drwy fod 55 y cant, nid 60 y cant, yn absennol am 8.1 diwrnod ar gyfartaledd nid 10.89 diwrnod a bod 80 y cant o achosion o absenoldeb oherwydd salwch yn arwain at drefniadau cyflenwi, gyda 41 y cant o'r trefniadau'n cael ei ddarparu gan staff asiantaeth ar gost gyfartalog o £135 y diwrnod a bod 59 y cant yn cael eu darparu drwy gyflogi staff yn uniongyrchol ar gost gyfartalog o £186 y diwrnod.

Ffigur 3 – Mae nifer cyfartalog y diwrnodau y bydd athro'n absennol oherwydd salwch yng Nghymru yn debyg i'r lefel yng Ngogledd Iwerddon ond gryn dipyn yn uwch nag yn Lloegr



Nodyn
Nid oes ffigyrau cymharol ar gael ar gyfer yr Alban.

Ffynhonnell: Llywodraeth Cymru, Asiantaeth Ystadegau ac Ymchwil Gogledd Iwerddon, Adran Addysg Llywodraeth y DU.

iechyd, er enghraifft straen neu lwyth gwaith. Dylai rheolwyr llinell gofnodi pob cyfweliad dychwelyd i'r gwaith a bydd angen iddynt ddibynnu ar y cofnod ysgrifenedig hwn os yw absenoldeb dilynol yn arwain at gamau gweithredu ffurfiol yn nes ymlaen.

1.21 Mewn llawer o'r ysgolion yr ymwelwyd â hwy, roedd cyfweliadau dychwelyd i'r gwaith yn anffurfiol iawn ac ni chaent eu cofnodi fel mater o drefn. Dywedodd rhai penaethiaid wrthym eu bod yn cadw'r cyfarfodydd hyn yn anffurfiol yn fwriadol rhag ymddangos yn rhy llawdrwm tuag at yr athro neu beri straen diangen. Fodd bynnag, drwy beidio â chofnodi'r sgyrsiau hyn, roedd rheolwyr yn peryglu eu gallu i orfodi gweithdrefnau presenoldeb os oedd lefelau absenoldeb dilynol yn cyrraedd y trothwyon ar gyfer gweithredu a nodwyd ym mholisi presenoldeb yr ysgolion. Roedd hyn yn arbennig o wir pan fo'r polisïau'n cael eu gweithredu'n anghyson ymhlith staff ysgol (er enghraifft, drwy ddim ond cofnodi cyfweliadau dychwelyd i'r gwaith â staff a gâi eu hystyried fel rhai sydd â phresenoldeb gwael).

Astudiaeth achos 1 – Mae un ysgol gynradd wedi cyflwyno amryw o ddulliau o reoli presenoldeb yn fwy effeithiol

Ers ei ffurfio yn sgil uno ysgol fabanod ac ysgol iau, mae'r ysgol gynradd newydd wedi mabwysiadu polisi presenoldeb safonol y Cyngor ar gyfer ysgolion. Mae'r pennaeth, gyda chymorth llywodraethwyr yr ysgol a'r awdurdod lleol, wedi defnyddio dull cadarn o weithredu'r polisi presenoldeb a chefnogi'r broses o reoli staff sy'n sâl. Mae hyn yn cynnwys y canlynol:

- cynnal cyfweliadau dychwelyd i'r gwaith ar ôl pob cyfnod o absenoldeb;
- monitro absenoldeb i sicrhau bod camau gweithredu'n cael eu cymryd wrth gyrraedd y trothwyon priodol;
- atgyfeirio at wasanaethau iechyd galwedigaethol lle bo'n briodol; a
- chynnwys gwybodaeth am bresenoldeb staff mewn adroddiadau chwarterol i'r llywodraethwyr.

Mae'r ysgol yn defnyddio gwybodaeth a gynhyrchwyd gan y Cyngor ar hanes absenoldeb ac adnoddau monitro absenoldeb, yn cynnwys Mynegai Bradford (ceir gwybodaeth bellach am y Mynegai yng Nghyfnewidfa Arfer Da Swyddfa Archwilio Cymru http://www.wao.gov.uk/cymraeg/goodpractice/1488.asp) i gefnogi'r gwaith o reoli presenoldeb, yn enwedig cyfnodau byr o absenoldeb. Mae'r adnodd yn un o nifer sy'n gwahaniaethu'n eglur rhwng absenoldeb tymor byr ac absenoldeb hirdymor, ar y sail fod absenoldeb tymor byr yn amharu llawer ar yr ysgol. Yn syml, yr hyn a wna Mynegai Bradford yw cyfrif sgôr presenoldeb ar gyfer pob aelod o staff dros gyfnod: bydd sawl cyfnod byr o absenoldeb yn rhoi sgôr uwch nag un cyfnod hir o absenoldeb.

Mae'r pennaeth yn cynnal cyfweliad dychwelyd i'r gwaith â phob aelod o staff addysgu a staff gweinyddol a fu'n absennol, a chyn y cyfarfod, bydd yn adolygu hanes absenoldeb ac yn nodi sgôr Mynegai Bradford yr unigolyn ar sail ei bresenoldeb yn ystod y flwyddyn flaenorol. Dywedodd y pennaeth fod sgoriau Mynegai Bradford yn ddefnyddiol, yn rhannol gan ei fod yn pwysleisio effaith niweidiol nifer o gyfnodau byr ailadroddus o absenoldeb, ac yn cynnig ffordd ddefnyddiol o lywio sgyrsiau ag aelodau o staff.

1.22 Roedd rhai ysgolion wedi cyflwyno dulliau mwy ffurfiol o reoli dychweliad aelod o staff i'r gwaith, er enghraifft drwy neilltuo amser bob wythnos i uwch athro weld yr holl staff a oedd wedi bod yn absennol yn ystod yr wythnos flaenorol. Mewn un ysgol gynradd yr ymwelwyd â hi, roedd y pennaeth yn defnyddio un o blith nifer o adnoddau rheoli presenoldeb i dynnu sylw at absenoldeb problematig mewn cyfweliadau dychwelyd i'r gwaith (Astudiaeth achos 1).

1.23 Ymwelwyd â llawer o ysgolion nad oedd yn dadansoddi gwybodaeth am bresenoldeb athrawon i'w helpu i fonitro patrymau cyffredinol a nodi pan oedd presenoldeb unigolyn yn cyrraedd trothwy ar gyfer gweithredu. Roedd un o'r ysgolion cynradd llai o faint yr ymwelwyd â hi yn dibynnu ar yr awdurdod lleol i roi gwybod i'r gweinyddwr os oedd staff yn cyrraedd trothwy ar gyfer gweithredu yn unol â pholisi presenoldeb yr ysgol, ond gallai gymryd sawl wythnos cyn y câi ei hysbysu o hyn, gan achosi cryn dipyn o oedi.

1.24 Roedd rhai ysgolion yn dadansoddi eu hystadegau presenoldeb staff yn fanwl a defnyddient y data i dynnu sylw at grwpiau o staff neu adrannau â lefelau absenoldeb uwch a alwai am reolaeth fwy trylwyr. Câi'r wybodaeth ei chyflwyno'n rheolaidd i'r llywodraethwyr ar y pwyllgor staffio, neu os oedd angen, yn fwy cyffredinol. Fodd bynnag, ychydig o ysgolion oedd yn derbyn gwybodaeth i'w galluogi i gymharu lefelau salwch cyffredinol â lefelau ysgolion eraill yn yr awdurdod lleol neu o fewn eu teulu o ysgolion, neu â gwybodaeth gyhoeddus, er enghraifft ffigyrau cyfartalog absenoldeb oherwydd salwch ar gyfer Cymru neu rannau eraill o'r DU.

1.25 Dengys ystadegau Llywodraeth Cymru mai absenoldeb hirdymor oherwydd salwch (absenoldeb am fwy na 20 diwrnod) yw oddeutu hanner (49 y cant) yr holl ddiwrnodau a gollir drwy absenoldeb oherwydd salwch[14]. Roedd gan sawl ysgol yr ymwelwyd â hi aelodau o staff yn absennol yn hirdymor oherwydd salwch. Dywedodd rhai o'r penaethiaid eu bod yn hapus iawn â'r cymorth a dderbynient gan yr awdurdod lleol a'i wasanaeth iechyd galwedigaethol i gefnogi eu gwaith yn rheoli'r unigolion hyn. Mewn un ysgol gynradd, roedd y pennaeth yn gweithio'n agos â swyddog Adnoddau Dynol yr awdurdod lleol a nyrs iechyd galwedigaethol i reoli proses ddychwelyd i'r gwaith aelod o staff â hanes o absenoldeb ailadroddus. Fodd bynnag, teimlai penaethiaid eraill nad oedd y gwasanaethau iechyd galwedigaethol yn ddigon rhagweithiol wrth annog aelodau o staff yn ôl i'r gwaith.

1.26 Gall salwch sy'n deillio o straen fod yn ffactor cyfrannol mewn absenoldeb hirdymor. I gydnabod hyn, a'u cyfrifoldebau fel cyflogwyr mewn perthynas â salwch yn deillio o straen, mae polisïau presenoldeb llawer o ysgolion yn nodi y dylid atgyfeirio staff sy'n dweud mai straen yw'r rheswm dros eu habsenoldeb at yr adran iechyd galwedigaethol pan fydd yr aelod o staff yn absennol am y tro cyntaf. Fodd bynnag, nid oedd y gofyniad hwn yn cael ei weithredu fel mater o drefn yn yr ysgolion yr ymwelwyd â hwy er bod gan rai ohonynt aelodau o staff a fu'n absennol ers amser hir oherwydd salwch yn deillio o straen.

14 Ystadegau Cymru, *Datganiad y Gyfarwyddiaeth Ystadegol 101/2013 Athrawon mewn gwasanaeth, Swyddi gwag ac Absenoldeb drwy Salwch (Saesneg yn unig)*, Tabl 5, Llywodraeth Cymru.

Rhan 2 – Ni chaiff trefniadau cyflenwi eu rheoli'n ddigon da i sicrhau bod dysgwyr yn gwneud cynnydd da ac yn cael eu diogelu

Nid oes gan y rhan fwyaf o ysgolion bolisïau ffurfiol ar drefniadau cyflenwi ar gyfer absenoldeb athrawon

2.1 Mae polisi ffurfiol wedi'i ddogfennu ar drefniadau cyflenwi yn galluogi llywodraethwyr ysgol, athrawon a staff eraill, a rhieni i ddeall y trefniadau cyflenwi a ddefnyddir mewn ysgol a sut y mae'n lleihau'r risg i gynnydd dysgwr. Fodd bynnag, nid oedd gan yr un o'r ysgolion yr ymwelwyd â hwy bolisi ffurfiol ar gyflenwi a ganolbwyntiai ar leihau effaith absenoldeb athrawon ar ddysgwyr. Yn ymarferol, roedd gan yr ysgolion lawer o wahanol ddulliau o gyflenwi (Ffigur 4). Gan fod ysgolion yn amrywio cryn dipyn a bod eu hamgylchiadau, yn cynnwys i ba raddau mae yna athrawon cyflenwi ar gael, hefyd yn amrywio, mae'n ddisgwyliedig y bydd gan ysgolion wahanol ddulliau o drefnu darpariaeth gyflenwi. Fodd bynnag, nid yw ysgolion yn rhoi digon o sylw i sicrhau bod y dulliau a ddewisant yn diwallu anghenion dysgwyr yn effeithiol ac yn rhoi gwerth da am arian.

Ffigur 4 – Roedd gan ysgolion wahanol ddulliau o gyflenwi

Enghreifftiau o drefniadau cyflenwi
Cynradd – dulliau gwahanol
Pob trefniant cyflenwi wedi'i ddarparu gan bedwar CALU Pob trefniant cyflenwi wedi'i ddarparu gan athrawon cymwys o restr yr awdurdod lleol. Pob trefniant cyflenwi wedi'i ddarparu gan athrawon cymwys drwy asiantaeth recriwtio a ffefrir. CALU a dau athro rhan-amser yn cyflenwi dros y deuddydd cyntaf, yna athrawon cyflenwi. CALU a goruchwyliwr cyflenwi ynghyd â thri athro cyflenwi hirdymor o asiantaeth yn darparu'r rhan fwyaf o'r gwaith cyflenwi.
Uwchradd – dulliau gwahanol
Y rhan fwyaf o'r gwaith cyflenwi tymor byr yn cael ei wneud gan (saith) CALU, yna dau athro cyflenwi rheolaidd a gyflogir yn uniongyrchol (a'u talu ar y brif raddfa), yna athrawon o un asiantaeth. Rheolwr cyflenwi a goruchwylwyr cyflenwi yn cyflenwi yn y tymor byr, yna athro cyflenwi o asiantaeth a ffefrir gan yr ysgol. Y rhan fwyaf o'r gwaith cyflenwi yn cael ei wneud gan oruchwylwyr cyflenwi ac athrawon cyflogedig rhan-amser. Defnydd cyfyngedig o athrawon cyflenwi o asiantaeth leol. Goruchwyliwr cyflenwi amser llawn yn gweithio mewn clwstwr o ysgolion ac yn trefnu'r ddarpariaeth gyflenwi â rheolwr busnes y clwstwr. Byth yn defnyddio staff cyflenwi ar gyfer absenoldebau a gynlluniwyd. Lle bo angen, caiff athrawon cyflenwi eu recriwtio o sawl asiantaeth. Caiff trefniadau cyflenwi tymor byr a hirdymor eu darparu gan dri athro â chyflenwi'n rhan o'u contract, dau CALU a hefyd gan grŵp o dri o gyn uwch athrawon a gyflogwyd o restr yr awdurdod lleol.

Ffynhonnell: Swyddfa Archwilio Cymru

2.2 Fel arfer, aelod o staff y swyddfa oedd yn gyfrifol am ddod o hyd i athrawon cyflenwi, dan oruchwyliaeth uwchathro, neu weithiau, rheolwr busnes yr ysgol mewn ysgol uwchradd. Mewn rhai ysgolion cynradd, roedd penaethiaid yn aml ynghlwm â'r gwaith o drefnu athrawon cyflenwi. Os na allai ysgol drefnu darpariaeth gyflenwi o blith ei staff ei hun, yn cynnwys CALU neu oruchwylwyr cyflenwi a gyflogai, roedd yn tueddu i ddod o hyd i staff cyflenwi o blith athrawon cyflenwi neu gynorthwywyr addysgu a oedd yn gyfarwydd iddynt. I lawer o ysgolion, defnyddio unigolyn dibynadwy a chyfarwydd oedd y prif ffactor wrth ddod o hyd i athrawon cyflenwi ac ar gyfer absenoldeb tymor byr, roedd hyn yn bwysicach na cheisio dod o hyd i rywun addas o ran pwnc/grŵp oedran.

2.3 Nid oedd cysondeb o ran pryd y byddai ysgolion yn ceisio darparu athro cymwys ar gyfer cyflenwi. Byddai ysgolion uwchradd fel arfer yn ceisio dod o hyd i athro a arbenigai yn y pwnc, os yn bosibl, ar ôl rhwng tri a phum diwrnod o absenoldeb, tra byddai ysgolion cynradd fel arfer yn dod ag athro i mewn yn hytrach na CALU ar y pwynt hwn. Mewn rhai ysgolion, fodd bynnag, roedd y cyfnod cyn dod ag athro cymwys i mewn gryn dipyn yn hwy weithiau, ac mewn un ysgol gynradd, CALU oedd yn cyflenwi am hyd at 10 diwrnod o absenoldeb di-dor.

Trefnir darpariaeth gyflenwi yn bennaf pan fo'i hangen er nad yw bob amser yn bodloni'r union ofynion

Mae trefniadau cyflenwi'n sicrhau mai mewn achosion prin yn unig y bydd gofyn i athrawon ysgol gyflenwi dros gydweithwyr absennol

2.4 Yn yr ysgolion yr ymwelwyd â hwy byddai cyflenwi dros absenoldeb athrawon yn digwydd gan amlaf heb orfod dibynnu ar gydweithwyr ac aelodau o'r uwch dîm rheoli i gyflenwi, na chyfuno dosbarthiadau (Ffigur 5). Darparodd saith o'r ysgolion yr ymwelwyd â hwy ddadansoddiad manwl o'r gwersi a gymerwyd gan staff cyflenwi dros gyfnod o ddwy wythnos (cyfanswm o 595 gwers mewn tair ysgol gynradd a phedair ysgol uwchradd). Yn y sampl, dim ond mewn un y cant o'r gwersi a addysgwyd gan staff cyflenwi y gwnaed defnydd o aelod o'r uwch dîm rheoli. Er bod hyn yn awgrymu bod y sefyllfa wedi gwella ers 2008, pan ganfu ymchwil a gynhaliwyd ar ran Llywodraeth Cymru fod uwch-reolwyr yn cyflawni cyfran sylweddol o'r ddarpariaeth gyflenwi[15], dywedodd rhai penaethiaid uwchradd wrthym eu bod hwy ac uwch athrawon eraill yn yr ysgol bellach yn treulio mwy o amser yn cyflenwi mewn dosbarthiadau nag oedd yn digwydd cyn 2009.

2.5 Gwelodd yr arolwg diweddaraf o lwyth gwaith athrawon yng Nghymru a Lloegr (2010) fod athrawon dosbarth yn treulio 0.1 awr yr wythnos ar gyfartaledd yn cyflenwi dros gydweithwyr absennol, sy'n cyfateb i 3.9 awr y flwyddyn[16].

15 Y Sefydliad Cenedlaethol er Ymchwil i Addysg (2010), *Research into the National Agreement on Raising Standards and Tackling Workloads.*

16 Gemma Deakin, Nicola James, Mike Tickner a Jane Tidswell (2010) *Teachers workload diary survey 2010*, Yr Adran Addysg.

2.6 Roedd llawer o'r ysgolion yr ymwelwyd â hwy yn cadw cofnodion o drefniadau cyflenwi gan aelodau o'r staff addysgu er mwyn dangos mai prin yw'r adegau y bydd athrawon yn cyflenwi dros gydweithwyr absennol, a dim ond mewn amgylchiadau na ellir eu rhagweld. Mae'r gofyniad hwn - 'prin gyflenwi' - wedi bod yn nodwedd o gontractau athrawon ers 2009. Gwelsom fod 'prin gyflenwi' yn cael ei ddehongli'n llym ac ychydig o achosion a welwyd o ofyn i athrawon gyflenwi dros gydweithwyr. Dywedodd pob un ond un o'r ysgolion yr ymwelwyd â hwy eu bod yn gallu cydymffurfio â'r gofyniad mai 'prin gyflenwi' dros gydweithwyr absennol a wnâi'r staff. Roedd amgylchiadau arbennig o heriol a achoswyd gan nifer gymharol fawr o ddiswyddiadau staff mewn un ysgol yn ei gwneud hi'n anodd cydymffurfio â'r gofyniad, ond roedd yr ysgol yn gweithio tuag at y nod hwn. Chwech y cant o'r sampl o 595 gwers a lle roedd angen darpariaeth gyflenwi oedd yn cael eu cymryd gan aelod o staff addysgu'r ysgol (Ffigur 5) er bod hyn yn cynnwys 'athrawon fel y bo'r angen' sy'n cael eu cyflogi i gyflenwi am y cyfan neu ran o'u hamser.

2.7 Gall ysgolion leihau'r angen am drefniadau cyflenwi allanol drwy gyflogi athrawon 'fel y bo'r angen' (a elwir weithiau'n 'athrawon cyflenwi') neu oruchwylwyr cyflenwi os yw hynny'n gosteffeithiol. Gallai hyn fod yn opsiwn dymunol i rai ysgolion sydd â lefelau sylweddol a phatrymau rhagweladwy o absenoldeb staff , ond mae'r manteision yn llai amlwg i ysgolion lle bydd staff yn absennol yn achlysurol. Bydd hefyd yn llai perthnasol i ysgolion uwchradd sydd angen i staff cyflenwi gael arbenigedd pwnc perthnasol. Roedd o leiaf dair o'r 10 ysgol uwchradd yr ymwelwyd â hwy yn cyflogi athro 'fel y bo'r angen' i gyflenwi drwy'r ysgol, er nad oedd yr un ohonynt wedi gwerthuso pa mor gosteffeithiol oedd y penodiad.

Ffigur 5 – Llwyddwyd i sicrhau darpariaeth ar gyfer y rhan fwyaf o ddosbarthiadau heb ddefnyddio cyd-athrawon nac aelodau o'r uwch dîm rheoli

Dull o gyflenwi	Canran
Athro cyflenwi allanol o asiantaeth	43.0
Athro cyflenwi allanol wedi'i gyflogi'n uniongyrchol gan yr ysgol	24.2
CALU/goruchwyliwr cyflenwi a gyflogir gan yr ysgol	15.0
Aelod arall o staff addysgu rheolaidd yr ysgol (gall hyn gynnwys athrawon sy'n cyflenwi 'fel y bo'r angen' am ran o'u hamser)	5.9
Aelod o staff addysgu'r ysgol a gyflogir fel goruchwyliwr cyflenwi	4.4
Aelod arall o staff cymorth rheolaidd yr ysgol	3.4
Rhannu, dyblu neu ad-drefnu'r dosbarth mewn modd arall er mwyn osgoi defnyddio athrawon cyflenwi	3.2
Aelod o uwch dîm rheoli'r ysgol	1.0
Cyfanswm nifer y sesiynau lle cafwyd darpariaeth gyflenwi	**595**

Ffynhonnell: Dadansoddiad Swyddfa Archwilio Cymru o sampl o sesiynau addysgu/dosbarthiadau lle roedd angen darpariaeth gyflenwi a ddarparwyd gan saith ysgol am gyfnod o ddwy wythnos, Hydref 2012.

2.8 Yn ystod ein hymweliadau, gwelsom fod rhai o'r ysgolion yn cyflogi athrawon cymwys fel goruchwylwyr cyflenwi, gyda rhai ohonynt yn meddu ar gontractau addysgu rhan-amser ac yn cael eu cyflogi fel goruchwylwyr cyflenwi am weddill sesiynau'r wythnos. Cafwyd cyfweliadau â sawl athro newydd gymhwyso yn y sefyllfa hon a oedd yn barod i ysgwyddo swyddogaeth goruchwyliwr cyflenwi yn hytrach na gwneud gwaith cyflenwi cyffredinol i asiantaeth. Yn ymarferol, ychydig iawn o wahaniaeth oedd yn eu cyflog fel goruchwylwyr cyflenwi a gyflogid gan yr ysgol a'r gyfradd gyflog a gynigai asiantaethau am waith cyflenwi. Fodd bynnag, er bod y trefniant hwn i'w weld yn ddeniadol i'r ddwy ochr, oni bai fod swyddogaeth athro a goruchwyliwr cyflenwi wedi'u diffinio'n eglur iawn, gallai fod yn anodd rheoli unigolion sy'n cyflawni dwy swyddogaeth â thelerau ac amodau gwahanol.

Cafodd rhai ysgolion drafferth dod o hyd i ddarpariaeth gyflenwi a oedd yn bodloni eu hunion ofynion

2.9 Er bod effaith negyddol cyflenwi ar gynnydd dysgwyr yn arbennig o arwyddocaol yn ystod cyfnod allweddol 3 (gweler prif ganfyddiadau Estyn yn Atodiad 2 paragraff 1), gwelsom y gallai absenoldeb hirdymor athro effeithio'n sylweddol ar ddysgwyr yng nghyfnod allweddol 4 a'r chweched dosbarth os yw ysgol yn methu â dod o hyd i athro arbenigol yn ei le neu ei bod hi eisoes yn cael trafferth recriwtio yn yr arbenigedd hwnnw. Mewn un ysgol uwchradd yr ymwelwyd â hi, er enghraifft, câi gostyngiad yn y canlyniadau mathemateg ei briodoli'n rhannol o leiaf i absenoldeb hirdymor athro a arbenigai mewn mathemateg. Roedd yr absenoldeb yn gwaethygu problemau a wynebwyd gan adran lle câi llawer o'r addysgu ei wneud gan rai nad oeddent yn arbenigo yn y maes oherwydd trafferthion blaenorol i recriwtio athrawon mathemateg arbenigol. Credai ysgol uwchradd arall fod absenoldeb hirdymor pedwar aelod o staff addysgu pynciau craidd wedi cyfrannu at ddirywiad yn y deilliannau yn 2010-11.

2.10 Er y byddai ysgolion uwchradd yn defnyddio goruchwylwyr cyflenwi neu athrawon cyflenwi heb geisio sicrhau bod ganddynt arbenigedd yn y pwnc ar gyfer absenoldebau tymor byr, yn gyffredinol, byddent yn ymdrechu i recriwtio athro cymwys yn y pwnc i gyflenwi dros absenoldeb tymor canolig a hirdymor. Dywedodd rhai o'r ysgolion yr ymwelwyd â hwy eu bod yn cael trafferth weithiau i recriwtio athrawon cyflenwi a fodlonai eu hunion ofynion o ran pwnc neu arbenigedd. Soniodd ysgolion uwchradd yn arbennig am drafferthion i recriwtio athrawon cyflenwi mewn mathemateg a ffiseg.

2.11 At ei gilydd, roedd ysgolion cynradd ac uwchradd mewn ardaloedd gwledig ac ysgolion cyfrwng Cymraeg a dwyieithog yn cael mwy o drafferth dod o hyd i athrawon cyflenwi, beth bynnag fo'r pwnc neu'r grŵp oedran. Y rheswm am hyn oedd naill ai nad oeddent yn credu bod llawer o athrawon cyflenwi addas ar gael a allai fod yn bresennol ar fyr rybudd o ystyried pellterau teithio i'r gwaith mewn rhai ardaloedd gwledig, neu fod prinder athrawon a allai weithio drwy gyfrwng y Gymraeg mewn rhai rhannau o'r wlad. Mae rhai o'r ysgolion hyn wedi datblygu 'cronfa' anffurfiol o athrawon cyfarwydd o fewn eu hardaloedd ar gyfer cyflenwi pan fydd athrawon yn absennol, er nad oedd yn cynnwys athrawon ag arbenigedd ym mhob pwnc ac ystod oedran. Er enghraifft, disgrifiodd pennaeth ysgol uwchradd cyfrwng Cymraeg yn y Gogledd-ddwyrain sut oedd hi wedi clustnodi cronfa o athrawon profiadol, yn cynnwys cyn-aelodau o staff, a allai addysgu yn Gymraeg, a gallai'r rhain ddarparu bron y cyfan o'r gwaith cyflenwi oedd ei angen ar yr ysgol. Fodd bynnag, roedd yr anhawster i ddod o hyd i athrawon a allai weithio drwy

gyfrwng y Gymraeg ac ar fyr rybudd yn golygu nad oedd hi bob amser yn bosibl dod o hyd i athrawon ag arbenigedd yn y pwnc dan sylw.

2.12 Cyfeiriodd ysgolion arbennig at broblemau tebyg wrth recriwtio staff cyflenwi â'r sgiliau angenrheidiol. Yn yr ysgol arbennig yr ymwelwyd â hi, roedd y pennaeth yn dod o hyd i athrawon cyflenwi o blith cyn-aelodau o staff ac argymhellion gan ysgolion arbennig a lleoliadau gofal eraill. Nod yr ysgol oedd datblygu cronfa o athrawon cyflenwi a staff cymorth cyfarwydd oherwydd y sgiliau arbennig oedd eu hangen a phwysigrwydd parhad i'r disgyblion. Mewn ysgol gynradd ag uned arbennig, roedd y pennaeth yn rhoi blaenoriaeth i gyfyngu ar nifer y 'dieithriaid' a weithiai gyda'r disgyblion ag anghenion arbennig drwy ddefnyddio cynorthwywyr addysgu yn y brif ysgol i gyflenwi pan fyddai staff yn absennol yn yr uned anghenion arbennig, yn hytrach na defnyddio staff o'r tu allan, ac ôl-lenwi yn ôl yr angen.

Nid yw ysgolion yn gwneud digon i fonitro ansawdd yr addysgu mewn dosbarthiadau dan ofal staff cyflenwi na'r effaith ar gynnydd dysgwyr

Nid yw ysgolion yn mynd ati'n rheolaidd i asesu effaith eu trefniadau cyflenwi ar gynnydd dysgwyr

2.13 Dylai ysgolion fonitro eu trefniadau cyflenwi i sicrhau nad ydynt yn cael effaith anghymesur ar grwpiau penodol o ddisgyblion, bod y gymysgedd o drefniadau cyflenwi gan athrawon cymwys a staff eraill yn galluogi disgyblion i wneud cynnydd da mewn gwersi sy'n cael eu cymryd gan staff cyflenwi, a bod y disgyblion a'r staff cysylltiedig yn credu bod y trefniadau mor effeithiol â phosibl. Fodd bynnag, dim ond ychydig o'r ysgolion yr ymwelwyd â hwy oedd yn mynd ati fel mater o drefn i fonitro effaith eu trefniadau ar ddysgwyr yn ddigon trylwyr.

2.14 Roedd y rhan fwyaf o ysgolion a oedd wedi gweithredu i newid eu dull o drefnu darpariaeth gyflenwi yn gwneud hynny mewn ymateb i salwch hirdymor neu absenoldeb arall mewn pwnc craidd neu ddosbarth arholiad (Astudiaeth achos 2), yn hytrach nag o ganlyniad i fonitro fel mater o drefn. O bryd i'w gilydd, mae'n ymddangos mai'r trothwy ar gyfer gweithredu oedd cwynion gan ddysgwyr neu rieni ynglŷn ag effaith absenoldeb ar gynnydd. Gwelodd Estyn mai dim ond ychydig o ysgolion sy'n monitro effaith absenoldeb athrawon ar ddysgu disgyblion yn ddigon trylwyr. Yn yr ysgolion hyn, mae staff uwch neu reolwyr busnes yn gwneud y canlynol:

- **a** cadw cofnod manwl o absenoldeb athrawon, olrhain patrymau absenoldeb staff a rhoi camau dilynol ar waith lle bo angen;
- **b** cofnodi faint o ddosbarthiadau penodol a gâi eu heffeithio gan absenoldeb staff, a pha mor aml;
- **c** casglu tystiolaeth uniongyrchol ynglŷn ag ansawdd y gwaith a osodir; a
- **ch** chyfarfod â dysgwyr i gael eu barn am effeithiolrwydd y trefniadau cyflenwi.

Astudiaeth achos 2 – Gweithredodd un ysgol gyfun i leihau effaith absenoldeb athrawon ar ddysgwyr ac adolygu'r camau gweithredu er mwyn asesu eu heffeithiolrwydd

Dros y blynyddoedd diwethaf, mae'r ysgol wedi profi nifer o absenoldebau hirdymor. Roedd cost trefniadau cyflenwi pan fyddai athrawon yn absennol oherwydd salwch yn ffactor sylweddol a gyfrannai at y ffaith fod yr ysgol yn wynebu diffyg sylweddol yn ei chyllideb. Roedd yr ysgol a'i Llywodraethwyr yn ogystal â dysgwyr a rhieni, yn bryderus ynglŷn ag effaith absenoldeb ar ddysgu.

Adolygodd yr ysgol effaith absenoldeb ar adrannau, dosbarthiadau a dysgwyr unigol dros gyfnod o chwe mis. Datgelodd hyn y meysydd o'r cwricwlwm, cyfnodau allweddol a'r dosbarthiadau a gâi eu heffeithio fwyaf gan absenoldeb a galluogodd yr ysgol i weithredu er mwyn cyfyngu ar faint o ddarpariaeth gyflenwi oedd rhai dosbarthiadau'n ei chael. Daeth yr ysgol ag athrawon arbenigol i mewn o ysgolion eraill i addysgu'r dosbarthiadau arholiad a gâi eu heffeithio fwyaf gan absenoldeb athrawon. Llwyddodd i alw ar rai athrawon profiadol a oedd wedi ymddeol, ac a gâi eu cyflogi eisoes fel hyfforddwyr dysgu, i gefnogi'r athrawon arbenigol hyn.

Mae strategaeth gyfredol yr ysgol ar gyfer cyflenwi yn ceisio lleihau effaith absenoldeb athrawon ar gynnydd dysgwyr. Mae'n cyflogi dau athro 'fel y bo'r angen' ffracsiynol (h.y. athrawon â chontractau addysgu-cyflenwi rhannol) a dau oruchwylydd cyflenwi i ddarparu cyfran sylweddol o'r gwaith cyflenwi sydd ei angen. Hefyd, mae'r ysgol wedi rhoi camau ar waith i reoli presenoldeb yn effeithiol drwy ddefnyddio'i pholisi presenoldeb a meincnodi cyfraddau absenoldeb staff o gymharu ag ysgolion tebyg.

Mae'r trefniadau uchod wedi bod ar waith ers dwy flynedd, ond mae'n rhy fuan i weld eu heffaith yn llawn. Fodd bynnag, mae gwella'r gwaith o reoli absenoldeb staff ynghyd â gwelliannau eraill yn yr ysgol wedi arwain at wella perfformiad yng nghyfnod allweddol 4. Mae perfformiad dangosyddion cyfnod allweddol 4 wedi gwella ers 2009 a sicrhaodd yr ysgol ei chanlyniadau gorau erioed yn Haf 2012.

Nid yw llawer o ysgolion yn monitro ansawdd cynlluniau gwersi neu ansawdd yr addysgu mewn gwersi gan athrawon cyflenwi yn ddigonol

2.15 Yn ystod ein hymweliadau, dywedodd uwch athrawon yn glir y dylai athrawon sy'n cynllunio i fod yn absennol ddarparu cynlluniau a deunyddiau gwersi ar gyfer pob dosbarth dan ofal staff cyflenwi. Yn yr enghreifftiau gorau, byddai goruchwylwyr cyflenwi neu CALU yn gallu trafod y deunydd gydag athro'r dosbarth cyn y wers. Fodd bynnag, gwelsom nad oedd ysgolion bob amser yn monitro a oedd deunydd yn cael ei adael, nac ansawdd y cyfryw ddeunydd. Dim ond chwech y cant o'r athrawon cyflenwi a ymatebodd i'n harolwg ar-lein a ddywedodd fod cynlluniau gwersi a chyfarwyddiadau eglur bob amser yn cael eu gadael ar eu cyfer. Dywedodd tri chwarter yr ymatebwyr eu bod yn derbyn cynlluniau gwersi eglur 'weithiau'. Mewn cyfweliadau, dywedodd llawer o oruchwylwyr cyflenwi, CALU ac athrawon cyflenwi wrthym nad oedd y gwaith gosod yn ddigon heriol yn aml nac yn diwallu anghenion y dysgwyr bob amser. Roedd y dysgwyr a gyfwelwyd yn adleisio'r farn hon.

2.16 Mewn ysgolion uwchradd, y pennaeth adran sydd fel arfer yn gyfrifol am baratoi deunyddiau neu gyfarwyddiadau ar gyfer gwersi os yw athro'n absennol ar fyr rybudd oherwydd salwch neu amgylchiadau eraill nad oedd modd eu rhagweld. Mewn ysgolion cynradd, uwch athro sydd fel arfer yn ysgwyddo'r cyfrifoldeb hwn, yn aml gyda chymorth athro dosbarth cyfochrog os oes un ar gael. Dywedodd y rhan fwyaf o benaethiaid yr ysgolion cynradd yr ymwelwyd â hwy y dylai deunydd fod ar gael hyd yn oed os yw'r athro'n absennol yn annisgwyl gan fod athrawon yn cynllunio gwersi ar sail wythnosol. Fodd bynnag, dywedodd rhai CALU a gyflogir gan ysgolion cynradd ac athrawon cyflenwi nad oedd deunydd bob

amser ar gael iddynt. Dywedodd lleiafrif o'r ysgolion eu bod wedi gofyn i staff cyflenwi am adborth ynglŷn â pha mor ddigonol oedd y gwaith neu'r cyfarwyddiadau a adawyd ar gyfer disgyblion, ond dim ond ychydig o ysgolion oedd yn defnyddio'r adborth hwn yn rheolaidd i ddylanwadu ar eu polisïau a'u harferion yn hyn o beth.

2.17 Gwelsom nad yw'r rhan fwyaf o athrawon cyflenwi wedi'u cynnwys yn y systemau rheoli perfformiad a ddefnyddir ar gyfer athrawon parhaol. Mae staff ysgol parhaol sy'n cyflenwi, yn cynnwys athrawon, goruchwylwyr cyflenwi, a CALU yn fwy tebygol o gael eu cynnwys yn y trefniadau rheoli perfformiad. Ar wahân i athrawon sy'n cyflenwi'n hirdymor, cyfyngedig yn aml oedd y trefniadau ar gyfer monitro athrawon cyflenwi. Mae diffyg monitro ansawdd gwersi gan staff cyflenwi yn golygu nad yw llawer o ysgolion yn ddigon ymwybodol o brofiadau dysgu eu disgyblion ac yn llai tebygol o allu gwella neu ddarparu adborth a fyddai'n galluogi'r aelod perthnasol o staff i ddatblygu.

2.18 Yn ystod ein hymweliadau, dywedodd penaethiaid wrthym eu bod yn defnyddio amrywiaeth o ddulliau anffurfiol i fonitro ansawdd dysgu mewn gwersi gan athrawon cyflenwi. Er enghraifft, efallai eu bod hwy neu uwch athrawon eraill yn rhoi mwy o sylw i ddosbarth a addysgir gan athro cyflenwi wrth iddynt fynd ar deithiau dysgu yn yr ysgol ac efallai'n 'taro i mewn' i'r wers. Yn fwy ffurfiol, bydd y pennaeth adran mewn ysgolion uwchradd neu uwch athro mewn ysgol gynradd fel arfer yn edrych ar lyfrau neu ddeunydd a gwblhawyd gan y dysgwyr ar ddiwedd y diwrnod neu wedi'r wers. Efallai y bydd yr athro dosbarth hefyd yn asesu gwaith y dysgwyr wrth ddychwelyd i'w waith. Fodd bynnag, ychydig o adborth ffurfiol a ddarparai'r ysgolion yr ymwelwyd â hwy i athrawon cyflenwi nad ydynt yn weithwyr parhaol, beth bynnag oedd hyd y lleoliad na pha mor rheolaidd y byddant yn gweithio yn yr ysgol. Dywedodd athrawon cyflenwi wrthym fod eu perfformiad yn aml heb ei fonitro ac mai ychydig o adborth a dderbynient ar eu perfformiad.

Ychydig o adborth dibynadwy y mae ysgolion yn ei ddarparu ar berfformiad athrawon cyflenwi i'r asiantaeth gyflenwi neu'r awdurdod lleol

2.19 Mae asiantaethau'n aml yn gofyn am adborth ar berfformiad y staff a ddarparant i ysgol. Gall yr asiantaeth ddefnyddio hwn i nodi materion i'w trafod gyda'r athrawon cyflenwi'n unigol, i lywio hyfforddiant a rheoli eu cronfa o athrawon cyflenwi. Gwelsom fod rhai ysgolion yn darparu adborth yn rheolaidd i asiantaethau ond dim ond weithiau y byddai ysgolion eraill yn gwneud hynny. Fodd bynnag, mewn llawer o ysgolion roedd diffyg goruchwyliaeth ac adborth ffurfiol ar athrawon cyflenwi yn golygu nad oedd sylfaen gadarn bob amser ar gyfer darparu adborth ystyrlon i asiantaethau. Dim ond ar adegau pan oedd pryderon penodol ynglŷn â'r addysg neu agweddau eraill ar berfformiad y tueddai adborth i fod yn fanwl. Nid oedd ysgolion fel arfer yn cadw cofnod o adborth a roddwyd i asiantaeth oni bai bod yna bryder difrifol.

2.20 Mae 16 o'r 22 awdurdod lleol yng Nghymru yn cadw cofrestri o athrawon cyflenwi ond nid yw'r awdurdodau hyn yn gofyn am adborth gan ysgolion ynglŷn â pherfformiad yr athrawon ar eu cofrestri. Gall ysgolion gael profiadau o addysgu anfoddhaol neu ddiffyg rheolaeth ar ddosbarth gan aelodau parhaol o staff neu gan staff cyflenwi fel ei gilydd, ac ni welsom unrhyw dystiolaeth sy'n awgrymu bod perfformiad athrawon cyflenwi'n well neu'n waeth na pherfformiad staff parhaol. Fodd bynnag, dywedodd bron bob un o'r ysgolion yr ymwelwyd â hwy eu bod wedi mynegi

pryderon ar ryw adeg neu'i gilydd ynglŷn â pherfformiad athro cyflenwi. Dywedodd sawl un o'r ysgolion yr ymwelwyd â hwy a chwech o'r 13 ysgol a arolygwyd eu bod wedi gofyn i athro cyflenwi adael cyn diwedd eu contract neu leoliad oherwydd pryderon ynglŷn â'u perfformiad anfoddhaol. Mae Rheoliadau Addysg (Cyflwyno Gwybodaeth) (Cymru) 2009 yn gosod gofynion cyfreithiol ar asiantaethau, ysgolion ac awdurdodau lleol i atgyfeirio materion penodol yn ymwneud ag ymddygiad neu gymhwysedd athro cyflenwi i Gyngor Addysgu Cyffredinol Cymru. Yn ogystal, gall unrhyw riant, disgybl, athro arall neu aelod o'r cyhoedd atgyfeirio pryder ynglŷn ag ymddygiad athro i Gyngor Addysgu Cyffredinol Cymru. Ni ddywedodd unrhyw un o'r ysgolion i ni ymweld â nhw eu bod wedi cyflwyno adroddiad o'r fath. Mae'r diffyg goruchwyliaeth, monitro ac adborth mewn perthynas ag athrawon cyflenwi yn y rhan fwyaf o'r ysgolion i ni ymweld â nhw yn ei gwneud hi'n annhebygol y byddai ysgol yn gallu darparu tystiolaeth ddigonol i gynnal cwyn o'r fath i'r Cyngor. Mae hyn yn creu risg y gallai ysgolion eraill gyflogi athro cyflenwi anaddas heb yn wybod iddynt.

Nid yw ysgolion bob amser yn darparu digon o gefnogaeth i athrawon cyflenwi

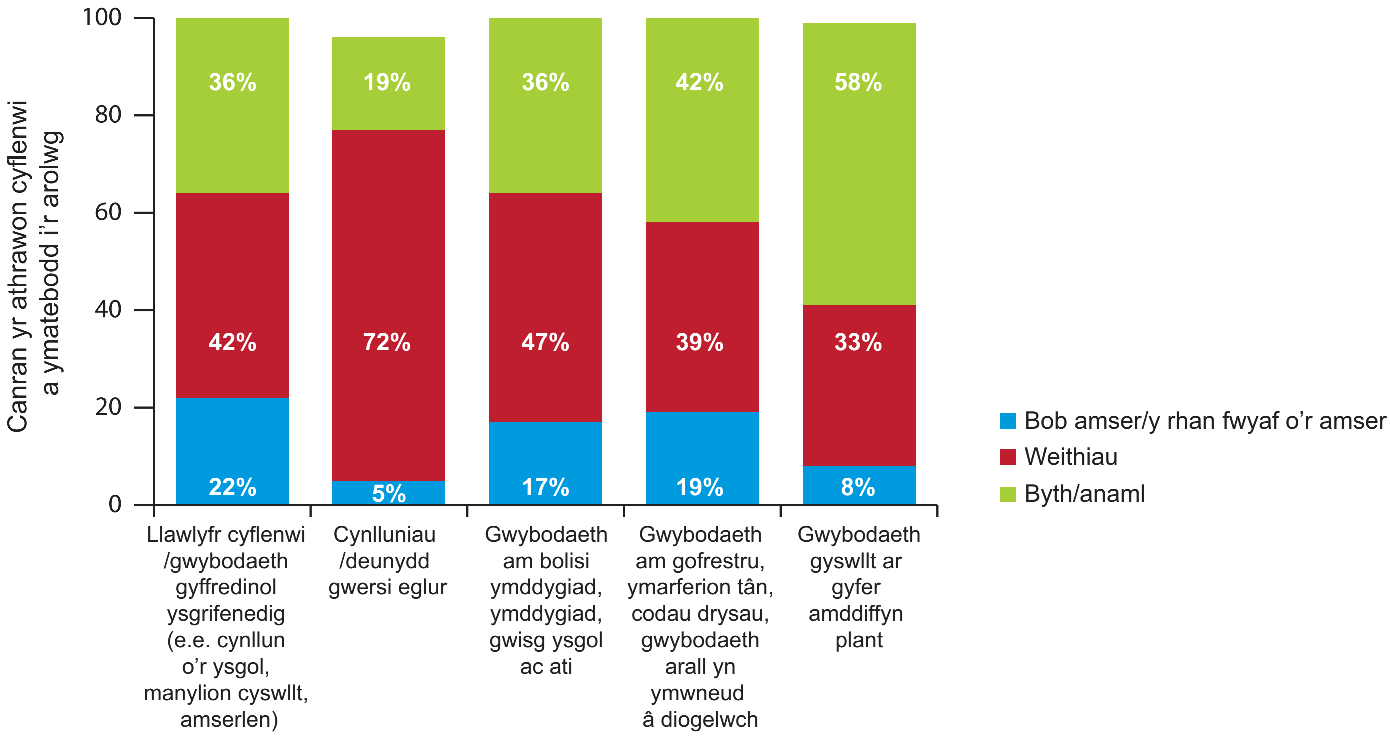
2.21 Dywedodd athrawon cyflenwi a welsom yn ystod ein hymweliadau a'r rhai a ymatebodd i'n harolwg ar-lein nad ydynt bob amser yn derbyn y cymorth a'r adnoddau sydd eu hangen arnynt i wneud eu gwaith yn effeithiol. Dywedodd athrawon cyflenwi â phrofiad o addysgu mewn sawl ysgol fod ansawdd y wybodaeth a ddarperir ar eu cyfer wrth iddynt fynychu ysgol newydd am y tro cyntaf yn amrywio.

2.22 Dywedodd bron dwy ran o dair (63 y cant) o'r athrawon cyflenwi a arolygwyd gennym eu bod at ei gilydd yn derbyn digon o wybodaeth i gyflawni eu swyddogaeth mewn dosbarth neu ysgol newydd. Dywedodd y traean arall mai anaml, os o gwbl, y derbynient lawlyfr a roddai wybodaeth gyffredinol am yr ysgol, yn cynnwys manylion staff ac amserlen ddyddiol (Ffigur 6). Dim ond rhai o'r ysgolion yr ymwelwyd â hwy oedd â llawlyfr ar gyfer athrawon cyflenwi, er nad oedd hyn yn cael ei weld fel blaenoriaeth mewn rhai achosion am fod y dull o drefnu'r ddarpariaeth gyflenwi'n golygu mai anaml y defnyddid athrawon cyflenwi dros dro o'r tu allan i'r ysgol.

2.23 Lle caent eu darparu, amrywiai llawlyfrau ysgol o ran eu cynnwys a pha mor fanwl oeddent. Dywedodd dros hanner yr athrawon cyflenwi a atebodd ein harolwg mai anaml, os o gwbl, y derbynient wybodaeth am weithdrefnau amddiffyn plant yr ysgol a manylion cyswllt. Dywedodd dros draean yr athrawon cyflenwi mai anaml, os o gwbl, y derbynient wybodaeth am fesurau diogelwch, yn cynnwys cofrestru, gweithdrefnau tân neu godau drysau. Mewn cyfweliadau, dywedodd llawer o athrawon cyflenwi eu bod yn cael trafferth defnyddio mewnrwyd yr ysgol, a gyfyngai ar y defnydd o'r gofrestr electronig a deunyddiau dosbarth mewn llawer o ysgolion.

2.24 Mewn cyfweliadau ac yn eu hymatebion i'n harolwg, soniodd athrawon cyflenwi am y derbyniad a gaent gan athrawon ac aelodau eraill o staff ysgol. Hyd yn oed pan fyddent yn gweithio'n rheolaidd mewn ysgol, dywedodd rhai eu bod yn teimlo wedi'u hynysu yn yr ystafell staff ac yn aml nid oeddynt yn gwybod pwy i droi ato am gymorth, cyngor a help yn ystod eu lleoliad. Dywedodd rhai ymatebwyr y byddent yn hoffi i athrawon eraill drin athrawon cyflenwi'n fwy parchus nag a wnaent ar adegau.

Ffigur 6 – Nid yw athrawon cyflenwi bob amser yn derbyn y wybodaeth sydd ei hangen arnynt i gyflawni eu gwaith yn effeithiol



Ffynhonnell: Arolwg Swyddfa Archwilio Cymru o athrawon cyflenwi, Tachwedd 2012 – Ionawr 2013

Mae'r rhan fwyaf o ysgolion wedi cyflogi Cynorthwywyr Addysgu Lefel Uwch a goruchwylwyr cyflenwi i fodloni gofynion y cytundeb cenedlaethol ar lwyth gwaith athrawon, ond yn gyffredinol, nid ydynt yn gwerthuso effeithiolrwydd y penodiadau

2.25 Yn y blynyddoedd diwethaf, mae ysgolion wedi mynd ati fwyfwy i gyflogi goruchwylwyr cyflenwi a CALU ar gyfer cyflenwi dros absenoldeb wedi'i gynllunio a heb ei gynllunio. Roedd Cytundeb Cenedlaethol ar Lwyth Gwaith Athrawon 2003 yn annog ysgolion i'w cyflogi er mwyn eu galluogi i fodloni'r gofynion ar gyfer amser cynllunio, paratoi ac asesu ac i sicrhau mai 'prin gyflenwi' a wnâi athrawon. Roedd bron bob un o'r ysgolion uwchradd yr ymwelwyd â hwy yn cyflogi o leiaf un goruchwyliwr cyflenwi i gyflenwi dros absenoldeb wedi'i gynllunio ac, yn dibynnu a oeddent ar gael, rhywfaint o absenoldeb oherwydd salwch tymor byr. Yn y rhan fwyaf o ysgolion cynradd, CALU a gyflogir yn yr ysgol i roi gwersi yn ystod amser cynllunio, paratoi ac asesu athrawon yw'r rhai cyntaf i droi atynt yn aml ar gyfer cyflenwi dros absenoldeb am gyfnod byr. Dywedodd dwy ysgol uwchradd

wrthym eu bod eisiau recriwtio goruchwylwyr cyflenwi ychwanegol, ond eu bod yn methu â gwneud hynny naill ai oherwydd cyfyngiadau ariannol a/neu gyfyngiadau am eu bod wedi diswyddo athrawon yn ddiweddar.

2.26 Ni wnâi lleiafrif o ysgolion fawr o ddefnydd, os o gwbl, o staff heb gymwysterau gan ffafrio cyflogi athrawon cymwys i gyflenwi dros bob absenoldeb. Roedd dwy o'r 12 ysgol gynradd yr ymwelwyd â hwy yn defnyddio athrawon cyflenwi o asiantaeth yn rheolaidd pan oedd athrawon parhaol yn gwneud gweithgareddau cynllunio, paratoi ac asesu, er bod yr arfer wedi dechrau yn un ohonynt gan nad oedd yr ysgol yn cyflogi cynorthwywyr addysgu â chymwysterau priodol. Roedd tair o'r 10 ysgol uwchradd yr ymwelwyd â hwy yn cyflogi athro 'fel y bo'r angen' ar gyfer cyflenwi yn hytrach na goruchwylwyr cyflenwi.

2.27 Roedd yr uwch athrawon a holwyd yn gallu egluro'r sail resymegol dros y penderfyniadau a wnaethant mewn perthynas â chyflogi goruchwylwyr cyflenwi a CALU. Fodd bynnag, anaml y byddent yn mynd ati i werthuso effeithiolrwydd y penodiadau o ran eu heffaith ar ddysgwyr, neu'n archwilio'r gyfran o amser a dreulid gan y rhai a benodwyd yn cyflenwi er mwyn gwerthuso pa mor gosteffeithiol oedd y penodiadau.

Nid yw pob ysgol yn sicrhau bod gweithdrefnau diogelu ar waith ar gyfer staff dros dro

2.28 Pan fydd ysgolion yn cyflogi staff allanol o gronfa awdurdod lleol neu asiantaeth recriwtio, fel arfer byddant yn dibynnu ar naill ai'r awdurdod lleol neu'r asiantaeth i gynnal camau gwirio cyn cyflogi. Fodd bynnag, yr ysgol sydd â'r cyfrifoldeb cyfreithiol dros gyflogi staff priodol. Byddai camau gwirio cyn cyflogi fel arfer yn cynnwys gwiriad datgelu manylach gan y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd (gwiriad y Swyddfa Cofnodion Troseddol gynt), gwirio cofrestriad gyda Chyngor Addysgu Cyffredinol Cymru, tystlythyrau cyflogaeth a gwiriad iechyd. Fodd bynnag, ni cheir cyfarwyddyd eglur i ysgolion yng Nghymru sy'n nodi'r ymholiadau y dylai ysgolion eu cynnal cyn i'r gwaith ddechrau. Ymhellach, nid oedd gan bob un o'r ysgolion yr ymwelwyd â hwy weithdrefnau ar waith i sicrhau bod y camau gwirio cyn cyflogi wedi'u cwblhau cyn i unigolyn gael ei gyflogi. Gofynnai rhai ond nid pob un, am gael gweld gwiriadau'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd pan ddôi athro cyflenwi i'r ysgol am y tro cyntaf, ond dim ond ychydig o ysgolion a gadwai gofnodion fod hyn wedi'i wneud.

2.29 Cyn 2010, roedd y Marc Ansawdd ar gyfer asiantaethau cyflenwi yn cynnwys gofyniad i gynnal rhai camau gwirio cyn cyflogi ar asiantaethau cymwys[17]. Fodd bynnag, ers diddymu'r Marc Ansawdd yng Nghymru yn 2010, dim ond yr asiantaeth sy'n meddu ar y ddau gontract cenedlaethol ar gyfer athrawon cyflenwi sydd wedi gorfod bodloni unrhyw ofynion penodol mewn perthynas â chamau gwirio cyn cyflogi. Er hynny, at ei gilydd nid oedd yr ysgolion yr ymwelwyd â hwy'n ymholi

17 Cyflwynwyd y Marc Ansawdd ar gyfer athrawon cyflenwi gan Lywodraeth Cymru yn 2007, i adlewyrchu cynllun yn Lloegr. Câi asiantaethau ac awdurdodau lleol eu hachredu os cyrhaeddent safonau penodedig ar gyfer recriwtio a hyfforddi athrawon cyflenwi. Rhoddwyd y gorau i ddefnyddio'r Marc Ansawdd yn 2010.

ynglŷn â natur y camau gwirio cyn cyflogi a gynhaliwyd gan yr asiantaethau recriwtio a ddefnyddient. Mewn ymateb i bryderon ynglŷn â lefel y gwiriadau a gynhelid gan asiantaethau, mae Cyngor Bwrdeistref Sirol Caerffili wedi cynnwys canllawiau ar gyfer ei benaethiaid ar y gwiriadau y dylai ysgolion ddisgwyl eu bod wedi'u cwblhau cyn cyflogi athrawon cyflenwi, er bod hyn yn cael ei adolygu ar hyn o bryd (Astudiaeth achos 3).

Astudiaeth achos 3 – Mae Cyngor Bwrdeistref Sirol Caerffili wedi gwella'i gefnogaeth i ysgolion sy'n recriwtio athrawon cyflenwi

Mae Cyngor Caerffili wedi cyflwyno ystod o fesurau i gynorthwyo ei ysgolion i recriwtio athrawon cyflenwi.

Yn ogystal â chryfhau trefniadau ei restr cyflenwi ei hun, bu'r Cyngor yn trafod ag asiantaethau recriwtio i benodi darparwr a ffefrir ar gyfer athrawon cyflenwi.

Roedd Adran Adnoddau Dynol y Cyngor yn cynnwys cyflogi athrawon cyflenwi yn ei hyfforddiant ar recriwtio a gynigai i benaethiaid, bwrsariaid a llywodraethwyr ysgol y sir. Roedd yr hyfforddiant yn cynnwys cysylltiadau ag asiantaethau; gwybodaeth am y camau gwirio cyn cyflogi y dylai ysgol eu mynnu; a materion yn ymwneud â diogelu data, yn cynnwys cadw cofnodion a storio gwybodaeth.

Cyn diddymu'r Marc Ansawdd ar gyfer asiantaethau cyflenwi yn 2010, roedd Cyngor Caerffili yn mynnu mai dim ond asiantaethau oedd wedi ennill y Marc Ansawdd ddylai ei ysgolion eu defnyddio. Roedd hyn yn sicrhau peth cysondeb o ran y camau gwirio cyn cyflogi a ddefnyddid. Mae ysgolion yn yr Awdurdod wedi nodi enghreifftiau lle na chyflawnwyd y camau gwirio cyn cyflogi, wrth i rai asiantaethau beidio â chynnal gwiriadau newydd y Swyddfa Cofnodion Troseddol ar gyfer pob achos o gyflogaeth gan ddarparu gwiriadau a gynhaliwyd ar gyfer gwaith mewn Awdurdodau eraill yn lle hynny. Yn ddiweddar, ysgrifennodd Adran Adnoddau Dynol Addysg Cyngor Caerffili ar ran ei ysgolion at bob un o'r asiantaethau sy'n cael eu defnyddio gan ei ysgolion yn manylu ar y gwiriadau y mae'n disgwyl iddynt eu cynnal. Roedd hyn yn cynnwys darparu canllawiau ar wiriadau'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd.

Rhan 3 – Nid yw Llywodraeth Cymru ac awdurdodau lleol yn rhoi digon o ystyriaeth i effaith absenoldeb athrawon yn eu mesurau i helpu ysgolion i sicrhau deilliannau gwell ar gyfer dysgwyr

3.1 Mae ysgolion yn gwneud penderfyniadau ynglŷn â sut y maent yn trefnu a rheoli eu gweithlu. Fodd bynnag, Llywodraeth Cymru sy'n gosod y fframwaith cyffredinol ar gyfer ysgolion, ac mae cyfrifoldeb ar gynghorau i hyrwyddo gwelliant yn eu hysgolion.

Nid yw polisïau Llywodraeth Cymru ar gyfer gwella ysgolion yn cydnabod i ba raddau y caiff dosbarthiadau eu haddysgu gan athrawon cyflenwi ac anghenion athrawon cyflenwi

Polisïau a mentrau Llywodraeth Cymru ar gyfer addysg mewn ysgolion yw un o'r ffactorau arwyddocaol sy'n ysgogi'r angen am ddarpariaeth gyflenwi ar gyfer dosbarthiadau

3.2 O ystyried graddau'r ddarpariaeth gyflenwi, bydd effeithiolrwydd trefniadau cyflenwi mewn ysgolion yn effeithio ar y modd y gweithredir polisïau Llywodraeth Cymru ar gyfer gwella cyrhaeddiad addysgol plant a phobl ifanc yng Nghymru. Er hynny, nid oes gan Lywodraeth Cymru strategaeth sy'n canolbwyntio'n uniongyrchol ar drefniadau cyflenwi.

3.3 Un rheswm dros absenoldeb athrawon o'r ystafell ddosbarth (ac un ffactor sy'n ysgogi'r angen am ddarpariaeth gyflenwi) yw galluogi athrawon i gymryd rhan mewn digwyddiadau sy'n gysylltiedig â pholisïau a mentrau'r llywodraeth. Mae Llywodraeth Cymru'n talu grantiau am ddarpariaeth gyflenwi i annog ysgolion i ryddhau athrawon i fynychu hyfforddiant, cyfarfodydd a chynadleddau perthnasol, ac am amser nad yw'n cael ei dreulio'n addysgu. Roedd 14 awdurdod lleol yn darparu gwybodaeth ynglŷn â faint o wariant ar drefniadau cyflenwi a gâi ei adennill o grantiau. Awgryma'r wybodaeth fod tua un rhan o chwech o'r gwariant ar gyflenwi yn cael ei adennill o grantiau Llywodraeth Cymru.

Ni chaiff athrawon cyflenwi eu cynnwys bob amser mewn hyfforddiant ar y meysydd blaenoriaeth cenedlaethol a mentrau newydd

3.4 Caiff polisïau cyfredol Llywodraeth Cymru ar gyfer gwella deilliannau addysgol eu crynhoi yn y cynllun 'Gwella Ysgolion' a gyhoeddwyd ym mis Hydref 2012. Mae Llywodraeth Cymru'n cyflwyno gofyniad i ysgolion hyfforddi staff yn y meysydd blaenoriaeth cenedlaethol a nodwyd yn y cynllun, sef gwella lefelau llythrennedd a rhifedd a lleihau effaith amddifadedd. Fodd bynnag, nid oes unrhyw system ar waith ar hyn o bryd i fynd ati i gynnwys athrawon cyflenwi yn yr hyfforddiant hwn fel mater o drefn.

3.5 Mae goruchwylwyr cyflenwi, CALU ac athrawon 'fel y bo'r angen' a gyflogir yn uniongyrchol gan ysgolion yn cael hyfforddiant fel rhan o raglen hyfforddiant mewn swydd eu hysgol. Yn gyffredinol, byddant yn derbyn hyfforddiant y bernir ei fod yn berthnasol i'w swyddogaeth(au) o fewn yr ysgol. Dywedodd lleiafrif o oruchwylwyr cyflenwi hefyd eu bod wedi derbyn hyfforddiant wedi'i deilwra'n benodol ar gyfer eu swyddogaeth gan y Cyngor neu gwmnïau preifat.

3.6 Cyfyngedig oedd y cyfleoedd hyfforddi a gâi athrawon cyflenwi eraill, yn enwedig hyfforddiant ar flaenoriaethau addysgu cyffredinol yn hytrach na rheoli dosbarth. Roedd rhai asiantaethau, er nad pob un, yn cynnig hyfforddiant ar gyfer athrawon cyflenwi, goruchwylwyr cyflenwi a chynorthwywyr addysgu a gofrestrwyd ganddynt, er nad yw'r hyfforddiant am ddim bob amser nac yn orfodol. Yn ein harolwg o athrawon cyflenwi, dim ond 42 y cant oedd wedi derbyn hyfforddiant yn ystod y flwyddyn flaenorol. Mewn cyfweliadau, disgrifiodd athrawon a fu'n gweithio fel athrawon cyflenwi ers sawl blwyddyn yr ymdrech i sicrhau eu bod yn ymwybodol o'r newidiadau mawr ym myd addysg yng Nghymru, er enghraifft cyflwyno'r cyfnod sylfaen mewn ysgolion cynradd. Dywedent eu bod yn aml yn methu â manteisio ar hyfforddiant a gynigid i gydweithwyr ar gontractau parhaol. Hyd yn oed pan oedd athrawon cyflenwi'n gweithio mewn ysgol ar leoliad hir neu wedi bod yn gweithio'n rheolaidd ers sawl blwyddyn, weithiau ni chaent eu gwahodd i gyfarfodydd staff, hyfforddiant o fewn yr ysgol na dyddiau hyfforddiant mewn swydd.

3.7 Gall cyflog fod yn rhwystr sylweddol i hyfforddiant athrawon cyflenwi: anaml y câi athrawon cyflenwi eu talu am fynychu hyfforddiant yn yr ysgol ac os byddent yn ei fynychu, byddent yn colli cyfle i weithio yn rhywle arall. Dywedodd ysgolion a wahoddai athrawon i ddigwyddiadau hyfforddi mai ychydig ohonynt oedd yn dod oni bai eu bod yn gweithio ar gontract hir. Dywedodd rhai asiantaethau a ddarparai hyfforddiant fod rhai athrawon cyflenwi'n awyddus i fynychu digwyddiadau hyfforddi yn ystod gwyliau ysgol neu ar ôl ysgol. Er hynny, dim ond i athrawon ar gofrestr yr asiantaeth dan sylw y caiff y digwyddiadau hyn eu cynnig, ac nid ydynt yn orfodol.

3.8 Hyd at fis Mawrth 2010, roedd Cyngor Addysgu Cyffredinol Cymru yn gweinyddu rhaglen bwrsariaeth datblygu proffesiynol gan Lywodraeth Cymru ar gyfer pob athro.[18] Roedd y bwrsariaethau'n agored i athrawon cyflenwi ond dywedodd Cyngor Addysgu Cyffredinol Cymru mai ychydig iawn o athrawon cyflenwi wnaeth gais am arian o dan y rhaglen. Un rhwystr sylweddol i athrawon cyflenwi oedd bod y fwrsariaeth yn talu am gostau hyfforddi'n unig, ac yn achos athrawon parhaol, costau trefniadau cyflenwi pan fyddent yn absennol. Nid oedd yn cynnwys talu am amser yr athro cyflenwi. Daeth Llywodraeth Cymru â'r rhaglen fwrsariaeth i ben ar ôl mis Ebrill 2010.

Nid yw trefniadau rheoli perfformiad athrawon yn cynnwys athrawon cyflenwi, beth bynnag yw hyd eu lleoliad, ac mae'n bosibl nad yw'n effeithiol ar gyfer gwaith cyflenwi a gyflawnir gan oruchwylwyr cyflenwi a Chynorthwywyr Addysgu Lefel Uwch

3.9 Cyflwynodd Llywodraeth Cymru system reoli perfformiad newydd i athrawon a phenaethiaid o 1 Ionawr 2012[19]. Mae'r system yn cynnwys pennu amcanion i athrawon a phenaethiaid, arsylwi ar waith a chofnodi cyflawniadau. Mae'n galw am drafodaeth ynglŷn â sut y mae amcanion unigolyn a gweithgareddau datblygu proffesiynol yn cefnogi blaenoriaethau ehangach yr ysgol. Er bod athrawon a gyflogir ar gontract tymor penodol yn cael eu harfarnu, a bod eraill sydd ar leoliad yn para am hanner tymor neu fwy (er enghraifft dros gyfnod mamolaeth) yn cael eu harsylwi'n ffurfiol, ni chaiff athrawon cyflenwi eraill eu cynnwys yn y system reoli perfformiad. O ganlyniad, mae'n bosibl bod ysgolion yn gosod athrawon cyflenwi yn eu dosbarthiadau'n rheolaidd heb fynd ati o gwbl i arsylwi ar eu gwaith yn ffurfiol.

18 Roedd Cyngor Addysgu Cyffredinol Cymru yn gweinyddu bwrsariaethau datblygu proffesiynol ar ran Llywodraeth Cymru i athrawon a weithiai mewn ysgolion a gynhelir. Yn 2009-10, roedd £9 miliwn ar gael drwy'r gronfa i gynorthwyo athrawon i elwa ar ystod o hyfforddiant a chyfleoedd datblygu eraill. Manteisiodd tua un o bob 10 athro ar y cronfeydd hyfforddiant proffesiynol bob blwyddyn.

19 Llywodraeth Cymru *Rheoli perfformiad i athrawon: Trefniadau rheoli perfformiad diwygiedig 2012*, Mai 2012.

3.10 Gwelsom fod athrawon ‘fel y bo’r angen’ a CALU yn aml yn gallu mynychu hyfforddiant a ddarperir drwy raglen hyfforddiant mewn swydd ysgol. Gall hyn gynnwys hyfforddiant mewn meysydd blaenoriaeth cenedlaethol a phynciau eraill, megis rheoli ymddygiad. Maent hefyd yn rhan o drefn reoli perfformiad eu hysgol. Fodd bynnag, efallai na chaiff amcanion sy’n ymwneud â’u swyddogaeth gyflenwi eu pennu i CALU sy’n cyflenwi fel un o sawl swyddogaeth mewn ysgol. Er bod staff mewn swyddi goruchwylwyr cyflenwi fel arfer yn cael hyfforddiant o fewn yr ysgol, mewn ysgolion uwchradd, ni chaiff y mwyafrif ohonynt eu cynnwys mewn trefniadau rheoli perfformiad ffurfiol, er i’r rhan fwyaf o’r rhai y siaradom â hwy ddweud y byddent yn gwerthfawrogi hynny.

Ni fu Marc Ansawdd Llywodraeth Cymru ar gyfer asiantaethau recriwtio ac awdurdodau lleol yn effeithiol ar gyfer gwella ansawdd addysgu athrawon cyflenwi

3.11 Yn 2007 cyflwynodd Llywodraeth Cymru Farc Ansawdd ar gyfer asiantaethau cyflenwi ac awdurdodau lleol a adlewyrchai raglen gyffelyb yn Lloegr. Y nod oedd gwella ansawdd athrawon cyflenwi drwy fynnu bod asiantaethau ac awdurdodau lleol a reolai gronfa neu gofrestr gyflenwi yn arddangos gweithdrefnau cyn cyflogi cadarn, ac yn cynnig hyfforddiant a datblygiad proffesiynol parhaus i staff cyflenwi ar eu llyfrau. Erbyn iddo ddod i ben ym mis Mawrth 2011, dim ond pum asiantaeth a weithredai yng Nghymru oedd wedi ennill y Marc Ansawdd ar gyfer athrawon cyflenwi, ac nid oedd yr un awdurdod lleol wedi llwyddo i wneud hynny.

3.12 Cyn diddymu’r Marc Ansawdd, roedd Cyngor Caerffili wedi cynghori ei ysgolion i ddefnyddio asiantaethau oedd wedi ennill y Marc Ansawdd yn unig. Er bod rhai awdurdodau lleol eraill â chytundebau ag asiantaethau a ffafriwyd a feddai ar Farc Ansawdd, roedd rhai o’r cytundebau hynny’n bodoli cyn i’r Marc Ansawdd gael ei gyflwyno.

3.13 Dywedodd Llywodraeth Cymru wrthym nad oedd y Marc Ansawdd yn effeithiol ar gyfer cyflawni ei nod o wella ansawdd addysgu gan athrawon cyflenwi, am fod gan yr asiantaethau a’i henillodd arferion da ar waith eisoes ac nid oedd y syniad o Farc Ansawdd wedi annog asiantaethau eraill i wella. Fodd bynnag, ni sefydlwyd mesurau eraill yn lle’r Marc Ansawdd i wireddu ei nod penodedig[20].

Mae trefniadau ymsefydlu newydd ar gyfer athrawon cyflenwi newydd gymhwyso wedi’u cyflwyno

3.14 Rhaid i athrawon a gymhwysodd ar ôl 1 Ebrill 2003 gwblhau cyfnod ymsefydlu’n foddhaol. Yn ystod y cyfnod ymsefydlu, mae hawl ganddynt i lwyth gwaith llai a chymorth ychwanegol, a chânt eu harsylwi a’u hasesu’n rheolaidd i sicrhau eu bod yn bodloni Safonau Athrawon wrth eu Gwaith[21]. Ers mis Medi 2012, mae’r cyfnod ymsefydlu’n cynnwys tri thymor ysgol neu gyfwerth, sef 380 o sesiynau hanner diwrnod. Mae ymsefydlu’n pontio rhwng hyfforddiant cychwynnol athrawon a gwaith proffesiynol effeithiol. Mae ffigyrau gan Gyngor Addysgu Cyffredinol Cymru ym mis Hydref 2012 yn dangos bod 66 y cant o’r rhai a weithiai fel athrawon cyflenwi oedd angen cwblhau eu cyfnod ymsefydlu heb wneud hynny, o gymharu â 25 y cant o’r holl athrawon cofrestredig (gan gynnwys athrawon cyflenwi). Deilliai’r gwahaniaeth yn bennaf o’r ffaith fod athrawon cyflenwi wedi methu â chael swydd ddysgu barhaol ers cymhwyso.

---

20 Cafodd y Marc Ansawdd ar gyfer asiantaethau recriwtio ac awdurdodau lleol yn Lloegr ei ddileu ar 31 Mawrth 2013. Yn ddiweddar, lansiodd y Cydffederasiwn Recriwtio a Chyflogaeth raglen ansawdd – Addysg Archwiliedig y Cydffederasiwn Recriwtio a Chyflogaeth – sy’n adeiladu ar y Marc Ansawdd i bennu safonau ar gyfer recriwtio ym maes addysg. Caiff Addysg Archwiliedig y Cydffederasiwn Recriwtio a Chyflogaeth ei goruchwylio gan banel annibynnol o sefydliadau o’r sector addysg.

21 Mae’r Safonau Athrawon wrth eu Gwaith yn amlinellu’r nodweddion a gwerthoedd proffesiynol, y wybodaeth a’r ddealltwriaeth broffesiynol, a’r sgiliau proffesiynol y disgwylir i athrawon eu dangos a’u harfer yn gyson erbyn diwedd eu cyfnod ymsefydlu a gydol eu gyrfa addysgu. Llywodraeth Cymru: Safonau proffesiynol diwygiedig ar gyfer ymarferwyr addysg yng Nghymru, cylchlythyr 020/2011.

3.15 Mae athrawon cyflenwi a ymunodd â'r proffesiwn yn ddiweddar yn teimlo dan anfantais arbennig oherwydd eu diffyg hyfforddiant a datblygiad o gymharu ag athrawon eraill, a than yn ddiweddar, nid oeddynt yn gallu bodloni meini prawf cymhwyso'r cyfnod ymsefydlu oni bai eu bod wedi gallu sicrhau lleoliad hirdymor ac yn cael cefnogaeth gan yr ysgol. O dan drefniadau ymsefydlu newydd a gyflwynir gan Lywodraeth Cymru, o 1 Medi 2012 ymlaen, disgwylir i bob athro sy'n dechrau yn ei swydd addysgu gyntaf ac sy'n gweithio fel athro cyflenwi byrdymor lenwi 'ffurflen hysbysu ymsefydlu fel athro cyflenwi byrdymor' a'i chyflwyno i Gyngor Addysgu Cyffredinol Cymru. Disgwylir i athrawon cyflenwi gofnodi pob sesiwn gyflenwi fel rhan o'u cyfnod ymsefydlu. Disgwylir i benaethiaid ddarparu cymorth o ddydd i ddydd iddynt, a byddant yn cael mentor allanol a fydd yn darparu cymorth, cyngor a hyfforddiant ar ôl iddynt gwblhau 190 o sesiynau wedi'u dilysu. Bydd yn rhaid i'r ysgolion, yr asiantaethau a'r athrawon cysylltiedig sicrhau bod yr athrawon yn gallu cael eu mentora neu gymryd rhan mewn gweithgareddau ymsefydlu eraill. Hefyd, bydd athrawon cyflenwi yn gallu gweithio tuag at Radd Meistr mewn Ymarfer Addysgol a gyflwynwyd yn 2012 os ydynt yn bodloni'r gofynion cymhwyso cychwynnol sy'n pennu lefel ofynnol o ymrwymiad addysgu a hyd contract. Nid yw'n hysbys pa gyfran o athrawon newydd gymhwyso sy'n gweithio fel athrawon cyflenwi fydd yn bodloni'r meini prawf cymhwyso.

3.16 Mae'r trefniadau ymsefydlu yn debyg i'r rhai sy'n weithredol yn yr Alban, ond nid yn Lloegr lle mae'n rhaid i athrawon newydd gymhwyso gyfrif cyfnodau fesul hanner tymor neu fwy tuag at eu hymsefydlu (Atodiad 6). Daeth y newid yn y rheoliadau yng Nghymru i rym ar 1 Medi 2012, ond nid oedd y rhan fwyaf o'r athrawon cyflenwi y siaradom â hwy yn hydref 2012 fel rhan o'r astudiaeth hon yn ymwybodol o'r newidiadau er bod proses ymgynghori wedi'i chynnal yn ystod gwanwyn 2012. Mae'n rhy gynnar i ddweud a fydd y trefniadau'n cyflawni'r diben o baratoi'r holl athrawon newydd gymhwyso, gan gynnwys athrawon cyflenwi, trwy ddarparu'r sgiliau a'r ymddygiadau sydd eu hangen arnynt a sicrhau eu bod yn cael eu hasesu yn erbyn y safonau cenedlaethol rhagnodedig.

At ei gilydd, nid yw gwaith awdurdodau lleol i helpu ysgolion i wella deilliannau wedi mynd i'r afael ag effeithiolrwydd eu trefniadau cyflenwi

Byddai llawer o ysgolion yn croesawu rhagor o gymorth i reoli presenoldeb

3.17 Yn gyfreithiol, cyflogir athrawon mewn ysgolion cymunedol gan yr awdurdod lleol, er bod y gwaith o reoli staff a threfniadau cyflenwi yn cael eu dirprwyo i ysgolion.[22] Mae bron bob ysgol yng Nghymru yn prynu cymorth adnoddau dynol gan eu hawdurdod lleol drwy gytundeb lefel gwasanaeth. Roedd yr holl ysgolion yr ymwelwyd â hwy wedi mabwysiadu polisi rheoli presenoldeb eu hawdurdod lleol er y byddai'n cael ei addasu rhywfaint, er enghraifft i gynnwys amser cynharach i staff roi gwybod i'r ysgol eu bod yn mynd i fod yn absennol i gyd-fynd ag amser dechrau cynharach ysgol a'r angen i ddod o hyd i athro cyflenwi. Yn ymarferol felly, ychydig o wahaniaethau a welsom rhwng polisïau rheoli presenoldeb ffurfiol yr ysgolion.

22 Ysgolion cymunedol yw'r rhan fwyaf o ysgolion yng Nghymru. Cyflogir athrawon gan lywodraethwyr yr ysgol mewn ysgolion sefydledig ac ysgolion gwirfoddol a gynorthwyir (megis ysgolion a reolir gan Esgobaeth neu awdurdodau eglwys).

3.18 Er bod penaethiaid pedair o'r ysgolion yr ymwelwyd â hwy wedi mynegi pryderon ynglŷn â lefel y cymorth ar gyfer rheoli presenoldeb staff a dderbynient gan adrannau adnoddau dynol eu hawdurdodau lleol, roedd yr holl ysgolion yn gwerthfawrogi cefnogaeth swyddogion adnoddau dynol a oedd yn gyfarwydd â thelerau ac amodau'r contract athrawon. Dywedodd un pennaeth wrthym fod cymorth yr awdurdod lleol wedi dirywio pan aeth staff adnoddau dynol addysg yn rhan o wasanaeth adnoddau dynol yr awdurdod lleol yn gyffredinol, ac yn ei barn hi nid oedd y staff bob amser yn gwerthfawrogi'r gwahaniaethau rhwng telerau ac amodau athrawon a rhai gweithwyr eraill yr awdurdod lleol. Ni welwyd symudiad cyffredinol gan ysgolion yng Nghymru tuag at brynu gwasanaethau adnoddau dynol gan ddarparwyr eraill.

3.19 Rhaid i ysgolion roi gwybod i'r awdurdod lleol am absenoldeb oherwydd salwch. Fodd bynnag, nid oedd y rhan fwyaf o'r ysgolion yr ymwelwyd â hwy yn derbyn unrhyw adborth gan yr awdurdod lleol a'u galluogai i gymharu lefelau absenoldeb eu staff â lefelau ysgolion eraill yn yr awdurdod. Yn ddiweddar, adolygodd Cyngor Casnewydd ei gymorth i ysgolion ar gyfer rheoli absenoldeb oherwydd salwch. Dywedodd y swyddog adnoddau dynol yng Nghasnewydd fod menter i rannu gwybodaeth am gyfraddau presenoldeb ag ysgolion i'w gweld yn llwyddo i dynnu sylw uwch reolwyr ysgolion at broblemau posibl, a'i bod hefyd yn ddefnyddiol i staff (Astudiaeth achos 4).

Astudiaeth achos 4 – Mae Cyngor Casnewydd wedi adolygu ei bolisi presenoldeb ac wedi cyflwyno mesurau gyda'r nod o wella presenoldeb staff

Adolygodd Cyngor Casnewydd ei bolisi presenoldeb ar gyfer ysgolion yn 2011. Cytunodd y Cyngor ar y polisi newydd ym mis Ionawr 2011 a'i argymell i ysgolion o fis Ebrill 2012.

Mae pob un o ysgolion Casnewydd wedi mabwysiadu'r polisi sy'n cynnwys trothwyon eglur ar gyfer gweithredu mewn perthynas â phresenoldeb a fframwaith ar gyfer gweithredu. Adolygir y polisi yn ystod blwyddyn academaidd 2012/13 ond mae adran adnoddau dynol y Cyngor eisoes wedi sylwi ar gynnydd yn nifer y camau ffurfiol (fel rhybuddion) mewn perthynas â staff o ganlyniad i gyflwyno trothwyon safonol ar gyfer gweithredu yn sgil absenoldeb. Trefnodd yr adran hyfforddiant a chyfnewidfeydd dysgu ar reoli presenoldeb i bob un o'i benaethiaid drwy eu grwpiau clwstwr, ac mae'n cynnig yr un hyfforddiant i uwch athrawon a rheolwyr llinell eraill ar gais penaethiaid. Mae'r adran hefyd yn ymweld ag ysgolion unigol i ddarparu sesiynau byr i uwch arweinwyr ar bynciau penodol, megis cynnal trafodaethau dychwelyd i'r gwaith effeithiol.

Trwy hyn a chamau eraill, mae ysgolion Casnewydd wedi gostwng eu cyfraddau absenoldeb o gyfartaledd o 6.65 diwrnod cyfwerth ag amser llawn yn 2011-12 i 5.82 diwrnod yn 2012-13, a sicrhau gostyngiad o 12.5 y cant.

Ni osododd y Cyngor dargedau ar gyfer ysgolion unigol ond mae ei swyddogion yn cynnig rhoi data i benaethiaid ar bresenoldeb yn eu hysgol a chymariaethau â chyfartaledd yr awdurdod lleol a phresenoldeb cyfartalog yn ysgolion eu clwstwr lleol neu ysgolion o faint cyffelyb. Yna gall penaethiaid ddosbarthu'r wybodaeth hon i'w timau. Mae'r swyddogion cyswllt o adran adnoddau dynol y Cyngor yn cynnig cyfarfod â phenaethiaid unwaith bob tymor academaidd i drafod eu data gweithwyr.

Derbyniodd penaethiaid ysgolion yr Awdurdod wybodaeth am bresenoldeb pob aelod o staff yn hydref 2012, a oedd, am y tro cyntaf, yn gosod yr aelod staff mewn un o nifer o fandiau, yn amrywio o 'rhagorol' i 'gwael'. Câi'r wybodaeth ei rhoi ar ffurf llythyr i bob aelod o staff. Nid oedd pob pennaeth yn dewis rhannu hyn â'r aelod staff. Er bod mwyafrif ei staff wedi'u cynnwys yn y categorïau 'rhagorol' neu 'da', dywedodd pennaeth un o'r ysgolion yr ymwelwyd â hwy fod rhai wedi cael syndod o weld cyfanswm eu dyddiau absennol yn ystod y flwyddyn flaenorol, a sut oedd eu sgôr yn cymharu ag eraill. Disgwyliai i'r mesur cymharol syml hwn arwain at gyfraddau presenoldeb uwch dros y 12 mis nesaf. Dywedodd y byddai hefyd yn gwerthfawrogi rhagor o wybodaeth am nifer yr athrawon ar draws yr awdurdod ym mhob categori iddo allu rhoi perfformiad staff ei ysgol mewn cyd-destun.

Mae awdurdodau lleol yn darparu ystod o wasanaethau i helpu ysgolion i ddod o hyd i athrawon cyflenwi, ond nid yw'r rhan fwyaf ohonynt wedi gwerthuso pa mor effeithiol yw'r cymorth hwn

3.20 Er bod pob awdurdod lleol yn darparu gwasanaethau adnoddau dynol i'w hysgolion, mae rhai awdurdodau'n darparu cymorth penodol ar gyfer darpariaethau cyflenwi. Mae hyn yn cynnwys cadw rhestri o athrawon cyflenwi cofrestredig y gall ysgolion eu defnyddio, neu drafod ag asiantaethau neu gwmnïau yswiriant er mwyn nodi darparwyr a ffefrir (Ffigur 7). Fodd bynnag, ychydig o awdurdodau lleol sy'n darparu unrhyw ganllawiau neu gyngor ynglŷn â threfniadau cyflenwi ar lefel fwy strategol.

Ffigur 7 – Mae awdurdodau lleol yn cynorthwyo ysgolion i reoli presenoldeb a threfnu darpariaeth gyflenwi mewn sawl ffordd

Polisïau rheoli presenoldeb	Mae polisïau rheoli presenoldeb da yn nodi'r weithdrefn ar gyfer rheoli presenoldeb, yn cynnwys trefniadau adrodd a throthwyon ar gyfer gweithredu, megis atgyfeirio at y gwasanaeth iechyd galwedigaethol. Byddant hefyd yn nodi'r broses ar gyfer rheoli salwch hirdymor. Er bod ysgolion yn rhydd i addasu'r polisi, ceir cymhelliad cryf i ddilyn geiriad a threfn yr awdurdod lleol er mwyn sicrhau cymorth adnoddau dynol yr awdurdod lleol os oes angen.
Cefnogaeth adnoddau dynol, yn cynnwys gwasanaethau iechyd galwedigaethol	Mae gwasanaethau iechyd galwedigaethol yn cefnogi'r broses o reoli presenoldeb drwy asesu ffitrwydd i weithio a darparu cyngor, er enghraifft ar ddychwelyd i'r gwaith yn raddol a chyda cymorth. Roedd rhai ysgolion sy'n prynu yswiriant absenoldeb yn defnyddio gwasanaethau fel cwnsela a ffisiotherapi preifat fel rhan o'r pecyn yn ogystal â'r hyn oedd ar gael drwy drefniadau iechyd galwedigaethol y Cyngor.
Darparwr a ffefrir ar gyfer recriwtio staff asiantaeth	Mae o leiaf bedwar awdurdod lleol wedi trafod ag asiantaethau cyflenwi i nodi asiantaeth a ffefrir ar gyfer eu hysgolion. Mae hyn yn ychwanegol at gontract fframwaith 2012 ar gyfer Cymru gyfan am wasanaethau asiantaethau cyflenwi gan Gyngor Caerdydd ar ran 17 o awdurdodau lleol. Fodd bynnag, nid oes rheidrwydd ar unrhyw ysgol i ddefnyddio'r darparwr a ffefrir.
Cadw rhestr o athrawon cyflenwi	Mae 16 o'r 22 awdurdod lleol yn cadw rhestri o athrawon cyflenwi sydd wedi cael gwiriadau cyn cyflogi i'w hysgolion eu cyflogi'n uniongyrchol. Mae athrawon ar y rhestri yn cael eu talu yn ôl y brif raddfa gyflog i athrawon, yn cael eu gwasanaeth wedi'i gydnabod a chael ymuno â chynllun pensiwn yr athrawon. Mae o leiaf bum awdurdod lleol wedi prynu meddalwedd trwyddedig i'w galluogi i reoli eu cofrestri o athrawon cyflenwi yn well.
Cronfa gydfuddiannol ar gyfer ariannu trefniadau cyflenwi dros absenoldeb	Mae 14 o awdurdodau lleol yn gweithredu cronfeydd cydfuddiannol ar gyfer ariannu trefniadau cyflenwi dros absenoldeb ar gyfer rhai neu bob un o'u hysgolion. I bob pwrpas, caiff cost absenoldeb ei hysgwyddo gan bob ysgol sy'n rhan o'r gronfa. Mae cymhwysedd ar gyfer ariannu trefniadau cyflenwi yn amrywio o un awdurdod lleol i'r llall, ac weithiau rhwng ysgolion o fewn awdurdod (er enghraifft, weithiau bydd ysgolion cynradd ac ysgolion arbennig, sydd â chymarebau staff:disgybl dan rwymedigaeth gyfreithiol, yn gallu cael arian yn haws nag ysgolion uwchradd).
Darparwr a ffefrir ar gyfer yswiriant absenoldeb	Mae rhai awdurdodau lleol wedi trafod gyda darparwyr yswiriant absenoldeb i nodi darparwr a ffefrir ar ran eu hysgolion. Fodd bynnag, nid oes rheidrwydd ar ysgolion i ddefnyddio'r darparwr a gallant ddewis prynu yswiriant gan ddarparwr arall neu reoli cost absenoldeb o'u cyllidebau eu hunain.

Ffynhonnell: Swyddfa Archwilio Cymru

3.21 Yn 2012, dywedodd 16 o awdurdodau lleol eu bod yn cadw rhestri o athrawon cyflenwi ar gyfer eu hysgolion. O dan y trefniadau, mae darpar athrawon cyflenwi yn cofrestru gyda'r awdurdod lleol sy'n cynnal camau gwirio cyn cyflogi, yn cynnwys gwiriadau'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd (y Swyddfa Cofnodion Troseddol gynt), gwiriadau iechyd, cofrestru â Chyngor Addysgu Cyffredinol Cymru, a thystlythyrau. Ar ôl i athrawon gofrestru ar restr yr awdurdod, gall ysgolion gysylltu â hwy'n uniongyrchol. Roedd y wybodaeth oedd ar gael i ysgolion ynglŷn ag athrawon ar y rhestr yn amrywio, ac mewn rhai achosion dim ond enwau, rhifau ffôn ar gyfer cysylltu a sectorau profiad (megis y sector cynradd) a nodwyd. Dywedodd un awdurdod, Caerffili, ei fod wedi dechrau darparu rhagor o wybodaeth am yr athrawon ar ei restr yn ddiweddar (er enghraifft pynciau arbenigol) i ysgolion allu dod o hyd i athrawon addas nad oeddent eisoes yn gyfarwydd â hwy. Nid oedd un o restri'r awdurdodau lleol yn darparu gwybodaeth am pryd roedd yr athrawon ar gael mewn gwirionedd a olygai y gallai fod angen i ysgolion ffonio sawl enw er mwyn dod o hyd i rywun sy'n rhydd i addysgu ar ddiwrnod penodol. Mae creu a chynnal cofrestr gyfredol yn galw am lawer o waith gan yr adran adnoddau dynol, er bod gan o leiaf bum awdurdod lleol feddalwedd trwyddedig i'w galluogi i i reoli eu cofrestri o athrawon cyflenwi'n fwy effeithlon.

3.22 Nid oedd awdurdodau lleol sy'n cadw rhestr o athrawon cyflenwi wedi gwerthuso effaith eu trefniadau, er i swyddogion mewn tri awdurdod ddweud bod yr awdurdod yn ystyried diddymu'r gwasanaeth gan ei fod yn golygu cymaint o waith i'r adran adnoddau dynol. Mewn dau awdurdod, Merthyr ac Abertawe, dywedodd swyddogion mai anaml y defnyddiai ysgolion restr yr awdurdod lleol er bod ysgolion yn talu am y gwasanaeth yn flynyddol drwy gytundeb lefel gwasanaeth adnoddau dynol ac yn cefnogi'r gwasanaeth yn gryf mewn egwyddor. Yn y ddau awdurdod, asiantaethau recriwtio oedd yn darparu'r rhan fwyaf o athrawon cyflenwi a'r asiantaethau hyn oedd y man cychwyn i ysgolion a edrychai am athrawon cyflenwi.

Rhan 4 – Nid yw'r arian sy'n cael ei wario ar drefniadau cyflenwi bob amser yn cael ei reoli'n effeithiol

Mae costau trefniadau cyflenwi'n gallu amrywio'n sylweddol, ac nid yw ysgolion ac awdurdodau lleol yn gwneud fawr ddim i fonitro pa mor gosteffeithiol yw eu trefniadau

4.1 Caiff y rhan fwyaf o athrawon cyflenwi eu talu naill ai ar y brif raddfa gyflog i athrawon neu ar gyfraddau a bennir gan asiantaethau cyflenwi. Gall athro cymwys cymharol newydd a gyflogir oddi ar restr awdurdod lleol ac ar y brif raddfa gyflog i athrawon gostio rhwng £137 a £150 y diwrnod i ysgol (yn cynnwys yswiriant gwladol a chyfraniadau pensiwn), neu rhwng £120 a £135 y diwrnod os caiff ei gyflogi drwy asiantaeth. Gall athro mwy profiadol ar y brif raddfa gyflog gostio £200 neu fwy y diwrnod, tra bydd athro arall â phrofiad tebyg a gyflogir drwy asiantaeth yn costio rhwng £120 a £150 y diwrnod i ysgol. Ni welsom unrhyw dystiolaeth a awgrymai fod ansawdd athrawon cyflenwi oddi ar restr awdurdod lleol a delir ar y brif raddfa gyflog i athrawon yn well neu'n waeth nag ansawdd athrawon cyflenwi o asiantaeth.

4.2 Mae gwahanol ysgolion yn defnyddio athrawon cyflenwi mewn ffyrdd gwahanol, pa un a fyddant wedi'u cyflogi o restr awdurdod lleol neu drwy asiantaeth. Er enghraifft, mewn un ysgol gallai athro cyflenwi fod yn addysgu ei bwnc arbenigol, yn dilyn cynllun gwers ac yn marcio gwaith disgyblion, ond mewn ysgol arall gallai fod gofyn i'r un athro addysgu pwnc gwahanol a darparu ei gynllun gwers neu weithgareddau ei hun, ond na fyddai disgwyl iddo asesu gwaith disgyblion.

4.3 Mae asesu pa mor gosteffeithiol yw trefniadau cyflenwi'n galw am fonitro a dadansoddi gofalus i sicrhau na cheir mwy o ddarpariaeth gyflenwi nag sydd ei hangen, a bod trefniadau cyflenwi'n cynnig y cynnydd gorau i ddisgyblion am gyn lleied o gost â phosibl. Fodd bynnag, ni welsom enghreifftiau o ysgolion neu awdurdodau lleol lle cynhelir y math hwn o ddadansoddiad fel mater o drefn.

Nid yw llawer o ysgolion ac awdurdodau lleol yn monitro a rheoli gwariant ar drefniadau cyflenwi fel mater o drefn

Nid yw ysgolion ac awdurdodau lleol yn monitro na meincnodi gwariant ar drefniadau cyflenwi yn ddigon effeithiol i helpu ysgolion i ddeall a ydynt yn gwneud y defnydd gorau o adnoddau

4.4 Mae'r rhan fwyaf o ysgolion yn monitro eu gwariant ar athrawon cyflenwi o'u cyllidebau'n ofalus iawn, yn enwedig gwariant ar ddarpariaeth gyflenwi na chaiff ei adennill drwy grantiau neu ei dalu o gronfeydd a thrwy yswiriant. Gwelsom fod rhai awdurdodau lleol ac ysgolion wedi gweithredu i leihau costau cyflenwi, yn cynnwys:

- **a** trafod cyfraddau is ar gyfer asiantaethau cyflenwi;
- **b** newid o athrawon cyflenwi o restr yr awdurdod lleol (ar y brif raddfa gyflog i athrawon) i athrawon cyflenwi rhatach o asiantaethau; a
- **c** gwneud mwy o ddefnydd o CALU a staff cyflenwi nad ydynt yn addysgu.

4.5 Roedd cyfran fach o ysgolion yn mynd ati'n fwy gweithredol i geisio gwneud y defnydd gorau o adnoddau. Gwelsom fod yr ysgolion hyn yn gwneud rhai o'r canlynol hefyd:

- **a** mynd ati'n weithredol i reoli absenoldeb athrawon oherwydd salwch;
- **b** lleihau absenoldeb mewn cyfarfodydd a hyfforddiant drwy gynllunio gofalus a defnyddio dyddiau hyfforddiant mewn swydd yn effeithiol;
- **c** sicrhau bod addysgu gan athrawon cyflenwi'n cael ei gefnogi'n weithredol drwy sicrhau bod yr athro'n gallu cyflwyno'r pwnc, bod cynlluniau gwersi da ar gael, a bod athrawon cyflenwi'n gallu defnyddio systemau'r ysgol a marcio gwaith disgyblion;
- **ch** monitro ansawdd addysgu gan athrawon cyflenwi a hwyluso hyfforddiant i athrawon cyflenwi rheolaidd;
- **d** gwneud defnydd priodol o staff cyflenwi nad ydynt yn addysgu ar gyfer absenoldeb tymor byr;
- **dd** addasu amserlenni addysgu er mwyn sicrhau bod yr addysgu mor gynhyrchiol â phosibl;
- **e** adolygu gwerth cronfa gydfuddiannol neu drefniadau yswiriant a sicrhau'r trefniant gorau yn ôl anghenion yr ysgol; a
- **f** rhoi cyfrifoldeb i uwch athro dros sicrhau ansawdd a goruchwylio'r ddarpariaeth gyflenwi ar draws yr ysgol.

4.6 Gwelsom lawer o ysgolion hefyd a oedd prin yn gweithredu'r camau hyn o gwbl. Dibynnai rhai ysgolion uwchradd ar grŵp bychan rheolaidd o athrawon cyflenwi profiadol. Roedd y trefniadau hyn yn aml yn gymharol ddrud ond roedd yr ysgolion yn ystyried bod profiad yr athrawon yn ddigon i sicrhau bod gwersi'n cael eu haddysgu'n effeithiol. Er hynny, mewn sawl achos nid oedd yr athrawon cyflenwi yn addysgu eu pwnc arbenigol, ac ychydig o reoli gweithredol a welwyd ar eu hansawdd a'u perfformiad.

4.7 Ychydig o wybodaeth sydd gan ysgolion ar gyfer cymharu cost eu trefniadau â chost trefniadau ysgolion eraill. Er bod awdurdodau lleol yn cael mynediad i ddata gwariant ar drefniadau cyflenwi, ychydig o dystiolaeth a welsom eu bod yn mynd ati fel mater o drefn i fonitro tueddiadau gwariant dros amser, neu'n meincnodi gwariant ar draws ysgolion yr ardal neu rhwng ysgolion tebyg mewn ffordd a fyddai'n eu galluogi i nodi a oedd ysgolion yn trefnu darpariaeth gyflenwi yn gosteffeithiol. Yn ogystal â'r gwendidau a welsom o ran monitro ansawdd gwersi a oedd yn cael eu cymryd gan staff cyflenwi, a diffyg sylw i effaith trefniadau cyflenwi ar gynnydd dysgwyr, daethom i'r casgliad yn y rhan fwyaf o achosion nad oedd ysgolion yn gwybod yn iawn a oeddent yn dod o hyd i ddarpariaeth gyflenwi yn y modd mwyaf costeffeithiol.

Mae yswiriant absenoldeb a chronfeydd cydfuddiannol yn darparu sicrwydd o wariant ond nid ydynt bob amser yn creu cymhelliad i ysgolion leihau gwariant

4.8 Mae tua hanner cyfanswm gwariant awdurdodau lleol ar addysg yn mynd ar athrawon ac mae cost cyflenwi pan fydd athrawon yn absennol yn annisgwyl yn un o'r risgiau allweddol sy'n wynebu rheolwyr ariannol unrhyw ysgol. Roedd yr ysgolion yr ymwelwyd â hwy'n monitro eu gwariant ar athrawon cyflenwi yn erbyn y gyllideb ragamcanol yn drylwyr. Hefyd, roedd llawer o ysgolion yn ceisio darparu ar gyfer lleihau'r risg o gostau yn sgil absenoldeb annisgwyl naill ai drwy ymuno â chronfa gydfuddiannol wedi'i gweinyddu gan awdurdod lleol neu drwy brynu un o amryw o gynhyrchion yswiriant absenoldeb.

4.9 Gwelsom fod 14 o'r 22 awdurdod lleol yn gweinyddu rhyw fath o gronfa gydfuddiannol. Roedd pedwar awdurdod lleol yn gweithredu'r gronfa ar gyfer ysgolion cynradd yn unig neu'n bennaf, gan fod eu cyllidebau llai ar y cyfan yn ei gwneud hi'n anodd iawn i ysgolion cynradd reoli cost absenoldeb yn effeithiol. Lle'r oedd dewis, byddai llai o ysgolion uwchradd yn dewis ymuno â chronfeydd cydfuddiannol ar gyfer cyflenwi dros absenoldeb, yn aml oherwydd bod rheolwyr busnes ysgolion yn teimlo y gallai eu hysgol reoli cost absenoldeb o'u cyllideb neu am eu bod yn dewis prynu yswiriant absenoldeb. Roedd dwy o'r 10 ysgol uwchradd yr ymwelwyd â hwy yn rhan o gronfa gydfuddiannol eu hawdurdod lleol, pump yn prynu yswiriant absenoldeb, a thair yn rheoli cost absenoldeb yn llwyr o'u cyllidebau eu hunain.

4.10 Mae'r trefniadau ar gyfer cronfeydd cydfuddiannol yn amrywio: mae rhai ysgolion yn hawlio costau athrawon cyflenwi o'r gronfa gydfuddiannol, ac eraill yn hawlio costau'r aelod absennol o staff o'r gronfa tra'n talu'r gost am y ddarpariaeth gyflenwi eu hunain. Ceir risgiau ynghlwm wrth y ddwy ffordd o fynd ati. Yn y sefyllfa gyntaf, nid oes cymhelliad i'r ysgol leihau costau cyflenwi gan nad yw'n talu'r costau'n uniongyrchol ei hun, ac yn yr ail, gallai'r ysgol fod ar ei hennill os daw athro newydd gymhwyso i gyflenwi dros athro mwy profiadol a mwy costus. Cyflwynodd un Cyngor newidiadau i ddull gweithredu ei gronfa gydfuddiannol i gydnabod y risgiau hyn (Astudiaeth achos 5).

4.11 Amrywiai cronfeydd cydfuddiannol awdurdodau lleol o ran y math o absenoldeb a gâi ei gynnwys: roedd rhai'n canolbwyntio'n unig ar salwch ac eraill yn cynnwys sawl math o absenoldeb yn cynnwys cyfnod mamolaeth, tadolaeth, absenoldeb arbennig ac atal staff dros dro. Bydd rhai'n cynnwys holl weithwyr ysgol yn ogystal ag athrawon. Hefyd, roedd gwahaniaethau sylweddol rhwng awdurdodau lleol o ran amseriad y trefniadau cyflenwi a gâi eu hariannu gan gronfeydd cydfuddiannol. Mewn rhai awdurdodau lleol, roedd arian ar gael o'r diwrnod cyntaf i ysgolion cynradd ac ysgolion arbennig o dan rwymedigaeth gyfreithiol i sicrhau cymarebau staff:disgybl penodol, ond yn y rhan fwyaf o awdurdodau lleol, câi absenoldeb ei ariannu o bwynt diweddarach, yn aml ar ôl rhwng 10 a 15 diwrnod o absenoldeb. Roedd un o'r ysgolion yr ymwelwyd â hi yn cyfrannu at gronfa gydfuddiannol awdurdod lleol a ddarparai arian ar gyfer cyflenwi o ddiwrnod 36 yr absenoldeb yn unig (heb gynnwys gwyliau ysgol). I bob pwrpas, golygai hyn fod yr ysgol yn ariannu'r rhan fwyaf o absenoldebau o'i chyllideb ei hun.

4.12 Gall unrhyw ysgol ddewis prynu yswiriant absenoldeb, ond yn yr 8 awdurdod lleol nad ydynt yn gweithredu cronfa gydfuddiannol dyma'r unig opsiwn i ysgolion sy'n dymuno lleihau'r risg o ariannu absenoldeb yn uniongyrchol o'u cyllidebau eu hunain. Lle'r oedd dewis, ysgolion uwchradd oedd fwyaf tebygol o brynu yswiriant absenoldeb, am fod ganddynt fwy o gyllideb a gallu i gyflawni'r gwaith oedd yn gysylltiedig â chaffael yswiriant. Mae yna risg o fod yn perthyn i gronfa gydfuddiannol, sef bod ysgolion sy'n rheoli absenoldeb yn dda ac sydd â chyfraddau absenoldeb staff isel i bob pwrpas yn talu dros ysgolion sy'n rheoli presenoldeb yn wael. Er bod rhai rheolwyr ysgolion yn cydnabod y risg, ychydig o ysgolion oedd yn gwerthuso'n rheolaidd i weld i ba raddau roeddynt yn cael gwerth da am arian o'r gronfa gydfuddiannol.

4.13 I'r rhan fwyaf o ysgolion, mae sicrwydd ehangach cronfeydd cydfuddiannol Cynghorau at ei gilydd yn cynnig mantais sylweddol dros yswiriant absenoldeb: yn gyffredinol, bydd cronfeydd cydfuddiannol yn aml yn cynnwys

pob athro ac aelodau eraill o staff ysgol beth bynnag fo'u hanes o salwch, ond bydd staff â hanes hir o absenoldeb a chyflyrau iechyd sy'n bodoli'n barod yn aml yn cael eu heithrio rhag yswiriant absenoldeb neu'n denu premiymau uchel. Mewn un ysgol uwchradd, dywedodd rheolwr busnes yr ysgol nad oedd gan yr ysgol yswiriant absenoldeb am fod hanes o absenoldeb hirdymor yn golygu y byddai'r premiymau'n uchel iawn ac y byddai o bosibl yn eithrio'r staff a fyddai'n fwyaf tebygol o fod yn absennol. Roedd dau awdurdod lleol, Merthyr Tudful a Rhondda Cynon Taf, yn gweithredu cronfa gydfuddiannol ar raddfa fach mewn ysgolion cynradd ar gyfer y staff risg uchel na allai ysgolion ddod o hyd i yswiriant preifat ar eu cyfer ar gyfradd fforddiadwy, ond fel arall, yr ysgol oedd yn gorfod ysgwyddo costau absenoldeb yr unigolion hyn. Yn Rhondda Cynon Taf, nid oes gan unrhyw ysgolion uwchradd yswiriant preifat, ac ni thelir cost cyflenwi dros absenoldeb oherwydd salwch tan ar ôl 36 diwrnod mewn ysgolion uwchradd ac ar ôl 18 diwrnod mewn ysgolion arbennig . Mae gwendidau yn nhrefniadau ysgolion ar gyfer caffael staff cyflenwi.

Astudiaeth Achos 5 – Mae Cyngor Caerdydd wedi cyflwyno rhai newidiadau i wella trefniadau rheoli gwariant o'r gronfa gydfuddiannol y mae'n ei gweinyddu ar ran ei ysgolion

Ers 1996-97, bu Cyngor Caerdydd yn gweithredu cronfa gydfuddiannol ar gyfer sicrhau darpariaeth gyflenwi pan fydd athrawon yn absennol. Ar hyn o bryd, mae 100 allan o 101 o ysgolion cynradd a meithrin, pob un o'r saith ysgol arbennig a phob un ond un o'r 21 ysgol uwchradd yn rhan o'r trefniadau. Mae ysgolion yn talu swm i mewn i'r gronfa ar sail nifer eu staff, ond chaiff hanes absenoldeb ysgolion ei ystyried. Caiff unrhyw orwariant ei adfer drwy godi tâl ar bob ysgol ar ddiwedd y flwyddyn.

Mae cronfa gydfuddiannol Cyngor Caerdydd yn talu am absenoldeb athrawon am amrywiaeth eang o resymau, yn cynnwys cyflenwi dros gyfnod mamolaeth, tadolaeth, absenoldeb oherwydd salwch o ddiwrnod gwaith 11 ac atal athrawon dros dro. Mae darpariaeth gyflenwi o ddiwrnod cyntaf absenoldeb ar gael i ysgolion meithrin a chanolfannau adnoddau arbenigol lle mae gofyn i'r cymarebau disgybl:staff fod yn uchel. Mae'r trefniadau'n cynnwys pob aelod o staff a delir o gyllideb refeniw'r ysgolion – megis gofalwyr, goruchwylwyr amser cinio a staff gweinyddol – yn cynnwys staff â hanes presenoldeb gwael. Dywedodd yr ysgolion yr ymwelwyd â hwy yng Nghaerdydd y byddai cwmnïau yswiriant preifat yn annhebygol o allu cynnig yswiriant mor eang.

Ers Ebrill 2012, mae ysgolion yn talu cost staff cyflenwi yn ogystal â chostau'r aelod o staff sy'n absennol allan o'r gyllideb ddirprwyedig. O bryd i'w gilydd, bydd ysgolion yn hawlio arian o'r gronfa a chaiff cost trefniadau cyflenwi eu hadfer i'r ysgol ar ôl i swyddog ariannol y Cyngor, sy'n gweithio gyda'r ysgol, gadarnhau bod yr hawliad yn gymwys. Mae'r trefniadau ychydig yn wahanol mewn perthynas â chyflenwi dros gyfnod mamolaeth a thadolaeth, gan mai ad-dalu'r gost am yr aelod o staff sy'n absennol fydd y gronfa.

Cyflwynwyd y newid i weinyddiaeth y gronfa drwy ymgynghori ag ysgolion, fel rhan o adolygiad trylwyr o'r gronfa.

Cynhaliwyd yr adolygiad am fod y Cyngor a'i ysgolion wedi bod yn bryderus ynglŷn â chost gynyddol y gronfa dros y blynyddoedd diwethaf ac mewn ymateb i adroddiad gan Gyngor Caerdydd a archwiliai'r potensial ar gyfer gwella'r modd y mae'r Cyngor yn rheoli presenoldeb. Roedd yr adroddiad yn cynnwys dulliau ysgolion Caerdydd o reoli presenoldeb, y gronfa gydfuddiannol ar gyfer cyflenwi a'r angen i ysgolion gael cymhelliad i reoli absenoldeb oherwydd salwch yn well.

Archwiliodd yr adolygiad bob agwedd ar y gronfa - ystod y ddarpariaeth sydd ar gael, rheolaeth a gweinyddiaeth, yn cynnwys cyfyngiad amser ar gyflenwi dros gyfnod atal athrawon dros dro a chyflwyno tâl aelodaeth i'r gronfa sy'n adlewyrchu hanes blaenorol yr ysgol o ran hawlio o'r gronfa. Bydd ysgolion Caerdydd yn derbyn data unigol ar y tair blynedd flaenorol o hawliadau o'r gronfa a sut y bydd hyn yn effeithio ar daliadau yn y blynyddoedd i ddod.

Bydd y gronfa yn cael ei rheoli a'i monitro gan fwrdd rheoli yn cynnwys penaethiaid, llywodraethwyr a swyddogion a fydd yn adrodd yn ôl i ysgolion a'r Fforwm Cyllideb Ysgolion ar lefel yr hawliadau gan ysgolion Caerdydd a ffigyrau absenoldeb staff.

Mae lefelau absenoldeb oherwydd salwch yn ysgolion Caerdydd yn uwch na'r cyfartaledd. Yn 2012-13, roedd gorwariant y gronfa'n hanner yr hyn oedd yn 2011-12 ac mae swyddogion yn disgwyl y bydd newidiadau a weithredwyd mewn perthynas â'r gronfa a gweinyddiaeth a rheolaeth y gronfa, ynghyd â mwy o bwyslais yn gyffredinol ar reoli costau mewn ysgolion, yn debygol o arwain at ostyngiadau pellach yn y gwariant ar gyflenwi.

Gallai ysgolion wneud defnydd mwy effeithiol o asiantaethau recriwtio

Mae dull ysgolion o gaffael darpariaeth gyflenwi o asiantaethau'n amrywio, ac nid oedd y cyfraddau is a delir am staff asiantaeth yn effeithio'n sylweddol ar ansawdd athrawon cyflenwi ac ar ddysgwyr

4.14 Ar hyn o bryd, mae tua 40 o asiantaethau recriwtio yn darparu athrawon cyflenwi yng Nghymru. Mae rhai o'r asiantaethau'n fach iawn, gyda dim ond ychydig o athrawon wedi'u cofrestru ganddynt, ac yn gweithredu mewn ardaloedd daearyddol cyfyngedig. Mae rhai o'r asiantaethau mwy o faint, yn cynnwys arbenigwyr ar recriwtio ym maes addysg a chwmnïau recriwtio mwy cyffredinol, yn gweithredu ar draws Cymru gyfan neu'r rhan fwyaf o'r wlad. Er y gall pob ysgol wneud ei threfniadau ei hun ag asiantaethau, aeth sawl awdurdod lleol ati i drafod trefniadau 'darparwr a ffefrir' ag asiantaeth neu asiantaethau cyflenwi ar gyfer yr ysgolion yn eu hardal. Fel arfer, canolbwyntiai'r trafodaethau hyn ar leihau costau i ysgolion.

4.15 Roedd bron bob un o'r ysgolion yr ymwelwyd â hwy'n gwneud defnydd achlysurol o leiaf o asiantaethau i ddod o hyd i ddarpariaeth gyflenwi ac i rai ysgolion, asiantaethau oedd y dewis cyntaf pan na ellid trefnu darpariaeth gyflenwi o blith staff yr ysgol ei hun. Fodd bynnag, gwelsom wahaniaethau o ran y graddau o ymwneud ag asiantaethau cyflenwi: roedd rhai ysgolion wedi meithrin perthynas anffurfiol â nifer o asiantaethau a weithredai yn eu hardal, ac eraill wedi datblygu cytundeb ffurfiol 'darparwr a ffefrir' ag un asiantaeth. Fel arfer, byddai'r trefniant yn golygu bod yr ysgol yn talu ffi ostyngedig, ond roedd ein hymweliadau ag ysgolion a thrafodaethau ag asiantaethau'n awgrymu mai anaml, os o gwbl, y byddai ysgolion yn trafod agweddau ar y contract a effeithiai ar ansawdd, er enghraifft drwy ofyn am athrawon a oedd wedi cael profiad neu hyfforddiant penodol.

4.16 Lle nad yw awdurdodau lleol wedi trafod staff cyflenwi ag asiantaethau ar ran eu hysgolion, ni cheir arweiniad canolog i ysgolion ynglŷn â chynnal trafodaethau, er enghraifft ar faterion i'w hystyried heblaw costau, neu ar y potensial i gynyddu pŵer prynu drwy gydweithredu ag ysgolion eraill.

4.17 Mynegodd llawer o athrawon a staff gweinyddol a siaradodd â ni, yn ogystal ag athrawon cyflenwi, eu bod yn bryderus ynglŷn â'r hyn a ystyrient yn gyfraddau cyflog isel i athrawon cyflenwi o asiantaeth, ac roeddent o'r farn bod y cyfraddau hyn yn tanbrisio staff cyflenwi o asiantaeth ac yn adlewyrchu'n wael ar y proffesiwn. Fodd bynnag, er eu bod efallai'n bryderus ynglŷn â chyflogau ymddangosiadol isel, mewn trafodaethau ag asiantaethau cyfenwi, byddai uwch athrawon a rheolwyr busnes yn canolbwyntio ar leihau cyfanswm y gost i'r ysgol; yn gyffredinol, nid oeddynt yn defnyddio'r trafodaethau i ddylanwadu ar y symiau cymharol a delir i athrawon cyflenwi a ffioedd yr asiantaeth. Dim ond un pennaeth yn y 23 ysgol yr ymwelwyd â hwy a ddywedodd ei fod yn ystyried faint fyddai'n cael ei dalu i'r athro cyflenwi wrth benderfynu pa asiantaeth i'w defnyddio.

4.18 Mae'n briodol fod cyflogau athrawon cyflenwi'n amrywio, er enghraifft i adlewyrchu lefelau cyfrifoldeb yn ystod lleoliad. Ond ychydig o enghreifftiau a welsom o ysgolion yn talu mwy na'r lefel isaf am athrawon cyflenwi o asiantaeth, beth bynnag oedd profiad yr athro neu i adlewyrchu unrhyw gyfrifoldebau ychwanegol ar leoliadau hirach, megis cynllunio gwersi, marcio neu asesu. Gwelodd ymchwil yn Lloegr (2002) fod ysgolion mewn ardaloedd difreintiedig at ei gilydd yn gorfod talu mwy am athrawon cyflenwi,[23] ond ni welsom dystiolaeth fod ysgolion mewn ardaloedd difreintiedig yng Nghymru yn wynebu costau uwch.

23 *The recruitment, deployment and management of supply teachers in England,* Hutchings, M., James, K., Maylor, U., Menter, I. and Smart, S., 2002.

4.19 Dywedodd llawer o athrawon cyflenwi o asiantaeth ac undebau llafur wrthym eu bod yn anhapus ynglŷn â chyfraddau cyflog asiantaethau. Dywedodd un undeb fod athrawon ar bob pen i'r sbectrwm gyrfa yn dewis gadael addysgu rheng flaen o ganlyniad i driniaeth anffafriol a gawsant wrth ddelio ag asiantaethau cyflenwi; fod athrawon profiadol, sydd â llawer i'w gynnig eto i ysgolion, yn dewis ymddeol yn hytrach na chyfyngu eu hunain i weithio gydag asiantaethau cyflenwi. Ar yr un pryd, roedd athrawon ifanc, brwd ac arloesol sy'n dechrau yn y proffesiwn yn dewis mynd yn gynorthwywyr dosbarth am fod mwy o waith i'w gael felly na thrwy asiantaeth gyflenwi sy'n eu clymu i gontractau hirdymor â chyflog ac amodau llawer iawn gwaeth na'r hyn y gellid ei ddisgwyl ar gyfer eu cymwysterau a'u hyfforddiant hwy. Mae hyn yn cael effaith wirioneddol niweidiol ar ansawdd yr athrawon sydd ar gael i gyflenwi. Ni aethom ati i archwilio'r rhesymau pam mae athrawon yn gadael y proffesiwn. Fodd bynnag, ymddengys bod mwy na digon o athrawon yn barod i gynnig eu gwasanaethau drwy asiantaethau, ac ni welsom dystiolaeth fod cyfraddau cyflog asiantaethau yn effeithio'n sylweddol ar ansawdd athrawon cyflenwi ac ar ddysgwyr.

Hyd yn hyn, nid yw contractau fframwaith Cymru gyfan ar gyfer recriwtio staff cyflenwi o asiantaethau yn darparu manteision sylweddol

4.20 Yn Ebrill 2012, rhoddodd Cyngor Caerdydd, ar ran Consortiwm Prynu Cymru a gynrychiolai 16 o awdurdodau lleol a saith coleg addysg bellach, ddau gontract fframwaith (un ar gyfer De Cymru ac un ar gyfer y Gogledd) i ddarparu athrawon cyflenwi a gweithwyr asiantaeth eraill i ysgolion. Roedd y contractau'n rhan o grŵp o gontractau ar gyfer caffael staff asiantaeth ar gyfer awdurdodau lleol a chyrff cyhoeddus eraill. Nid oedd Adran Addysg a Sgiliau Llywodraeth Cymru a chynghorau ac ysgolion unigol yn rhan uniongyrchol o'r gwaith o ddatblygu'r contract, er bod Gwerth Cymru, isadran ar wahân o Lywodraeth Cymru , yn rhan o'r broses dendro. Roedd yr ymarfer yn rhan o raglen ehangach o gydweithio rhwng awdurdodau lleol i gyfyngu ar feysydd gwariant ailadroddus[24]. Nodai'r gwahoddiad i dendro rai meini prawf ansawdd cyffredinol, yn cynnwys darparu hyfforddiant cychwynnol i weithwyr asiantaeth a natur y camau gwirio cyn cyflogi angenrheidiol. Yn dilyn proses gystadleuol, rhoddwyd y contractau i New Directions Education Limited, un o'r asiantaethau cyflenwi mwyaf sy'n gweithredu yng Nghymru a darparwr a ffefrir gan sawl awdurdod lleol ac ysgol eisoes.

4.21 Arweiniodd diffyg cyfranogiad cynrychiolwyr yr Adran Addysg a Sgiliau, adrannau addysg awdurdodau lleol ac ysgolion at lunio manyleb eang sy'n cynnwys staff asiantaeth yn gweithio mewn ystod eang o sefydliadau a galwedigaethau sector cyhoeddus. O ganlyniad, collwyd cyfle i nodi rhai o elfennau Marc Ansawdd Cymru ar gyfer asiantaethau cyflenwi, neu i egluro disgwyliadau'n ymwneud â hyfforddi athrawon cyflenwi yn y meysydd blaenoriaeth megis llythrennedd a rhifedd.

4.22 Bydd nodi arbedion yn deillio o'r ddau gontract fframwaith yn anodd, yn rhannol am fod prinder tystiolaeth gadarn o wariant a wnaed cyn i'r contractau gael eu rhoi. Er nad aethom ati i gasglu gwybodaeth am gostau cyfartalog cyflenwi fesul athro ar gyfer yr ysgolion yr ymwelwyd â hwy, roedd hi'n eglur nad oedd llawer o ysgolion yn talu mwy na chost y diwrnod a nodwyd yn y contractau fframwaith, ac weithiau, roeddynt yn talu llai na hynny. Byddai hyn yn awgrymu na fydd y contract o anghenraid yn sicrhau cyfraddau rhatach fesul diwrnod ac mae'n annhebygol o gael fawr o effaith ar leihau costau i ysgolion.

24 Llywodraeth Cymru (2011) *Prynu'n Gallach mewn Cyfnod Anoddach: Casgliadau ac Argymhellion Tasglu Caffael y Bwrdd Effeithlonrwydd ac Arloesi*, Paragraff 13.19.

4.23 Fodd bynnag, gallai elfennau o'r contractau fod o fantais i ysgolion a staff asiantaeth fel ei gilydd. Yn arbennig, mae'r contract yn egluro gwahanol elfennau'r taliad i'r gweithiwr, ychwanegiadau fel cyflog gwyliau, a chyfraniadau Yswiriant Gwladol y cyflogwr. Hefyd, mae'r contract yn pennu uchafswm ffi asiantaeth sy'n gostwng dros oes y contract. Mae'n debygol, felly, y bydd y contractau fframwaith yn arwain at leihau costau asiantaeth i ysgolion dros gyfnod y contract, gan y bydd asiantaethau eraill yn ei chael hi'n anodd i ofyn am gostau llawer uwch na'r costau a bennwyd yn y contractau a pharhau'n gystadleuol.

4.24 Nid oes raid i unrhyw ysgol ddefnyddio'r contractau fframwaith ar gyfer athrawon cyflenwi a staff cyflenwi arall. Gwelsom nad oedd penaethiaid a staff gweinyddol yn yr ysgolion yr ymwelwyd â hwy mewn awdurdodau lleol a oedd wedi arwyddo'r contractau yn gwybod fawr ddim am fodolaeth y cyfryw gontractau. Nid ydynt wedi derbyn unrhyw gyngor ar sut i ddefnyddio'r contractau'n effeithiol.

4.25 O dan y contractau fframwaith, rhaid i'r darparwr roi gwybodaeth am berfformiad ei staff yn yr ysgolion i Gonsortiwm Prynu Cymru bob mis, er na rennir y wybodaeth yn ehangach ag awdurdodau lleol ac ysgolion ar hyn o bryd. Nid oes system eglur ar waith ar gyfer adolygu effeithiolrwydd y contract cyfredol sydd mewn grym tan fis Ionawr 2015 gydag opsiwn i'w ymestyn am flwyddyn arall.

Nid yw Rheoliadau Gweithwyr Asiantaeth 2010 wedi cael effaith sylweddol ar ysgolion na staff cyflenwi

4.26 Rhoddai Rheoliadau Gweithwyr Asiantaeth 2010 yr un hawliau cyflogaeth i weithwyr asiantaeth yn y DU a fu'n gweithio i'r un cyflogwr am 12 wythnos neu fwy â phe baent wedi cael eu recriwtio'n uniongyrchol[25]. O dan y Rheoliadau, a ddaeth i rym ar 1 Hydref 2011, rhaid i gyflogwyr[26] sicrhau hefyd y gall pob gweithiwr asiantaeth ddefnyddio'u cyfleusterau a chael gwybodaeth ynghylch swyddi gwag o ddiwrnod cyntaf eu lleoliad. Gellid bod wedi disgwyl i'r Rheoliadau effeithio'n sylweddol ar ysgolion pe bai cost cyflogi athrawon cyflenwi wedi cynyddu ar ôl iddynt ennill yr hawl i gyflog cyfartal drwy gronni gwasanaeth cymwys.

4.27 Gwelsom nad oedd ysgolion ac awdurdodau lleol bob amser yn deall effaith bosibl y Rheoliadau'n llawn. Yn ymarferol, er hynny, mae effaith y Rheoliadau wedi bod yn llawer llai na'r disgwyl, a dim ond ychydig o enghreifftiau a welsom o ysgolion yn wynebu cynnydd yng nghyflogau athrawon asiantaeth wrth iddynt ddod yn gymwys i dderbyn cyflog cyfartal o dan y Rheoliadau. Y rheswm am hyn yw bod rhai asiantaethau wedi cynnig contractau parhaol i'r rhan fwyaf o'u gweithlu sy'n cynnwys tâl sylfaenol ar y dyddiau nad ydynt yn gweithio[27] a manteision eraill hyn cynnwys tâl gwyliau statudol. Mae'r arfer yn cael ei ddefnyddio'n eang gan asiantaethau recriwtio ar draws amrywiaeth o feysydd cyflogaeth. Lle caiff ei ddefnyddio, mae'n golygu bod gweithwyr wedi'u heithrio o ystyriaethau triniaeth gyfartal mewn perthynas â chyflog, er bod hawl ganddynt i'r

25 Pasiodd Llywodraeth y DU y Rheoliadau Gweithwyr Asiantaeth yn 2010 a daethant i rym o 1 Hydref 2011. O dan y rheoliadau, mae pob gwasanaeth i'r un cyflogwr yn cyfrif tuag at y cyfnod cymhwyso o 12 wythnos sy'n golygu y gallai llawer o athrawon cyflenwi gronni hawliau o dan y Rheoliadau heb gwblhau lleoliad hir. Cynhyrchodd yr Adran Addysg ganllawiau atodol ar oblygiadau'r rheoliadau i staff asiantaeth sy'n gweithio fel athrawon cyflenwi ym mis Tachwedd 2011.

26 Mewn ysgolion sefydledig, ysgolion gwirfoddol a gynorthwyir ac ysgolion sefydledig arbennig, y 'cyflogwr' yw corff llywodraethu'r ysgol. Mewn ysgol gymunedol, y 'cyflogwr' yw naill ai'r Corff Llywodraethu neu'r awdurdod lleol, i'w benderfynu ar sail yr achos unigol yn dibynnu i bwy y darparwyd y gweithiwr asiantaeth.

27 O dan Reoliadau Gweithwyr Asiantaeth 2010, ni chaiff y tâl sylfaenol fod yn is na 50 y cant o'r tâl uchaf dros 12 wythnos flaenorol y lleoliad, neu'r isafswm cyflog os yw'r isafswm cyflog yn uwch na'r tâl sylfaenol.

darpariaethau eraill o dan y Ddeddf (megis gwyliau blynyddol, seibiant gorffwys).

4.28 At ei gilydd, nid oedd yr ysgolion a'r athrawon cyflenwi a siaradodd â ni fel rhan o'n gwaith yn ymwybodol o'u cyfrifoldebau a'u hawliau eraill o dan y Rheoliadau. Roedd y rhain yn cynnwys hawl i ddefnyddio cyfleusterau a gweld swyddi gwag o'r diwrnod cyntaf, a hawl i driniaeth gyfartal mewn perthynas â hyd amser gweithio, gwaith nos, cyfnodau seibiant a seibiant gorffwys, a gwyliau blynyddol ar ôl 12 wythnos.

Nid oedd ysgolion bob amser yn deall yn eglur beth oedd goblygiadau rhai trefniadau cyflogaeth lle caiff athrawon cyflenwi eu cyflogi'n uniongyrchol

4.29 Er bod awdurdodau lleol yn darparu cyngor, arweiniad a chymorth adnoddau dynol ar gais ysgolion, caiff materion cyflogi staff eu dirprwyo i ysgolion o dan drefniadau ar gyfer rheoli ysgolion yn lleol. Yn ystod ein hymweliadau, gwelsom rai enghreifftiau o ysgolion yn cyflogi athrawon cyflenwi'n uniongyrchol gan ddefnyddio arferion cyflogi a oedd naill ai'n annhebygol o roi gwerth da am arian neu'n peryglu enw da'r ysgol:

- **a** **Cyflogi athrawon cyflenwi ar sail hunangyflogedig, heb fodloni eu hunain bod y gweithiwr yn bodloni meini prawf Cyllid a Thollau ei Mawrhydi ar gyfer gweithwyr hunangyflogedig.**[28] Rhaid i gyflogwyr benderfynu beth yw statws cyflogaeth unigolyn. Mae'r statws hwn yn effeithio ar gyfraniadau yswiriant gwladol a threthi, yn ogystal â phennu a ddylai'r cyflogwr weithredu'r cynllun Talu Wrth Ennill ar ran athro cyflenwi. Gwelsom athrawon cyflenwi a ddosbarthwyd fel gweithwyr hunangyflogedig, ond roedd hyd eu cyflogaeth a'r cyfrifoldebau a ysgwyddent yn ein harwain i gwestiynu eu statws cyflogaeth. Mae'n faes y dylai ysgolion holi am gyngor adnoddau dynol yn ei gylch, am fod y risg o gamgymryd statws cyflogaeth unigolyn yn golygu y gallai ysgolion wynebu ymrwymiadau treth ac yswiriant gwladol diangen a'r posibilrwydd o gosbau.

- **b** **Cyflogi athrawon cyflenwi ar sail ddyddiol pan fydd athrawon yn absennol am gyfnod hir, er enghraifft cyfnodau mamolaeth.** Os gellir rhagweld hyd yr absenoldeb (fel cyfnod mamolaeth), fel arfer bydd contract tymor penodol yn arfer cyflogaeth gwell i ysgol er ei fod yn aml yn ddrutach na thalu ar sail ddyddiol. Mae athrawon ar gontractau tymor penodol yn cael eu cynnwys mewn gweithdrefnau rheoli perfformiad dros gyfnod y contract. Hefyd, mae gofyn iddynt roi cyfnod hirach o rybudd sy'n rhoi peth diogelwch rhag y risg y bydd athro cyflenwi'n gadael yn sydyn. Fel arfer, mae contract tymor penodol yn cynnig telerau ac amodau gwell i'r athro cyflenwi, o gymharu â threfniadau dyddiol drwy asiantaeth, am ei fod yn cael ei dalu ar y brif raddfa gyflog i athrawon gyda manteision cyflogaeth, yn cynnwys cyfraniadau pensiwn. Gwneir penodiadau tymor penodol yn dilyn proses gyfweld ac mae athrawon cyflenwi yn tueddu i roi mwy o werth ar gontractau o'r fath am eu bod yn cynnig gwaith mwy sefydlog, cyflog ac amodau gwell na lleoliadau asiantaeth ac i athrawon newydd gymhwyso, cyfle i gwblhau rhannau sylweddol o'u cyfnod ymsefydlu yn yr un ysgol.

- **c** **Cyflogi ffrindiau a pherthnasau** – mewn sawl ysgol yr ymwelwyd â hi, roedd hi'n amlwg bod athrawon cyflenwi rheolaidd yn berthnasau neu'n ffrindiau i athrawon parhaol a gâi eu cyflogi yn yr ysgol, neu

---

28 Mae Cyllid a Thollau ei Mawrhydi yn darparu canllawiau ar bennu statws cyflogaeth, ond y cyflogwr sy'n gyfrifol am benderfynu a yw unigolyn yn cael ei gyflogi neu'n hunangyflogedig.

i lywodraethwyr. Er bod eu penodiad cychwynnol yn aml yn deillio o angen yr ysgol i ddod o hyd i athro cyflenwi ar fyr rybudd, weithiau byddai'n arwain at gryn dipyn yn fwy o waith o fewn yr ysgol. Nid oedd ysgolion at ei gilydd yn ei gwneud hi'n ofynnol i staff ddatgan y cysylltiadau hyn ar gofrestr buddiannau na rhoi gwybod i'r llywodraethwyr am y penodiadau. Oni bai bod gweithdrefnau dethol priodol yn cael eu dilyn, mae penodi teulu neu ffrindiau i unrhyw swydd mewn ysgol yn enghraifft o lywodraethu gwael ac yn creu risg i enw da ysgol os yw'n cael ei weld fel modd o ddarparu cyfleoedd gwaith anghyfartal.

Mae'r cymorth sydd ar gael i ysgolion ar gyfer caffael yswiriant absenoldeb yn amrywio

4.30 Bu rhai awdurdodau lleol yn trafod â chwmnïau yswiriant preifat er mwyn nodi darparwr a ffefrir a allai gynnig cynhyrchion yswiriant absenoldeb. Nid yw Cyngor Sir Caerfyrddin, er enghraifft, yn darparu cronfa gydfuddiannol ar gyfer ei ysgolion, ond bu'n trafod yswiriant absenoldeb gydag ystod o lefelau o yswiriant â darparwr a ffefrir. Gwelodd ein harolwg drefniadau tebyg ar waith mewn pedwar awdurdod lleol arall.

4.31 Ar hyn o bryd, ni roddir cymorth nac arweiniad ar gaffael yswiriant absenoldeb i ysgolion mewn awdurdodau nad ydynt yn darparu'r gwasanaeth hwn neu i ysgolion nad ydynt yn dymuno defnyddio darparwr a ffefrir yr awdurdod lleol. Yn Lloegr, mae'r Adran Addysg yn cynnig rhai canllawiau i ysgolion sy'n prynu yswiriant absenoldeb. Mae'r canllawiau'n argymell prynu drwy'r awdurdod lleol os yn bosibl, ac mae'n cynnig awgrymiadau i ysgolion ar sut i sicrhau bod yswiriant yn cyd-fynd â'u gofynion ac osgoi premiymau gormodol. Mae'r canllawiau hefyd yn pwysleisio'r posibilrwydd o gydweithio ag ysgolion eraill i sicrhau arbedion[29].

Mae lle i ysgolion gydweithio mwy er mwyn sicrhau trefniadau cyflenwi gwell

4.32 Gwelsom enghreifftiau o ysgolion yn cydweithio â'i gilydd i gaffael darpariaeth gyflenwi ar wahân i drwy drefniadau awdurdodau lleol. Er enghraifft, buom yn ymweld ag Ysgol Gynradd Dewi Sant sy'n rhan o glwstwr o ysgolion yn Sir Ddinbych sy'n rhannu rheolwr busnes ysgol. Mae'r clwstwr wedi cael peth llwyddiant yn sicrhau darpariaeth gyflenwi pan fydd staff cymorth, megis gofalwyr, yn absennol drwy symud staff rhwng ysgolion o fewn y clwstwr. Er hynny, dywedodd ysgol gynradd arall wrthym eu bod wedi rhoi'r gorau i ymdrechion blaenorol i rannu staff cymorth rhwng dwy ysgol fel rhan o drefniadau ar gyfer cynllunio, paratoi ac asesu am ei bod hi'n anodd iawn amserlennu gwersi ar gyfer dwy ysgol. Hefyd, roedd cyfnodau pan fyddai llawer o athrawon yn absennol oherwydd salwch a'r angen i staff fynychu'r un cyfarfodydd yn golygu bod ysgolion yn tueddu i fod eisiau darpariaeth gyflenwi fyr rybudd ar yr un pryd, gan leihau'r potensial i benodi staff ar y cyd os nad oedd digon o alw yn y naill ysgol na'r llall i gynnal gweithiwr amser llawn.

4.33 Roedd tair o'r 10 ysgol uwchradd yr ymwelwyd â hwy wedi uno ag ysgolion eraill yn eu clystyrau lleol i brynu yswiriant absenoldeb. Mewn un enghraifft, roedd y trafodaethau wedi lleihau'r costau o 15 y cant o gymharu â threfniadau'r ysgolion unigol yn flaenorol.

29 Yr Adran Addysg, *Buying specific goods and services: supply teacher insurance*, Mawrth 2012.

4.34 Mae lle i ysgolion gydweithio mwy i gaffael darpariaeth gyflenwi o asiantaeth nag a wnânt ar hyn o bryd. Mae ysgolion wedi cynnal trafodaethau ag asiantaethau recriwtio ynglŷn ag amrywiaeth o drefniadau, yn cynnwys trefniadau asiantaethau a ffefrir, prynu blociau o ddarpariaeth gyflenwi ymlaen llaw, a darpariaeth 'bwcio i ganslo' lle byddai athro cyflenwi penodedig ar alwad bob dydd. Ym mhob achos, llwyddodd yr ysgol i sicrhau cyfradd is na'r hyn a delid yn flaenorol â'r asiantaeth gyflenwi dan sylw. Fodd bynnag, ni welsom unrhyw ysgolion a oedd yn cydweithio ag eraill i ddefnyddio eu pŵer prynu ar y cyd ar gyfer trafod trefniadau a chyfraddau gwell ag asiantaethau.

Atodiad 1 – Methodoleg

Defnyddiwyd amryw o ddulliau i gasglu tystiolaeth ar gyfer ein hadolygiad.

Adolygiad o lenyddiaeth

We reviewed a number of other reports on teacher absence and cover arrangements from other audit bodies and Inspectorates as well as research with supply teachers:

- Y Comisiwn Archwilio *Managing staff absence and cover: better value for money in Schools*, Mawrth 2011 www.archive.audit-commission.gov.uk/
- Swyddfa Archwilio Gogledd Iwerddon (2002) *The management of substitution cover for teachers* www.niauditoffice.gov.uk.
- Swyddfa Archwilio Gogledd Iwerddon (2010) *The management of substitution cover for teachers: follow-up report* www.niauditoffice.gov.uk/.
- Ofsted (2002) *Schools' use of temporary teachers* www.education.gov.uk/publications/
- Hutchings, M., James, K., Maylor, U., Menter, I. a Smart, S. (2002) *The recruitment, deployment and management of supply teachers in England* www.education.gov.uk/publications/

Ystadegau swyddogol a dadansoddiadau o ddata arall

Defnyddiwyd nifer o ffynonellau data yn yr adolygiad:

- Darparodd Llywodraeth Cymru ystadegau ar bresenoldeb athrawon sy'n sail i'w chyhoeddiad blynyddol 'Athrawon mewn gwasanaeth, swyddi gwag ac absenoldeb drwy salwch'. O'r herwydd, llwyddwyd i ddarparu dadansoddiad manylach na'r ffigyrau a gyhoeddwyd. Y dadansoddiad hwn sy'n sail i Atodiad 5.
- Hefyd, archwiliwyd data gwariant ar addysg ar gyfer 2011-12 gan awdurdodau lleol yng Nghymru. statswales.wales.gov.uk/Catalogue
- Nid oes ffigyrau cenedlaethol ar gael ar gyfer gwariant ar staff cyflenwi. Felly, gofynnwyd i Gyfarwyddwyr Cyllid Addysg ddarparu ffigyrau gwariant awdurdodau unigol drwy Gymru ar gyfer y pedair blynedd o 2008-09 ymlaen (Atodiad 3). Yn absenoldeb dull cyffredin o gyflwyno adroddiadau ariannol, mae'r mathau o gyflenwi sydd wedi'u cynnwys o dan y pennawd cyflenwi yn amrywio, ond er hynny, dyma'r amcangyfrif gorau ar hyn o bryd o wariant ar gyflenwi. Ni fu'n bosibl nodi gwariant ar oruchwylwyr cyflenwi a CALU sy'n gwneud gwaith cyflenwi rhannol am fod y rhain yn ymddangos ar y gyflogres gyffredinol a hefyd am na wyddom pa gyfran o'u gwaith sy'n cael ei dreulio'n cyflenwi.
- Cynhaliwyd cyfweliadau dros y ffôn â swyddogion ym mhob un o 22 awdurdod lleol Cymru ar y trefniadau sydd ar waith i gefnogi strategaethau cyflenwi ysgolion (e.e. a oedd ganddynt restr o athrawon cyflenwi, cronfa gydfuddiannol ar gyfer cyflenwi) a hefyd, i gael gwybodaeth am faterion yn ymwneud ag adnoddau dynol a pholisïau ar gyfer ysgolion.
- Cynhaliwyd arolwg electronig o ysgolion, a oedd yn cynnwys gwariant ar staff cyflenwi, yr hyn sy'n ddisgwyliedig gan staff cyflenwi a'r cymorth a dderbyniant, a phrofiad staff cyflenwi. Ymatebodd 13 ysgol, sef cyfradd ymateb o tua 15 y cant.
- Roeddem yn awyddus i gofnodi safbwyntiau athrawon cyflenwi. Llwyddwyd i gyfweld ag

athrawon cyflenwi a staff cyflenwi arall a weithiai yn y rhan fwyaf o'r ysgolion yr ymwelwyd â hwy, ond aethom ati hefyd i gynnal arolwg electronig o athrawon cyflenwi, yn cynnwys eu profiad o weithio mewn ysgolion. Cyfrannodd 35 o athrawon cyflenwi sy'n gweithio yng Nghymru at yr arolwg.

Ymweliadau ag ysgolion

Ymwelwyd â 23 ysgol ledled Cymru (12 ysgol gynradd, 10 ysgol uwchradd ac un ysgol arbennig) gyda'n cydweithwyr o Estyn (Ffigur 8). Yn ystod yr ymweliadau hyn, buom yn siarad ag uwch athrawon a oedd yn gyfrifol am drefniadau cyflenwi a rheoli absenoldeb athrawon. Buom yn siarad hefyd ag aelodau eraill o staff a oedd yn gyfrifol am wneud trefniadau cyflenwi a staff â chyfrifoldeb rheoli ariannol, yn cynnwys rheolwr busnes yr ysgol os oedd un i'w gael.

Yn ystod yr ymweliadau, buom yn siarad â staff cyflogedig a wnâi waith cyflenwi – goruchwylwyr cyflenwi, CALU ac athrawon 'fel y bo'r angen' – ac athrawon cyflenwi o asiantaeth oedd yn bresennol yn yr ysgol ac ar gael i siarad â ni. Hefyd, cynhaliwyd cyfarfodydd ym mhob ysgol â grwpiau o 5-10 o ddysgwyr wedi'u dewis gan yr ysgol. Roedd y dysgwyr yn amrywio o ran oedran.

Ffigur 8 – Ysgolion yr ymwelwyd â hwy ar gyfer yr astudiaeth, Hydref – Rhagfyr 2012

Ysgolion cynradd	Awdurdod lleol
Ysgol Gynradd Bryn Awel	Caerffili
Ysgol Gynradd Comins Coch	Ceredigion
Ysgol Gynradd Croesyceiliog	Torfaen
Ysgol Gynradd Parc Ninian	Caerdydd
Ysgol Gynradd Overmannow	Sir Fynwy
Ysgol Gynradd New Inn	Torfaen
Ysgol Gynradd Pentre'r Graig	Abertawe
Ysgol Gynradd Pen-y-bryn	Caerdydd
Ysgol Gynradd Bryn Coch	Sir y Fflint
Ysgol Gynradd Dewi Sant	Sir Ddinbych
Ysgol Gynradd Gymraeg Tirdeunaw	Abertawe
Ysgol Gynradd Tanygrisiau	Gwynedd

Ffigur 8 – Ysgolion yr ymwelwyd â hwy ar gyfer yr astudiaeth, Hydref – Rhagfyr 2012

Ysgolion uwchradd	Awdurdod lleol
Ysgol Gyfun Birchgrove	Abertawe
Ysgol Sefydledig Brynmawr	Blaenau Gwent
Ysgol Uwchradd Llanfair-ym-muallt	Powys
Ysgol Cil-y-coed	Sir Fynwy
Ysgol Treffynnon	Sir y Fflint
Ysgol Uwchradd Llanwern	Casnewydd
Ysgol Uwchradd y Rhyl	Sir Ddinbych
Ysgol David Hughes	Ynys Môn
Ysgol Gyfun Cymer Rhondda	Rhondda Cynon Taf
Ysgol Maes Garmon	Sir y Fflint

Ysgolion Arbennig	Awdurdod lleol
Ysgol Sant Christopher	Wrecsam

Cyfweliadau eraill

Dros gyfnod yr astudiaeth, buom yn siarad â swyddogion o Lywodraeth Cymru sydd â chyfrifoldeb dros wella ysgolion a chynllunio'r gweithlu.

Hefyd, cynhaliwyd cyfarfodydd â'r canlynol:

- Cadeirydd, Cymdeithas Genedlaethol Rheoli Busnes Ysgolion (NASBM), Cymru.
- Cyfarwyddwyr dwy o asiantaethau recriwtio mwyaf Cymru sy'n darparu athrawon cyflenwi.
- Prif Weithredwr a Chyfarwyddwr cwmni sy'n darparu meddalwedd rheoli trefniadau cyflenwi i sawl awdurdod lleol.
- Rheolwr prynu a chontractau, Cyngor Caerdydd, sydd â chyfrifoldeb dros gaffael a monitro'r ddau gontract fframwaith ar gyfer athrawon cyflenwi.

Daeth cyflwyniadau ysgrifenedig i law gan bump o undebau llafur sydd ag aelodau'n gweithio mewn ysgolion yng Nghymru: ATL Cymru, Cymdeithas Genedlaethol yr Ysgolfeistri ac Undeb yr Athrawesau (NASUWT), Undeb Cenedlaethol yr Athrawon, UCAC ac Unsain.

Atodiad 2 – Prif ganfyddiadau ac argymhellion adroddiad Estyn ar effaith absenoldeb athrawon

Cyflawnodd Estyn waith mewn ymateb i gais gan Lywodraeth Cymru yn llythyr cylch gwaith blynyddol y Gweinidog ar gyfer 2012-13. Archwiliodd yr adroddiad sut mae strategaethau ysgol i gyflenwi pan fydd athrawon yn absennol yn effeithio ar gynnydd dysgwyr, a'r trefniadau ar gyfer cyflogi, hyfforddi a defnyddio athrawon cyflenwi yn effeithiol ac effeithlon . Seiliwyd yr adroddiad, Effaith Absenoldeb Athrawon, ar yr ymweliadau ag ysgolion gyda Swyddfa Archwilio Cymru a thystiolaeth arall ar y cyd. Fe'i cyhoeddir gyda'r adroddiad hwn ac mae i'w weld yn www.estyn.gov.uk.

Prif ganfyddiadau

Dim ond mewn amgylchiadau na ellir eu rhagweld y dylai athrawon gyflenwi dros absenoldeb cydweithwyr. Un canlyniad a ddeilliodd o'r cytundeb 'prin gyflenwi' oedd y cynnydd yn nifer y staff cymorth a chyflenwi a gyfrannai tuag at addysg disgyblion. Amcangyfrifir bod ychydig o dan 10 y cant o'r holl wersi bellach yn cael eu cymryd gan rywun heblaw athro arferol y dosbarth.

Mewn ysgolion cynradd ac uwchradd, mae dysgwyr yn gwneud llai o gynnydd ar ddatblygu eu sgiliau, eu gwybodaeth a'u dealltwriaeth pan fo athro arferol y dosbarth yn absennol, ac mae ymddygiad dysgwyr yn aml yn waeth, yn enwedig mewn ysgolion uwchradd. Mae absenoldeb athrawon yn effeithio ar ddisgyblion ar draws yr ystod gallu. Mae disgyblion llai galluog yn llai tebygol o dderbyn y cymorth sydd ei angen arnynt, a disgyblion o allu canolig a disgyblion mwy galluog yn gwneud llai o gynnydd nag y dylent am nad yw'r gwaith a osodwyd yn ddigon heriol.

Yn y rhan fwyaf o ysgolion yr ymwelwyd â hwy, mae addysgu gan staff cyflenwi na chânt eu cyflogi gan yr ysgol yn aml yn aneffeithiol, yn bennaf am nad ydynt yn gwybod digon am anghenion y disgyblion a ddysgant. Mae'n anodd i'r staff hyn drefnu gwaith a lefel cymorth i gyfateb i anghenion a galluoedd disgyblion unigol. Hyd yn oed pan gyflogir goruchwylwyr cyflenwi'n uniongyrchol gan yr ysgol, yn aml bydd gwersi'n rhy araf a'r disgwyliadau'n rhy isel. Mae'n bosibl mai gweithgaredd llenwi amser yw llawer o'r gwaith ac na chaiff ei farcio na'i gynnwys yn y llyfrau gwaith arferol.

Yn y rhan fwyaf o ysgolion cynradd, caiff effeithiau niweidiol absenoldeb tymor byr athrawon ar ddysgu disgyblion eu lleihau, yn bennaf drwy ddefnyddio staff a gyflogir yn yr ysgol ac sy'n gyfarwydd â'r dysgwyr a phrosesau'r ysgol i wneud gwaith cyflenwi. Fel arfer, dim ond un aelod o staff cyflenwi fydd disgyblion mewn ysgolion cynradd yn ei weld mewn diwrnod, am fod yr aelod o staff yn cyflenwi dros athro dosbarth a fyddai fel arfer yn treulio'i amser gyda'r dosbarth, ac mae hyn hefyd yn amharu llai ar eu dysgu. At ei gilydd, mae disgyblion cynradd yn gadarnhaol ynglŷn â'r cynnydd a wnânt mewn gwersi a roddir gan staff cyflenwi.

Yn yr ysgolion uwchradd y gwelir effaith fwyaf niweidiol absenoldeb athro ar ddysgu disgyblion. Nid yw staff cyflenwi nad ydynt fel arfer yn gweithio yn yr ysgol yn gwybod beth yw anghenion dysgwyr cystal â'u hathrawon dosbarth arferol ac yn aml, nid yw'r gwaith sy'n cael ei osod yn ddigon heriol a diddorol ar gyfer y dysgwyr. Mae hyn yn arbennig o wir yng nghyfnod allweddol 3, gan fod ysgolion yn aml yn gwneud ymdrech i sicrhau trefniadau gwell ar gyfer dosbarthiadau arholiad. Yn aml, ni fydd ysgolion uwchradd yn sicrhau darpariaeth gyflenwi ar gyfer gwersi chweched dosbarth pan fydd athrawon yn absennol am gyfnod byr, gan gwblhau unrhyw waith a gollwyd yn nes ymlaen yn lle hynny. Hefyd, mae'n bosibl eu bod yn ail-drefnu athrawon pwnc o ddosbarthiadau cyfnod allweddol 3 i gyflenwi

Tudalen y pecyn 55

dros gyfnod allweddol 4, gan adael staff cyflenwi i gyflenwi nifer anghymesur o wersi cyfnod allweddol 3.

Oherwydd natur fyrdymor eu gwaith, mae'n anodd i staff cyflenwi sefydlu perthynas waith effeithiol â dysgwyr. Yn aml, ni fydd dysgwyr yn parchu staff cyflenwi i'r un graddau ag y parchant eu hathrawon arferol. Mae'r rhan fwyaf o ddysgwyr mewn ysgolion uwchradd yn teimlo mai ychydig o gynnydd a wnânt os nad ydynt yn adnabod y sawl sy'n rhoi'r wers. Mae dysgwyr mewn ysgolion uwchradd yn tueddu i gamymddwyn neu greu ychydig o aflonyddwch wrth gael eu haddysgu gan staff cyflenwi. Yn y rhan fwyaf o ysgolion, bydd staff cyflenwi'n derbyn gwybodaeth gan yr ysgol ynglŷn â rheoli ymddygiad ac yn cael cymorth i ddelio ag ymddygiad heriol pan fo'n digwydd. Fodd bynnag, yn y rhan fwyaf o achosion, mae camymddwyn yn y dosbarth neu lefel isel o aflonyddwch yn parhau'n broblem.

Mewn ysgolion cynradd lle ceir dau neu fwy o ddosbarthiadau ym mhob grŵp blwyddyn, mae cynllunio ar y cyd yn helpu i leihau effaith absenoldeb yr athro ymhellach. Fel arfer, bydd staff sy'n cyflenwi pan fydd athro'n absennol yn gweithio'n dda ochr yn ochr ag aelodau eraill o staff y grŵp blwyddyn ac yn elwa ar eu cymorth a'u harweiniad. Fodd bynnag, araf yw'r cynnydd yn y dysgu, am nad oes gan staff cyflenwi ddigon o amser i ystyried gwybodaeth am ddisgyblion wrth gyflenwi gwersi neu am nad ydynt yn rhoi digon o sylw i wybodaeth o'r fath.

Mae'r tarfu mwyaf mewn ysgolion cynradd yn digwydd o ganlyniad i beidio â chael strategaeth i leihau effaith absenoldeb heb ei gynllunio ond a allai fod yn hirdymor. Mewn sefyllfaoedd cymhleth, megis pan fydd staff yn cael eu hatal dros dro neu'n absennol yn aml oherwydd salwch, ond nid yn ddi-dor, nid yw ysgolion yn rheoli na'n gwerthuso effaith cael nifer o staff yn cyflenwi ar gyfer yr un grŵp blwyddyn. Yn rhy aml, mae hyn yn effeithio ar ymddygiad disgyblion yn ogystal â'u dysgu.

Mae gan y rhan fwyaf o ysgolion drefniadau addas ar gyfer cyflenwi pan fydd athrawon yn absennol drwy ddefnyddio staff cyflenwi mewnol (CALU neu oruchwylwyr cyflenwi a gyflogir gan yr ysgol) neu drwy ddod o hyd i athrawon cyflenwi allanol.

Mae gan lawer o ysgolion cynradd ac uwchradd drefniadau gweinyddol priodol i gefnogi staff cyflenwi. Mae mwyafrif yr ysgolion yn darparu llawlyfr neu ddogfen arweiniad i staff cyflenwi sy'n newydd i'r ysgol. Fodd bynnag, nid yw staff cyflenwi bob amser yn derbyn y wybodaeth angenrheidiol am iechyd a diogelwch neu amddiffyn plant, yn cynnwys manylion cyswllt y swyddog amddiffyn plant enwebedig yn yr ysgol.

Mae rhai ysgolion, yn enwedig ysgolion cyfrwng Cymraeg ac ysgolion mewn ardaloedd gwledig neu ddifreintiedig yn economaidd, yn ei chael hi'n anodd dod o hyd i athrawon cyflenwi addas. Mae mwyafrif yr ysgolion uwchradd yn ei chael hi'n anodd dod o hyd i athrawon pynciau â phrinder, megis mathemateg a ffiseg.

Nid yw'r rhan fwyaf o ysgolion yn rhoi digon o flaenoriaeth i reoli effaith absenoldeb athrawon na gwerthuso ei effaith ar ansawdd profiadau dysgwyr. Dim ond rhai ysgolion sy'n dadansoddi absenoldeb athrawon neu'n cymharu patrymau absenoldeb ag ysgolion eraill. Mae llawer o ysgolion yn monitro gwaith staff cyflenwi'n anffurfiol, ond ychydig sy'n arsylwi ar wersi'n ffurfiol, yn craffu ar y gwaith a gynhyrchwyd gan y dysgwyr, neu'n gofyn am farn dysgwyr, er mwyn gwerthuso effaith y trefniadau cyflenwi.

Ychydig o adborth a ddarperir gan y rhan fwyaf o ysgolion ac asiantaethau addysgu i staff cyflenwi ynglŷn â'u perfformiad ac ychydig o wybodaeth a gofnodir. Mae'r adborth yn fwy manwl pan geir pryderon ynglŷn ag addysg neu reoli dosbarth. Roedd bron bob ysgol wedi mynegi pryder ar ryw adeg neu'i gilydd ynglŷn ag ansawdd rhai athrawon cyflenwi. Mae rhai asiantaethau'n gofyn am adborth ar leoliadau, ond mewn nifer o achosion, nid oes trefniadau cadarn ar waith i gasglu'r wybodaeth hon. Nid yw awdurdodau lleol sy'n darparu rhestri o athrawon cyflenwi fel arfer yn gofyn am adborth ar eu perfformiad.

Yn y mwyafrif o ysgolion, mae penaethiaid ac uwch arweinwyr eraill bellach yn treulio mwy o amser yn cyflenwi mewn dosbarthiadau nag o'r blaen. Y rheswm am hyn yw eu bod weithiau'n cynnig gwneud gwaith cyflenwi eu hunain, gan eu bod yn cael anhawster dod o hyd i staff cyflenwi. Mae hyn yn ddefnydd aneffeithlon o'u hamser, er bod un fantais i'w chael wrth i ddisgyblion dueddu i beidio â chamymddwyn mewn amgylchiadau o'r fath. Mae trefniant fel hyn yn gwrthdaro â darpariaethau 'prin gyflenwi' a ddylai fod yn berthnasol i benaethiaid ac uwch staff hefyd.

Yn gyffredinol, mae morâl ymhlith staff cyflenwi sy'n gweithio drwy asiantaethau recriwtio yn isel. Maent yn gweithio mewn amgylchiadau heriol ac mewn llawer o achosion ni chânt eu talu'n unol â'r brif raddfa gyflog i athrawon. Dywedodd lleiafrif o ysgolion mai'r gost yw'r ffactor bwysicaf wrth drefnu darpariaeth gyflenwi pan fydd athrawon yn absennol. Maent yn cymharu prisiau asiantaethau recriwtio ac yn trafod pris, a allai olygu bod athro cyflenwi'n ennill llai na hanner cyfradd ddyddiol yr athro cyfatebol. Mewn rhai ysgolion uwchradd, caiff goruchwylwyr cyflenwi eu recriwtio i gyflenwi dros absenoldeb tymor byr yn hytrach nag athrawon cyflenwi, am fod hynny'n rhatach.

Mae'r rhan fwyaf o oruchwylwyr cyflenwi a CALU a gyflogir yn barhaol gan ysgolion yn derbyn hyfforddiant priodol fel rhan o raglen hyfforddiant mewn swydd eu hysgol. Ond nid all athrawon cyflenwi eraill fanteisio ar ystod eang o gyfleoedd datblygu proffesiynol. Yn y rhan fwyaf o achosion, byddai trefnu eu hyfforddiant eu hunain neu fynd ar gyrsiau wedi'u trefnu gan gwmnïau preifat yn golygu colli diwrnod o gyflog. Mae diffyg datblygiad proffesiynol priodol yn effeithio'n wael ar staff cyflenwi sy'n edrych am swydd barhaol. Gall eu gwybodaeth a'u dealltwriaeth o bolisïau a blaenoriaethau cenedlaethol ddirywio dros amser, gan ei gwneud hi'n anoddach iddynt ddod o hyd i swydd barhaol.

Argymhellion

Dylai ysgolion:

1. Reoli absenoldeb athrawon yn fwy effeithlon.
2. Gwella ansawdd addysgu a dysgu mewn gwersi sy'n cael eu cymryd gan staff cyflenwi drwy wneud yn siŵr bod y gwaith wedi'i osod ar lefel briodol a bod staff yn derbyn digon o wybodaeth am anghenion dysgwyr unigol.
3. Cynorthwyo staff cymorth a chyflenwi i wella eu technegau ar gyfer rheoli ymddygiad yn y dosbarth.
4. Gwerthuso effaith absenoldeb athrawon ar ddysgwyr, yn enwedig disgyblion mwy galluog a disgyblion yng nghyfnod allweddol 3, a monitro ansawdd addysgu a dysgu pan fydd athrawon yn absennol.
5. Sicrhau bod staff cyflenwi'n cael eu cynnwys mewn trefniadau rheoli perfformiad.
6. Darparu rhagor o gyfleoedd datblygu proffesiynol ar gyfer staff cyflenwi.
7. Sicrhau bod staff cyflenwi yn derbyn gwybodaeth hanfodol am iechyd a diogelwch, ac amddiffyn plant, yn cynnwys manylion cyswllt y swyddog amddiffyn plant enwebedig yn yr ysgol.

Dylai awdurdodau lleol ac asiantaethau cyflenwi:

8. Ddarparu data cymharol ar gyfraddau absenoldeb athrawon i ysgolion.
9. Gofyn am adborth ar ansawdd staff cyflenwi a gofrestrir ganddynt, a'i gofnodi, a defnyddio'r wybodaeth ar gyfer rheoli ansawdd.

Dylai Llywodraeth Cymru:

10. Sicrhau gwell mynediad i staff cyflenwi at y rhaglenni hyfforddiant cenedlaethol sydd ar gael i athrawon a gyflogir yn barhaol.

Atodiad 3 – Gwariant ariannol

Darparodd awdurdodau lleol ddata gwariant ar drefniadau cyflenwi eu hysgolion am y pedair blynedd o 2008-09 lle'r oedd ar gael. Dim ond 18 o'r 22 Awdurdod a allodd ddarparu data ar gyfer y pedair blynedd ond roedd pob un yn gallu darparu ffigyrau gwariant ar gyfer 2011-12 (Ffigur 9).

Roedd gwahaniaethau rhwng yr awdurdodau o ran y gwaith cyflenwi a gâi ei gynnwys o dan y pennawd yn y gyllideb, yn arbennig pa un a oedd y gyllideb gyflenwi'n cynnwys absenoldeb mamolaeth ai peidio. Os oedd athro cyflenwi a gâi ei dalu'n ddyddiol yn cyflenwi dros gyfnod o absenoldeb mamolaeth, câi'r gost ei chynnwys yn y gyllideb ar gyfer cyflenwi ond ni wneid hynny os oedd penodiad tymor penodol yn cyflenwi dros y cyfnod o absenoldeb mamolaeth.

Nid yw'r cyfanswm yn cynnwys cyflenwi gan oruchwylwyr cyflenwi na CALU a gyflogwyd yn benodol ar gyfer cyflenwi, gan athrawon 'fel y bo'r angen' â chyflenwi'n rhan neu'r cyfan o'u contract gwaith, na chan athrawon a gyflogwyd gan yr ysgol sy'n cyflenwi o dan y darpariaethau 'prin gyflenwi'. Nid yw ychwaith yn cynnwys unrhyw waith cyflenwi gan uwch athrawon. Gall gynnwys peth gwariant ar staff dros dro ac eithrio athrawon neu gynorthwywyr addysgu (er enghraifft goruchwylwyr amser cinio, gofalwyr a staff swyddfa) gan nad oedd awdurdodau lleol bod amser yn gallu dangos gwariant ar y staff hyn ar wahân. Yn y rhan fwyaf o ysgolion cynradd, staff parhaol yw'r staff sy'n darparu gwersi pan fo athrawon yn gwneud gwaith cynllunio, paratoi ac asesu. Ond os yw ysgolion yn defnyddio staff cyflenwi i'r diben hwn, caiff y costau hyn eu cynnwys yn y data gwariant a roddir i ni.

Er gwaethaf y cafeatau hyn, dyma'r ymarfer sydd wedi rhoi'r amcangyfrif gorau hyd yn hyn o wariant ysgolion a gynhelir yng Nghymru ar drefniadau cyflenwi. Gwelodd fod ysgolion a gynhelir wedi gwario cyfanswm o £53.75 miliwn ar gyflenwi yn 2011-12.

O'r cyfanswm hwn, gwariwyd £22.0 miliwn (41 y cant o'r cyfanswm) ar gyflenwi gan asiantaethau recriwtio a £31.75 miliwn (59 y cant o'r cyfanswm) ar gyflenwi mewn ffyrdd eraill, fel arfer gan yr ysgol neu drwy gronfa awdurdod lleol os oedd un ar gael.

Roedd gwahaniaethau o ran faint oedd awdurdodau lleol yn ei dalu i asiantaethau lleol o ganlyniad i bolisïau lleol yn cynnwys pa un a oedd yr awdurdod yn darparu cronfa neu gofrestr o athrawon cyflenwi ai peidio. Amrywiai'r gyfran o gyfanswm y gwariant a dalwyd i asiantaethau o un awdurdod lleol i'r llall, o 100 y cant o'r gwariant i ddim gwariant o gwbl.

Ledled Cymru, roedd cyfartaledd y gwariant ar gyflenwi fesul disgybl yn £118 er bod hyn yn amrywio o un awdurdod lleol i'r llall rhwng £43 a £226 y disgybl.

Gwariodd ysgolion cynradd £28.8 miliwn ar gyflenwi yn 2011-12, sy'n cyfateb i £129 y disgybl yn 2011-12. Roedd gwariant ysgolion uwchradd ar gyflenwi'n llai, sef £13.3 miliwn neu £77 y disgybl. Roedd cyfanswm y gwariant ar gyflenwi mewn ysgolion arbennig yn £2.4 miliwn, cyfartaledd o £607 y disgybl.

Ffigur 9 – Gwariant ar drefniadau cyflenwi yn ôl sector 2011-12

	Cyfanswm gwariant (£)	% a wariwyd ar asiantaethau cyflenwi	Gwariant fesul disgybl[2]
Cynradd	28,812,292	38.3%	£135
Uwchradd	13,276,090	42.8%	£77
Ysgolion arbennig	2,406,543	35.0%	£599
Ansicr[1]	9,255,434.14	47.9%	-
Cyfanswm	53,750,359	40.9%	£119

Nodyn

1 Ni ellid priodoli peth o'r gwariant i sectorau oherwydd y modd y câi ei gofnodi. Roedd y mwyafrif o'r gwariant hwn yng Nghyngor Dinas a Sir Abertawe a Chyngor Bwrdeistref Sirol Caerffili nad oedd yn gallu priodoli unrhyw ran o'u gwariant i sectorau. Mae hyn yn £7.22 miliwn o gyfanswm y gwariant.

2 Mae'r ffigyrau'n hepgor awdurdodau lleol Abertawe a Chaerffili na allent briodoli gwariant ar gyflenwi i sectorau.

Darparodd 18 o'r 22 awdurdod lleol yng Nghymru[30] ddata ar wariant ar gyfer y pedair blynedd ers 2008-09. Yn gyffredinol, cynyddodd gwariant ar gyflenwi bron saith y cant ers 2008-09. Fodd bynnag, mae hyn yn cuddio'r ffaith fod awdurdodau lleol yn amrywio'n sylweddol: roedd 10 o'r 18 awdurdod lleol a ddarparodd ddata wedi gweld cynnydd o ran faint o arian a wariwyd ar gyflenwi ers 2008-09 ond roedd 8 ohonynt wedi gweld y swm yn gostwng dros yr un cyfnod.

Yn ystod y cyfnod hwn, gwariodd awdurdodau lleol gyfran fwy o gyfanswm eu gwariant ar asiantaethau cyflenwi: gan ystyried y 18 awdurdod lleol a ddarparodd ddata ar gyfer y pedair blynedd yn unig, derbyniodd asiantaethau 27 y cant o'r holl wariant yn 2008-09 o gymharu â 38 y cant yn 2011-12.

Darparodd 14 o'r awdurdodau wybodaeth ynglŷn â faint o'r gwariant a gâi ei adennill o grantiau. Awgrymai'r wybodaeth fod 17.4 y cant o £32.8 miliwn o wariant wedi'i adennill yn 2011-12, sy'n cyfateb i ddefnyddio £9.2 miliwn o incwm grant. Darparodd y rhan fwyaf o'r awdurdodau wybodaeth am flynyddoedd blaenorol ac awgrymai hyn fod lefel yr arian a gafodd ei adennill o grantiau tua 16 y cant yn 2010-11, 20 y cant yn 2009-10 a 21 y cant yn 2008-09.

30 Ni allodd cynghorau Caerdydd, Sir y Fflint, Castell-nedd Port Talbot a Merthyr Tudful ddaparu data cymharol ar gyfer pob un o'r pedair blynedd.

Atodiad 4 – Y gweithlu athrawon cyflenwi

Mae ffigyrau a ddarparwyd gan Gyngor Addysgu Cyffredinol Cymru (CyngACC) yn Hydref 2012 yn cynnig darlun o'r gweithlu athrawon cyflenwi:

- yn gyffredinol, roedd 13.2 y cant o athrawon cofrestredig y CyngACC yn gweithio fel athrawon cyflenwi'n bennaf;
- mae athrawon benywaidd ychydig yn fwy tebygol o fod yn gweithio fel athrawon cyflenwi: roedd 13.7 y cant o athrawesau yn gweithio fel athrawon cyflenwi o gymharu â 11.6 y cant o athrawon gwrywaidd;
- mae ychydig dros draean (34 y cant) o athrawon cofrestredig sy'n gweithio fel athrawon cyflenwi wedi cymhwyso ers llai na phum mlynedd; ac
- roedd ychydig dros un o bob pump (21.1 y cant) o athrawon cofrestredig sydd wedi cymhwyso ers llai na phum mlynedd yn gweithio fel athrawon cyflenwi.

Ar gyfer yr astudiaeth hon, gofynnwyd i athrawon cyflenwi a ymatebodd i'n harolwg ynglŷn â'u gwaith a'u huchelgais ar gyfer y dyfodol:

- Dywedodd 58 y cant o athrawon cyflenwi eu bod yn llwyddo i ddod o hyd i gymaint o waith ag y dymunent.
- Dywedodd y mwyafrif o'r athrawon cyflenwi eu bod fel arfer yn goruchwylio ac yn marcio llyfrau yn eu lleoliadau (Ffigur 10). Dywedodd bron eu hanner eu bod yn cynllunio gwersi, yn codi i bron 90 y cant o athrawon cyflenwi ar leoliadau am fwy nag wythnos. Ond anaml y byddai athrawon cyflenwi'n mynd â dysgwyr ar deithiau a dywedodd bron eu hanner mai anaml y byddent yn mynychu cyfarfodydd rhieni a chyfarfodydd staff, yn diweddaru cofnodion neu'n ysgrifennu adroddiadau. Roedd athrawon cyflenwi ar leoliad am dros fis yn fwy tebygol o gyflawni'r dyletswyddau hyn.
- Dywedodd 40 y cant o athrawon cyflenwi eu bod wedi cael cynnig ymuno â chynllun pensiwn yn eu lleoliad presennol neu fwyaf diweddar; dywedodd 11 y cant eu bod wedi derbyn tâl salwch; ac 11 y cant eu bod wedi cael treuliau teithio.
- Roedd ychydig o dan eu hanner (47 y cant) eisiau dod o hyd i swydd barhaol o fewn dwy flynedd. Fodd bynnag, dywedodd 42 y cant mai eu bwriad oedd dal i fod yn athrawon cyflenwi ymhen dwy flynedd. Rydym wedi galw'r rhain yn 'athrawon cyflenwi fel gyrfa'.

Ffigur 10 – Roedd y gwaith a wnaed gan athrawon cyflenwi'n amrywio yn ôl hyd y lleoliad

	Bob amser/ Yn bennaf	Dim ond ar leoliadau dros wythnos o hyd	Dim ond ar leoliadau dros fis o hyd	Byth/ Yn anaml
Goruchwylio amser egwyl	74.2%	3.2%	3.2%	19.4%
Marcio gwaith	66.7%	21.2%	3.0%	9.1%
Cynllunio gwersi	45.5%	33.3%	9.1%	12.1%
Mynd â dysgwyr ar ymweliadau	20.0%	10.0%	10.0%	60.0%
Mynychu cyfarfodydd rhieni	9.7%	0.0%	48.4%	41.9%
Mynychu cyfarfodydd staff	9.7%	9.7%	32.3%	45.2%
Diweddaru cofnodion dysgwyr	19.4%	9.7%	29.0%	41.9%
Ysgrifennu adroddiadau dysgwyr	9.7%	6.5%	32.3%	48.4%
Cymryd rhan mewn Datblygiad Proffesiynol Parhaus	13.3%	3.3%	20.0%	63.3%

Ffynhonnell: Arolwg Swyddfa Arolwg Cymru o athrawon cyflenwi Tachwedd 2012 – Ionawr 2013

Atodiad 5 – Ystadegau absenoldeb oherwydd salwch

Dengys ystadegau absenoldeb oherwydd salwch Llywodraeth Cymru fod athrawon wedi bod yn absennol am gyfanswm o 213,317 diwrnod oherwydd salwch yn 2011, y flwyddyn y seiliwyd y data ariannol yn yr adroddiad hwn arni, sef cyfartaledd o saith diwrnod y gweithiwr[31]. Ar sail bod athrawon yn gweithio 195 diwrnod y flwyddyn, mae hyn yn cyfateb i gyfradd absenoldeb oherwydd salwch o 3.5 y cant. Bu athrawon amser llawn yn absennol o'r gwaith am fwy o ddyddiau (wyth diwrnod) ar gyfartaledd nag athrawon a oedd yn gweithio llai nag amser llawn (chwe diwrnod).

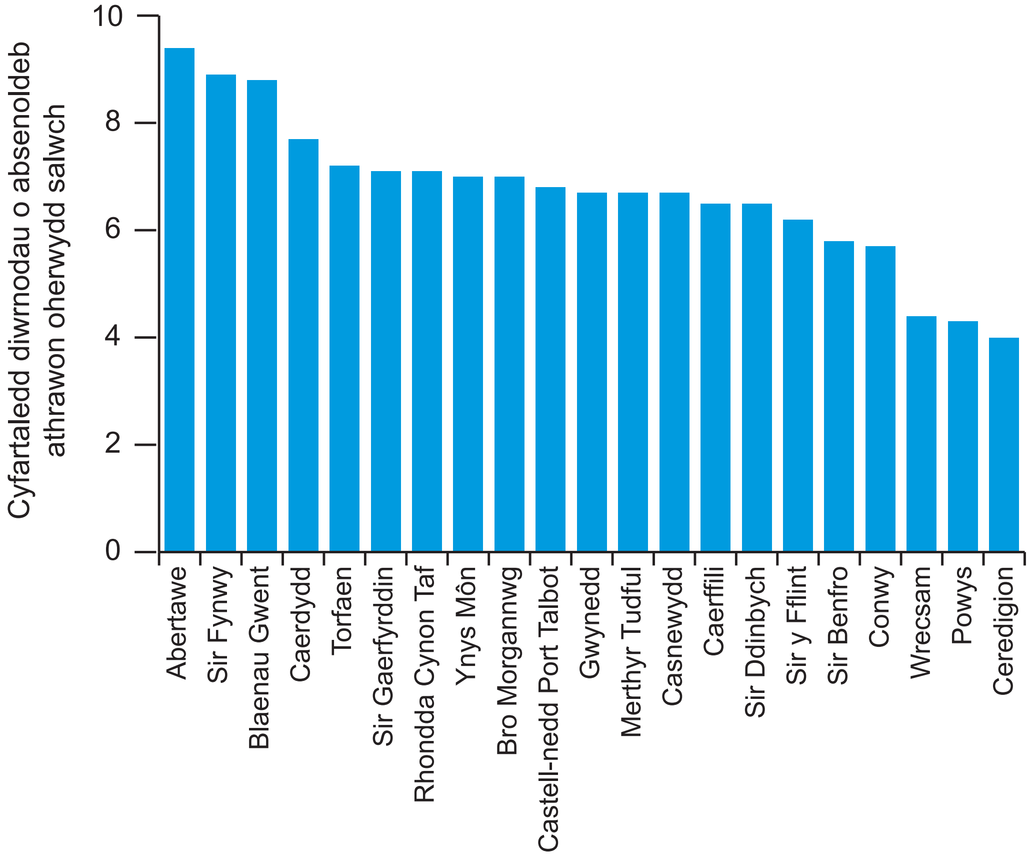
Yn gyffredinol, bu 59 y cant o athrawon yn absennol am o leiaf un diwrnod. Cyfartaledd dyddiau absennol athrawon a fu'n absennol am o leiaf un diwrnod oedd 13. Roedd ychydig dros hanner (51 y cant) yr absenoldebau yn para am fwy na 20 diwrnod. Absenoldeb tymor byr (llai na 5 diwrnod yn olynol) oedd ychydig dros chwarter (27 y cant) yr absenoldebau.

Roedd cryn dipyn o amrywio rhwng lefelau absenoldeb yr awdurdodau o ran nifer cyfartalog o ddyddiau o salwch, yn amrywio rhwng 4.0 a 9.4 (Ffigur 11).

Yn 2012, roedd nifer cyfartalog y dyddiau a gollwyd oherwydd salwch ar gyfer pob athro yn dal i fod yn saith diwrnod ond arweiniodd gostyngiad yn hyd absenoldeb athrawon amser llawn at ostwng cyfanswm y dyddiau o absenoldeb oherwydd salwch o 213,317 i 187,377 diwrnod.

31 Ystadegau Cymru (Mehefin 2013) *Athrawon mewn gwasanaeth, swyddi gwag ac absenoldeb drwy salwch: Ionawr 2013*, Datganiad y Gyfarwyddiaeth Ystadegol (SDR) (Saesneg yn unig) 101/2013, Tabl 7

Ffigur 11 – Roedd cryn dipyn o amrywio yn nifer cyfartalog y dyddiau o absenoldeb athrawon oherwydd salwch rhwng un awdurdod lleol a'r llall yng Nghymru yn 2011[1, 2, 3]



Noder

1 Athrawon ar gontractau parhaol a gyflogir am fwy na mis. Cyfrifir y ffigyrau ar sail cyfrif pennau, nid ar sail nifer y staff cyfwerth ag amser llawn.

2 Mae'r ffigyrau'n hepgor ystadegau gan Gyngor Pen-y-bont ar Ogwr gan i ni nodi gwallau yn eu cyfrifiadau.

3 Nododd Cyngor Rhondda Cynon Taf wall yn eu cyfrifiadau a olygai fod ei ystadegau'n uwch nag y dylent fod. Mae'r ffigurau a ddangosir yma wedi'u diwygio.

Atodiad 6 – Trefniadau cyflenwi yng ngwledydd eraill y DU

Mae gwledydd eraill y DU wedi defnyddio dulliau gwahanol o reoli trefniadau cyflenwi. Yn yr Alban a Gogledd Iwerddon, bu'r llywodraethau wrthi'n datblygu trefniadau cyflenwi newydd tra mae'r trefniadau yn Lloegr yn debycach i rai Cymru gydag economi gymysg o ran darpariaeth yn cynnwys asiantaethau cyflenwi a chofrestri awdurdodau lleol.

Yr Alban

Yn yr Alban[32], mae deddfwriaeth Senedd yr Alban yn ei gwneud hi'n ofynnol i bob aelod o staff cyflenwi fod wedi'i gyflogi gan awdurdod lleol. Drwy hyn, cynhelir eu hawliau i delerau ac amodau tebyg i staff parhaol.

Fodd bynnag, cytunodd Pwyllgor Negodi dros Athrawon yr Alban (SNCT) (sy'n cynrychioli Llywodraeth yr Alban, awdurdodau lleol ac undebau athrawon) y dylid talu pob contract cyflenwi pum diwrnod neu lai ar Bwynt 1 y brif raddfa (£25,716 pro rata, sef £15.63 yr awr) waeth pa mor brofiadol yw'r athro. Mae contractau o'r fath yn cynnwys 22.5 awr o amser cyswllt dosbarth a 2.5 awr o amser heb gyswllt yr wythnos (h.y. wythnos waith o 25 awr) o gymharu ag wythnos waith arferol i athrawon o 35 awr[33]. Mae hyn yn cyfateb i gyfradd o £78.15 y diwrnod. Caiff pob cytundeb unigol o bum diwrnod neu lai ei drin fel contract ar wahân. Mewn sefyllfaoedd lle mae'r cyfnod cyflenwi'n fwy na'r pum diwrnod cychwynnol, dylid rhoi contract dros dro tymor penodol i'r athro. O ddiwrnod chwech ymlaen, bydd y cyflog, yr oriau gwaith a'r dyletswyddau'n cydymffurfio â'r hyn a geir yn Llawlyfr SNCT. Mae llawer o athrawon cyflenwi wedi gwrthwynebu'r newid hwn. Mae'r SNCT yn monitro effaith y newid ar niferoedd athrawon cyflenwi.

Gogledd Iwerddon

Yng Ngogledd Iwerddon, cynghorodd yr Adran Addysg ysgolion ac awdurdodau cyflogi mai dim ond athrawon dirprwyol ar Gofrestr Gogledd Iwerddon o Athrawon Dirprwyol (NISTR) y dylid eu cyflogi i weithio mewn ysgolion o 1 Medi 2006 ymlaen[34]. Cefnogwyd hyn gan yr Adran Addysg a'i gadarnhau gan Gyngor Addysgu Cyffredinol Gogledd Iwerddon. Caiff pob athro cyflenwi ei dalu yn ôl yr un telerau ac amodau â staff parhaol a NISTR sy'n cynnal pob gwiriadau cyflogi ar gyfer staff. Mae NISTR yn darparu gwasanaeth archebu wedi'i ariannu'n ganolog 24 awr y dydd, saith diwrnod yr wythnos i ysgolion.

Mae'n ofynnol i bob ysgol yng Ngogledd Iwerddon ddatblygu polisi cyflenwi ar gyfer trefniadau cyflenwi yn ystod cyfnodau y bydd athrawon yn absennol. Lluniwyd polisi enghreifftiol i gynorthwyo ysgolion. Dylai'r polisi gynnwys trefniadau ar gyfer absenoldeb wedi'i gynllunio a heb ei gynllunio. Bwrdd Llywodraethu'r ysgol sy'n gyfrifol am sicrhau bod trefniadau priodol ar waith ar gyfer cyflenwi. Prifathro'r Ysgol (y pennaeth) sy'n gyfrifol am ddarparu a gweithredu polisi cyflenwi'r ysgol, mewn ymgynghoriad â staff a'u cynrychiolwyr undebau llafur, ac am sicrhau bod dosbarthiad trefniadau cyflenwi'n cael ei reoli'n deg a chyfartal.

Mae Swyddfa Archwilio Gogledd Iwerddon wedi adolygu'r trefniadau ar gyfer athrawon dirprwyol ddwywaith (yn 2003 a 2010). Yn ei adroddiad diweddaraf, er bod cyfraddau absenoldeb athrawon oherwydd salwch wedi gostwng, dywedodd y Rheolwr ac Archwilydd Cyffredinol fod lle i'w gostwng ymhellach gan sicrhau arbedion posibl.

32 Kidner, C (2012) SPICe briefing: teacher employment Canolfan Wybodaeth Senedd yr Alban 12/73.

33 Pwyllgor Negodi dros Athrawon yr Alban (SNCT) *Changes to Pay and Conditions* www.snct.org.uk

34 Cofrestr Athrawon Dirprwyol Gogledd Iwerddon - www.nistr.org.uk

Problem gyson yng Ngogledd Iwerddon yw'r modd y mae ysgolion yn cyflogi athrawon newydd ymddeol ar gyfer cyflenwi. Roedd hyn yn cynyddu costau i'r ysgolion o gymharu â chyflogi athrawon llai profiadol – a rhatach – ac yn cyfyngu ar gyfleoedd i athrawon newydd gymhwyso.

Yn 1999-2000 cafodd ad-daliadau am gostau athrawon cyflenwi eu capio ar Lefel 4 o'r raddfa gyflog i athrawon gyda'r nod o gyfyngu ar gostau ac annog ysgolion i gyflogi athrawon newydd gymhwyso. Er hynny, gallai ysgolion ddal i gyflogi athrawon drutach o'u cyllidebau eu hunain a gwelodd adroddiad Swyddfa Archwilio Gogledd Iwerddon yn 2010 fod athrawon sy'n ymddeol yn gynnar yn dal i wneud cryn dipyn o waith cyflenwi. Yn 2008 09 darparai athrawon sy'n ymddeol yn gynnar 13 y cant o gyfanswm y dyddiau cyflenwi, yr un faint ag yn 2000-01. Lluniodd yr Adran ddeddfwriaeth a wnâi'r awdurdodau cyflogi'n gyfrifol am gost lawn iawndal ymddeol yn gynnar athrawon, a daeth i rym o Ebrill 2010. Rhagwelir y bydd yn cyfyngu ar yr arfer o ddyfarnu buddion ymddeol yn gynnar a thros amser yn gostwng nifer yr athrawon sy'n ymddeol yn gynnar sydd ar gael ar gyfer cyflenwi.

Lloegr

Yn Lloegr, mae'r trefniadau'n debyg i'r hyn ydynt yng Nghymru a thros y blynyddoedd diwethaf bu cynnydd yn y defnydd o asiantaethau cyflenwi a gostyngiad yn nifer yr awdurdodau lleol sy'n cadw rhestri o staff cyflenwi cofrestredig.

Cyn i'r trefniadau ddod i ben ym mis Mawrth 2013, roedd asiantaethau cyflenwi ac awdurdodau lleol yn Lloegr yn gallu ennill yr un Marc Ansawdd ag a oedd yn weithredol yng Nghymru nes 2010.

Er bod rhai awdurdodau lleol yn parhau i gefnogi cofrestri cyflenwi sy'n golygu bod athrawon cyflenwi'n cael eu talu ar y brif raddfa gyflog i athrawon, ni chaiff ysgolion rhydd ac academïau eu rhwymo gan y ddogfen cyflog ac amodau safonol a chânt osod eu cyfraddau cyflog eu hunain, yn cynnwys ar gyfer athrawon cyflenwi. O Awst 2012, gall academïau yn ogystal ag ysgolion rhydd gyflogi athrawon heb Statws Athro Cymwys a allai ehangu eu hopsiynau o ran cyflenwi[35].

Ni chaiff athrawon cyflenwi newydd gymhwyso gyfrif gwaith cyflenwi tuag at eu cyfnod ymsefydlu heblaw ei fod mewn un bloc sy'n para am o leiaf un tymor. Nid yw'r Llywodraeth yn credu bod cyfnodau byrrach yn cynnig yr ystod lawn o brofiad, cymorth ac asesiad i allu arddangos perfformiad boddhaol yn erbyn y meini prawf perthnasol[36].

Yn 2011, cynhyrchodd y Comisiwn Archwilio arweiniad ar reoli presenoldeb a chyflenwi fel rhan o'i raglen gwella gwerth am arian mewn ysgolion[37]. Er bod cyfraddau salwch cenedlaethol yn disgyn, awgrymai eu dadansoddiad y gallai llawer o ysgolion wneud rhagor i hybu effeithlonrwydd drwy ostwng cyfraddau absenoldeb. Dengys y dadansoddiad fod gan 37 o gynghorau gyfraddau absenoldeb oherwydd salwch sy'n uwch na lefel y chwartel uchaf. Pe bai ysgolion yn yr ardaloedd hyn yn lleihau absenoldeb oherwydd salwch i'r un lefel â'r gweddill, gallent ryddhau gwerth £14 miliwn o amser athro cynhyrchiol yn flynyddol. Tynnodd yr adroddiad sylw at gamau y gallai ysgolion eu mabwysiadu'n gyffredinol i reoli presenoldeb yn well, ac at swyddogaeth awdurdodau lleol yn cefnogi arweinwyr ysgolion.

Mae'r adroddiad hefyd yn archwilio opsiynau ar gyfer cyflenwi yn cynnwys defnydd o staff yr ysgol ei hun a chyflogi goruchwylwyr cyflenwi a CALU. Awgrymai'r awduron nifer o gwestiynau y gallai arweinwyr ysgolion, Llywodraethwyr a Chynghorau eu gofyn er mwyn asesu effeithiolrwydd eu darpariaeth fewnol ar gyfer cyflenwi:

35 Ym mis Medi 2012, roedd 54 y cant o ysgolion uwchradd yn Lloegr yn academïau neu wedi gwneud cais i ddod yn academïau er bod y gyfran o ysgolion cynradd sydd wedi dod, neu sy'n cynllunio i ddod yn academïau yn llawer llai.

36 Yr Adran Addysg (2013) *Induction for newly qualified teachers (England)* paragraffau 1.5 a 2.17-2.18 www.education.gov.uk.

37 Y Comisiwn Archwilio (2011) *Managing staff absence and cover: better value for money in schools.*

- Faint o gyfle sydd yna i'r ysgol wneud defnydd o athrawon presennol ar gyfer cyflenwi?
- Beth yw oblygiadau ariannol ac addysgol cyflogi athro 'fel y bo'r angen' i gyflenwi pan fydd athrawon yn absennol?
- Pa ddefnydd a wna'r ysgol o staff cymorth cymwys i gyflenwi dros absenoldeb tymor byr?
- A ydych chi'n cefnogi hyfforddiant ar gyfer y swyddogaethau dynodedig hyn?
- Pa opsiynau a archwiliwyd gennych (er enghraifft, diwygio amserlenni neu gydweithio ag ysgolion eraill) ar gyfer sicrhau darpariaeth gyflenwi fewnol?

Amcangyfrifodd y Comisiwn Archwilio fod cyfanswm y gwariant ar athrawon cyflenwi yn 2009/10 yn £875 miliwn, sy'n cyfateb i £123 y disgybl. Er hynny, roedd cryn dipyn o amrywio, gyda chwarter yr ysgolion yn gwario mwy na £185 y disgybl. Roedd bron 20 y cant o ysgolion yn gwario dros 10 y cant o'u cyllidebau addysgu ar athrawon cyflenwi. Roedd gan dros dri chwarter yr ysgolion yswiriant absenoldeb i'w helpu i reoli cost absenoldeb ac argymhellai'r adroddiad y dylai ysgolion ystyried y tebygolrwydd y byddai costau premiymau'n fwy na chostau cyflenwi cyn ystyried prynu yswiriant, ac archwilio ffyrdd o leihau risg sy'n gysylltiedig ag absenoldeb athrawon.

Hefyd, awgrymodd awduron yr Adroddiad gwestiynau y dylai arweinwyr ysgol, Llywodraethwyr a Chynghorau eu gofyn ynglŷn â chostau cyflenwi:

- Sut ydych chi'n monitro ac yn adrodd ar y defnydd o athrawon cyflenwi a chostau cysylltiedig ag athrawon cyflenwi? Sut y mae'r rhain wedi newid dros amser?
- Sut ydych chi wedi meincnodi gwariant ar athrawon cyflenwi'n lleol a chydag ysgolion tebyg? Sut ydych chi'n cyfiawnhau eich gwariant – yn ôl yr angen neu yn ôl ansawdd yr athrawon cyflenwi?
- Sut ydych chi wedi asesu costau cymharol contractau uniongyrchol ag athrawon cyflenwi a defnyddio staff o asiantaeth?
- A ydych chi wedi cynnal dadansoddiad ariannol o ddichonoldeb yswiriant athrawon cyflenwi?

Mae cyfyngiadau ar y ddogfen hon

Mae cyfyngiadau ar y ddogfen hon

Eitem 5.1

Huw Lewis AC / AM
Y Gweinidog Addysg a Sgiliau
Minister for Education and Skills

Llywodraeth Cymru
Welsh Government

Eich cyf/Your ref
Ein cyf/Our ref

Ann Jones AC
Cadeirydd
Pwyllgor Plant, Pobl Ifanc ac Addysg
Cynulliad Cenedlaethol Cymru
Tŷ Hywel
Bae Caerdydd
Caerdydd
CF99 1NA

11 Chwefror 2015

Annwyl Ann,

Y Pwyllgor Plant, Pobl Ifanc ac Addysg – Cam 1 Craffu Bil Cymwysterau Cymru

Yn dilyn fy mhresenoldeb yn y Pwyllgor Plant, Pobl Ifanc ac Addysg ar 5 Chwefror, fe gytunais i ddarparu rhagor o wybodaeth mewn ymateb i rai cwestiynau gan Aelodau o'r Pwyllgor. Er hwylustod rwyf i wedi gosod fy ngwybodaeth bellach isod dan bob un o'r pwyntiau gweithredu a ddarparwyd gan y Pwyllgor.

Y nifer o ysgolion yn ardaloedd y ffin sy'n prynu cymwysterau o fyrddau arholi yn Lloegr.

Fy nealltwriaeth i yw oedd bod byrdwn y cwestiwn hwn yn ymwneud â'r potensial y gallai ysgolion a gynhelir yn ardal y ffin ddewis defnyddio cymwysterau *nad ydynt* wedi'u hachredu yng Nghymru – yn hytrach na'i fod yn ymwneud ag ysgolion yn dewis, yn ddilys, defnyddio cymwysterau gan gyrff dyfarnu sydd *wedi'u* hachredu i'w dyfarnu yng Nghymru.

Gan fod y mwyafrif o gymwysterau TGAU a Safon Uwch ar hyn o bryd yn parhau'n achrededig i'w defnyddio yng Nghymru (gan Weinidogion Cymru) ac mewn mannau eraill (gan Ofqual a CCEA), efallai mai'r data mwyaf ystyrlon y gallaf ei ddarparu yw hwnnw sy'n ymwneud â TGAU Saesneg Iaith gan mai dim ond fersiwn CBAC oedd wedi'i achredu i'w ddefnyddio yng Nghymru ar gyfer cyfres arholiadau haf 2014.

Bae Caerdydd • Cardiff Bay
Caerdydd • Cardiff
CF99 1NA

English Enquiry Line 0845 010 3300
Llinell Ymholiadau Cymraeg 0845 010 4400
Correspondence.Huw.Lewis@Wales.gsi.gov.uk

Wedi'i argraffu ar bapur wedi'i ailgylchu (100%)
Printed on 100% recycled paper

Yn ystod haf 2014, mae data'r Cydgyngor Cymwysterau yn nodi bod 38,535 ymgeiswyr wedi sefyll TGAU ym maes pwnc Saesneg yng Nghymru yn ystod haf 2014. Rydym yn gwybod bod 38,515 o'r rheini wedi'u cofrestru i sefyll cymhwyster CBAC, felly mae'n ymddangos ar yr wyneb mai dim ond 20 o ymgeiswyr a safodd yr arholiad gyda bwrdd arall. Gellid priodoli gwahaniaeth mor fach â hyn i nifer o ffactorau gan gynnwys ymgeiswyr hwyr neu o ysgolion annibynnol. Rwyf i'n credu felly y gallwn fod yn hyderus nad oes, ar hyn o bryd, achos sylweddol (os o gwbl) o beidio â chydymffurfio.

Y lefel o reolaeth sydd gan awdurdodau lleol dros ysgolion sefydledig (a gynhelir â grant yn flaenorol) yn ardaloedd y ffin.

Codwyd y mater hwn mewn perthynas ag adran 29 y Bil a sut y gellid sicrhau cydymffurfiaeth â hi. Deddf Safonau a Threfniadaeth Ysgolion (Cymru) 2013 yw'r ddeddfwriaeth berthnasol yn hyn o beth. Mae'r Ddeddf hon yn darparu'r trefniadau gorfodi a fyddai ar gael pe bai dyletswydd yn cael ei thorri mewn perthynas ag unrhyw 'Ddeddf Addysg' naill ai gan awdurdod lleol neu gorff llywodraethu ysgol a gynhelir. Mae adran 29 yn gosod dyletswydd ar gorff llywodraethu ysgol a gynhelir yng Nghymru ac ar awdurdodau lleol yng Nghymru, ac os caiff ei weithredu, bydd Bil Cymwysterau Cymru'n Ddeddf Addysg (mae adran 56(2) y Bil yn darparu ar gyfer hyn). Pe bai dyletswydd ei thorri yn y modd hwn, mae'r pwerau gorfodi sydd ar gael (dan Ddeddf 2013) yn cynnwys pŵer i'r awdurdod lleol gyfeirio corff llywodraethu ysgol a gynhelir a phŵer i Weinidogion Cymru gyfeirio naill ai corff llywodraethu ysgol a gynhelir neu awdurdod lleol. Mae ysgolion sefydledig yn dod dan ddiffiniad ysgolion a gynhelir o fewn y Ddeddf hon a hefyd dan y diffiniad o ysgolion a gynhelir ym Mil Cymwysterau Cymru.

Felly, yn wahanol i'r cyfyngiad cyfredol ar gyllido (adrannau 96 - 99 Deddf Dysgu a Sgiliau 2000), sydd â darpariaeth gorfodi benodol (adran 102) nid oes angen darpariaeth benodol yn y Bil i orfodi adran 29 gan fod Deddf Safonau a Threfniadaeth Ysgolion (Cymru) 2013 yn darparu digon o drefniadau gorfodi (gan gynnwys ar gyfer ysgolion sefydledig).

Sut y bydd Deddfwriaeth gyfredol a Bil Cymwysterau Cymru'n rhyngweithio o ran prentisiaethau.

Ar hyn o bryd mae Llywodraeth Cymru'n cynnal adolygiad sylweddol o'r system prentisiaethau yng Nghymru a bydd angen i ni ystyried y sefyllfa unwaith y bydd canlyniadau'r adolygiad hwnnw'n wybyddus yn ddiweddarach eleni. Byddai'n gynamserol i ymrwymo Cymwysterau Cymru i rôl benodol mewn perthynas â phrentisiaethau cyn bod canlyniad yr adolygiad hwnnw'n wybyddus.

Mae deddfwriaeth gyfredol (Deddf Prentisiaethau, Sgiliau, Plant a Dysgu 2009), yn caniatáu i Weinidogion Cymru ddynodi person, a allai fod yn Cymwysterau Cymru, er enghraifft, yn Awdurdod Dyroddi i Gymru. Hynny yw, person sy'n dyroddi ac yn cyhoeddi fframweithiau prentisiaethau'n ymwneud â sector prentisiaethau penodol. Byddai swyddogaeth o'r fath, os bydd yn parhau yn dilyn yr adolygiad o brentisiaethau, yn gydnaws â phwerau Cymwysterau Cymru i gymeradwyo cymwysterau o ran ei fod, yn gyffredinol, yn ymwneud â phennu a yw'r cyfuniad o gymwysterau a chydrannau eraill mewn fframwaith prentisiaethau'n effeithiol o ran diwallu anghenion dysgwyr. Nid oes dim yn y Bil Cymwysterau Cymru arfaethedig a fyddai'n atal hyn rhag digwydd.

Effaith ariannol sefydlu Cymwysterau Cymru ar weddill y gyllideb Addysg a Sgiliau.

Wrth ymateb i’r pwynt hwn hoffwn dynnu eich sylw at fy ymateb diweddar i Gadeirydd y Pwyllgor Cyllid oedd yn cyfeirio yn ei dro at y detholiad canlynol o bapur tystiolaeth y Pwyllgor Plant, Pobl Ifanc ac Addysg a drafodwyd yn y cyfarfod ar 23 Hydref fel rhan o’r broses o graffu Cyllideb Ddrafft Llywodraeth Cymru 2015-16:

Cymwysterau Cymru

> *Mae darpariaeth yn y gyllideb o £7.903m wedi cael ei dyrannu ar gyfer cymwysterau yn 2015-16, i dalu am y broses barhaus o weithredu’r Adolygiad o Gymwysterau a sefydlu Cymwysterau Cymru.*
>
> *O fewn y Cam Gweithredu Cymwysterau rydym wedi dyrannu £2.3m ychwanegol yn 2015-16 ar gyfer y costau sefydlu sy’n gysylltiedig â Cymwysterau Cymru. Bydd y dadansoddiad terfynol o gostau’n cael ei gyhoeddi fel rhan o’r Asesiad Effaith Rheoleiddiol pan fydd y Bil Cymwysterau (Cymru) yn cael ei gyflwyno ar 1 Rhagfyr 2014. Rhagwelir trosglwyddiad pellach o’r Prif Grŵp Gwariant Gwasanaethau Canolog a Gweinyddu i’r Cam Gweithredu Cymwysterau, a fydd yn cael ei weithredu fel rhan o Gyllideb Atodol yn 2015-16, i roi cyfrif am aelodau o staff Llywodraeth Cymru a fydd yn trosglwyddo i’r corff newydd o 1 Medi 2015.*

Wrth gynnig y gyllideb hon, a gafodd ei derbyn gan y Cynulliad, fe adolygom ni’r holl flaenoriaethau addysg gan ddarparu’n briodol ar gyfer pob un. Rwyf i felly’n fodlon fod yr amcangyfrifon costau ar gyfer sefydlu a rhedeg Cymwysterau Cymru’n briodol ac yn realistig.

Hyderaf y bydd yr wybodaeth hon o gymorth i Aelodau’r Pwyllgor.

Yn gywir

Huw Lewis AC / AM
Y Gweinidog Addysg a Sgiliau
Minister for Education and Skills

Y Pwyllgor Cyllid
Finance Committee

Cynulliad Cenedlaethol Cymru
National Assembly for Wales

Huw Lewis,
Minister for Education and Skills,
Welsh Government

29 January 2015

Dear Huw,

Qualifications Wales Bill

At the Finance Committee meeting of 21 January 2015, the Committee considered the financial implications of the Qualifications Wales Bill. The Members had two queries in relation to the Bill, which we would appreciate your views on.

ICT costs

While Annex B to the RIA identifies that you have undertaken detailed work into the costings associated with ICT, the RIA does not set out detailed information on how these costs have been reached. In comparison, the staffing and premises costings are much more detailed, and show the assumptions used to calculate additional costs in these areas. Given that the RIA states that you have undertaken a detailed scoping study around costs in this area, it would be helpful to have further details of these.

Total and additional costs of the preferred option

You stated in evidence to the Children, Young People and Education Committee at its meeting on 11 December 2014, that the Bill will be funded "within the agreed education budget" and that you "do not have access to an additional resource"[1]. We'd be grateful if you could confirm which specific

[1] Meeting transcript of the Children, Young People and Education Committee – 11 December 2014

Bae Caerdydd
Caerdydd
CF99 1NA

Cardiff Bay
Cardiff
CF99 1NA

Ffôn/Tel:02920898120
Ebost/Email: financecommittee@wales.gov.uk

Croesewir gohebiaeth yn y Gymraeg a'r Saesneg/We welcome correspondence in both English and Welsh

budget will be used to cover the total and additional costs that will result from implementing the legislation.

I would be grateful if you were able to respond to these points by 20 February 2015. I am also copying this letter to the Chair of the Children, Young People and Education Committee.

Yours sincerely,

Jocelyn Davies AM
Chair

Huw Lewis AC / AM
Y Gweinidog Addysg a Sgiliau
Minister for Education and Skills

Llywodraeth Cymru
Welsh Government

Eich cyf/Your ref
Ein cyf/Our ref

Jocelyn Davies AM
Chair
Finance Committee
National Assembly for Wales
Ty Hywel
Cardiff Bay
Cardiff
CF99 1NA

10 February 2015

Dear Jocelyn,

Finance Committee – Consideration of the financial implications of the Qualifications Wales Bill

Thank you for your letter of 29 January, seeking further information on two points following Members consideration of the financial implications of the Qualifications Bill. For ease of reference, I have set out my response underneath each of the points that Members are seeking further information on.

ICT costs

You asked for a breakdown of the cost calculations for the ICT costs presented in the Qualifications Wales Bill's Explanatory Memorandum.

I am pleased to enclose such a breakdown in Annex A.

Total and additional costs of the preferred option

You also asked me to confirm which budget will be used to cover the total and additional costs that will result from implementing the legislation.

The total and additional costs for the new organisation are already part of the 2015/16 budget for Education, and will be met from the Qualifications Budget Expenditure Line (BEL) of the Education and Skills Main Expenditure Group (MEG), which currently totals £7.903m. In order to meet the anticipated costs of the preferred option which totals £9.412m in 2015-16, there will also be a transfer from the department's Delegated Running Costs budget within the Central Services and Administration MEG to the Qualifications BEL to cover the costs of the staff that will move from the Welsh Government to Qualifications Wales.

Bae Caerdydd • Cardiff Bay
Caerdydd • Cardiff
CF99 1NA

English Enquiry Line 0845 010 3300
Llinell Ymholiadau Cymraeg 0845 010 4400
Correspondence.Huw.Lewis@Wales.gsi.gov.uk

Wedi'i argraffu ar bapur wedi'i ailgylchu (100%)
Printed on 100% recycled paper

The following extract from the Children, Young People and Education Committee evidence paper discussed at the meeting on 23 October as part of the scrutiny process for Welsh Government's Draft Budget 2015-16 will be useful:

Qualifications Wales

> *A budget provision of £7.903m has been allocated to qualifications in 2015-16, covering both the on-going implementation of the Review of Qualifications and the establishment of Qualifications Wales.*
>
> *An additional £2.3m has been allocated to the Qualifications Action in 2015-16 for the set up costs associated with Qualifications Wales. The final breakdown of costs will be published as part of the Regulatory Impact Assessment when the Qualifications (Wales) Bill is introduced on 1 December 2014. A further transfer is anticipated from the Central Services and Administration MEG to the Qualifications Action, to be actioned as part of a Supplementary Budget in 2015-16, to account for the Welsh Government staff transferring to Qualifications Wales from 1 September 2015.*

In proposing this budget, which was accepted by the Assembly, we reviewed all the education priorities and made appropriate provision for each. I am therefore content that the cost estimates for the set up and running of Qualifications Wales are appropriate and realistic.

I trust that this information is helpful to Committee Members.

I am copying this letter to the Chair of the Children, Young People and Education Committee.

Best Regards
Huw

Huw Lewis AC / AM
Y Gweinidog Addysg a Sgiliau
Minister for Education and Skills

Table 25 - Revenue Costs: ICT

Summary costs provided in RIA

	2015-2016 Set-up	2015-2016 Operational	Ongoing
SET-UP COSTS			
Consultancy	457,000		
WAN	22,000		
Other Software	101,000		
OPERATING COSTS			
Consultancy			95,000
WAN			87,000
Other Software			70,000
Microsoft Support			47,000
Hardware			27,000
	580,000	**£0**	**£326,000**

Detailed breakdown of these costs (subtotals include VAT and are rounded)

Breakdown of Revenue Costs: ICT			Start Up (3 year)		Annual
Consultancy (Set-up cost)					
System Integrator			£84,000		£28,400
Web Site Development			£65,000		£26,500
Regulations Database			£96,000		£24,000
Welsh Government ICT Resources			£120,000		
Quality Assurance			£15,800		
		Subtotal including VAT	**£457,000**		
Consultancy (Ongoing cost)				*Subtotal including VAT*	**£95,000**
WAN / LAN (Set-up cost)					
Telephony Costs			£9,000		£9,000
Mobiles	30 users		£9,450		£9,450
		Subtotal including VAT	**£22,000**		
WAN (Ongoing cost)					
WAN / Telephony / Firewall	100 users				£11,000
Video Conferencing	100 users				£10,080
Broadband (PBSA WAN & Internet)	200/100mb				£33,000
				Subtotal including VAT	**£87,000**
Other Software (Set-up cost)					
Adobe Creator	30 Users		£5,440		£5,440
Virus Detection Suite	100 users		£12,000		£12,000
Client Apps (other)	100 users		£22,000		£22,000
HR Application	3 users		£27,000		£1,500
Finance Application	3 users		£10,000		£10,000
Proc Applic	2 users		£8,000		£8,000
		Subtotal including VAT	**£101,000**		
Other Software (Ongoing cost)				*Subtotal including VAT*	**£70,000**
Microsoft Support					£39,000
				Subtotal including VAT	**£47,000**
Hardware (Ongoing cost)					
Mobile Phone	30 users				£6,300
Video Conferencing (telepresence)	1 OF				£4,300
Printers and Peripherals	5 OF				£12,000
				Subtotal including VAT	**£27,000**

Table 26 - Capital Costs: ICT

Summary costs provided in RIA

	2015-2016 Set-up	2015-2016 Operational	Ongoing
SET-UP COSTS			
Cloud Licensing and Support*	247,000		
Hardware	204,000		
WAN	213,000		
OPERATING COSTS			
Hosting and License			178,000
	£ 664,000	**£0**	**£178,000**

Detailed breakdown of these costs (subtotals include VAT and are rounded)

Breakdown of Capital Costs: ICT

		Start Up (3 year)		3 year point costs
Cloud Licensing (Set-up costs)				
Client licencing	100 users	£94,672		£94,672
Azure Hosting	Annually	£54,000		£54,000
Microsoft Support	Annually	£39,000		
Microsoft Training	Setup	£18,000		
	Subtotal including VAT	**£247,000**		
Hosting and License (Ongoing costs)			*Subtotal including VAT*	**£178,000**
Hardware (Set-up costs)				
Client Package (Desktop)	80 users	£44,355		
Client Package (Laptop)	20 users	£14,400		
Servers and Peripherals	2 Stacks (M)	£38,000		
Mobile Phone	30 users	£6,300		
Video Conferencing (telepresence)	1 OF	£25,000		
Projectors and Peripherals	2 OF	£7,000		
Printers and Peripherals	5 OF	£27,000		
Interactive White Boards Kits	4 OF	£8,000		
	Subtotal including VAT	**£204,000**		
WAN / LAN (Set-up costs)				
WAN / Telephony / Firewall	100 users	£80,000		
Video Conferencing	100 users	£25,370		
Broadband (PBSA WAN & Internet)	200/100mb	£72,000		
	Subtotal including VAT	**£213,000**		

These are estimated costs as the procurement exercises have not yet been completed. The treatment of costs as capital or revenue has also not yet been confirmed.