



# Estyn

*Rhagoriaeth i bawb – Excellence for all*

Arolygiaeth Ei Mawrhydi dros Addysg  
a Hyfforddiant yng Nghymru

Her Majesty's Inspectorate  
for Education and Training in Wales

# Effaith absenoldeb athrawon

## Medi 2013



BUDDSODDWR  
MEWN POBL

Aur



**Diben Estyn yw arolygu ansawdd a safonau mewn addysg a hyfforddiant yng Nghymru. Mae Estyn yn arolygu'r sectorau canlynol:**

- ▲ ysgolion a lleoliadau meithrin a gynhelir gan, neu sy'n cael arian gan awdurdodau lleol;
- ▲ ysgolion cynradd;
- ▲ ysgolion uwchradd;
- ▲ ysgolion arbennig;
- ▲ unedau cyfeirio disgyblion;
- ▲ ysgolion annibynnol;
- ▲ addysg bellach;
- ▲ colegau arbenigol annibynnol;
- ▲ dysgu oedolion yn y gymuned;
- ▲ gwasanaethau addysg awdurdodau lleol i blant a phobl ifanc;
- ▲ addysg a hyfforddiant athrawon;
- ▲ dysgu yn y gwaith;
- ▲ cwmnïau gyrfaoedd; a
- ▲ dysgu troseddwy.

Mae Estyn hefyd:

- ▲ yn rhoi cyngor ar ansawdd a safonau mewn addysg a hyfforddiant yng Nghymru i Lywodraeth Cymru ac eraill; ac
- ▲ yn cyhoeddi achosion o arfer dda yn seiliedig ar dystiolaeth arolygu.

Cymerwyd pob rhagofal posibl i sicrhau bod y wybodaeth yn y ddogfen hon yn gywir adeg ei chyhoeddi. Dylid cyfeirio unrhyw ymholiadau neu sylwadau ynglŷn â'r ddogfen hon/cyhoeddiad hwn at:

Yr Adran Gyhoeddiadau

Estyn

Llys Angor

Heol Keen

Caerdydd

CF24 5JW neu drwy anfon e-bost at [cyhoeddiadau@estyn.gsi.gov.uk](mailto:cyhoeddiadau@estyn.gsi.gov.uk)

Mae'r cyhoeddiad hwn a chyhoeddiadau eraill gan Estyn ar gael ar ein gwefan:

[www.estyn.gov.uk](http://www.estyn.gov.uk)

**Cyfieithwyd y ddogfen hon gan Trosol (Saesneg i Gymraeg).**

**© Hawlfraint y Goron 2013: Gellir aildefnyddio'r adroddiad hwn yn ddi-dâl mewn unrhyw fformat neu gyfrwng ar yr amod y caiff ei aildefnyddio'n gywir ac na chaiff ei ddefnyddio mewn cyd-destun camarweiniol. Rhaid cydnabod y deunydd fel hawlfraint y Goron a rhaid nodi teitl yr adroddiad penodol.**

<b>Cyflwyniad</b>	<b>1</b>
<b>Cefndir</b>	<b>1</b>
<b>Prif ganfyddiadau</b>	<b>3</b>
<b>Argymhellion</b>	<b>6</b>
<b>1 Effaith absenoldeb athrawon ar ddysgwyr</b>	<b>7</b>
<b>2 Effaith absenoldeb athrawon ar ddarpariaeth</b>	<b>9</b>
<b>3 Rheoli absenoldeb athrawon</b>	<b>11</b>
<b>4 Hyfforddiant a datblygiad proffesiynol staff cyflenwi a staff llanw</b>	<b>16</b>
<b>Atodiad 1 – Sail y dystiolaeth</b>	
<b>Atodiad 2 – Astudiaethau Achos</b>	
<b>Atodiad 3 – Gwybodaeth ystadegol am athrawon cyflenwi</b>	
<b>Geirfa</b>	
<b>Awdur yr adroddiad cylch gwaith a thîm yr arolwg</b>	

## Cyflwyniad

Cyhoeddir yr adroddiad hwn i ymateb i gais am gyngor gan Lywodraeth Cymru yn llythyr cylch gwaith blynyddol y Gweinidog i Estyn ar gyfer 2012-2013. Mae'r adroddiad yn archwilio 'effaith strategaethau ysgolion i gyflenwi yn ystod absenoldeb athrawon ar gynnydd dysgwyr a chyflogaeth, hyfforddiant a defnyddio athrawon cyflenwi yn effeithiol ac effeithlon'. Mae'r adroddiad yn cynnwys astudiaethau achos sy'n amlygu dulliau cyffredin o reoli absenoldeb athrawon.

Ysgrifennwyd yr adroddiad hwn mewn cydweithrediad â Swyddfa Archwilio Cymru. Mae'r adroddiad a gynhyrchwyd gan Swyddfa Archwilio Cymru<sup>1</sup> yn sôn am effeithlonrwydd a gwerth am arian trefniadau adnoddau dynol i leihau absenoldeb athrawon a gwneud trefniadau cyflenwi yn ystod absenoldeb athrawon ar lefel ysgolion ac awdurdodau lleol. Mae'r adroddiad Estyn hwn yn canolbwyntio ar effaith absenoldeb athrawon ar ddysgwyr ac ar y ddarpariaeth yn yr ystafell ddosbarth, a sut mae ysgolion yn rheoli effaith absenoldeb athrawon.

Bwriedir yr adroddiad ar gyfer Llywodraeth Cymru, penaethiaid ysgolion, staff ysgolion a swyddogion awdurdod lleol ac aelodau etholedig. Defnyddia'r adroddiad amrywiaeth o dystiolaeth a nodir yn Atodiad 1. Mae Atodiad 2 yn cynnwys astudiaethau achos o ddulliau a ddefnyddir gan ysgolion, ac mae Atodiad 3 yn nodi gwybodaeth ystadegol am athrawon cyflenwi. Mae'r adroddiad hefyd yn cynnwys geirfa i esbonio'r derminoleg.

## Cefndir

Mae llawer o resymau pam y gall athro fod yn absennol o wers y byddai fel arfer yn ei haddysgu. Er enghraifft, gall athrawon golli gwers oherwydd salwch, hyfforddiant neu i fynychu cyfarfodydd amrywiol. Gall yr absenoldebau hyn fod yn rhai tymor byr neu dymor hir, a gellir eu rhagweld neu fethu eu rhagweld. Pan fydd athro yn absennol, bydd angen i'r ysgol sicrhau bod 'trefniadau cyflenwi' ar gyfer y gwersi a gollir.

Yng Nghymru a Lloegr, cyflwynwyd cytundeb baich gwaith newydd<sup>2</sup> yn raddol ar gyfer athrawon a phenaethiaid ar draws yr holl ysgolion a gynhelir rhwng 2003 a 2005. Un canlyniad y cytundeb cenedlaethol hwn fu ymglymiad cynyddol gan staff cyflenwi a staff cymorth a ddarparwyd yn allanol wrth gyflwyno addysg. Mae Swyddfa Archwilio Cymru'n amcangyfrif mai staff nad ydynt yn athro'r dosbarth arferol sydd bellach yn cyflenwi mewn ychydig o dan 10% o'r holl wersi.

Dywed y cytundeb baich gwaith y dylai athrawon a phenaethiaid yn y sector a gynhelir fod â'r canlynol:

- cydbwysedd rhesymol rhwng bywyd a gwaith (gyda phenaethiaid yn gyfrifol am sicrhau hyn ar gyfer athrawon, a'r un cyfrifoldeb gan lywodraethwyr ar gyfer penaethiaid);

<sup>1</sup> Cyflenwi yn ystod absenoldeb athrawon / Covering teachers' absence (Swyddfa Archwilio Cymru, 2013)

<sup>2</sup> Y Cytundeb Cenedlaethol: Codi Safonau a Mynd i'r Afael â Baich Gwaith' (2003)

- seibiant rhag ymgymryd â thasgau gweinyddol nad ydynt yn mynnu medrau proffesiynol athro;
- amserlen sy'n neilltuo amser rhesymol iddynt i ymgymryd â'u cyfrifoldebau arweinyddiaeth a rheolaeth;
- terfyn 38 awr cychwynnol ar faint o amser cyflenwi dros gydweithwyr absennol y gallai fod yn ofynnol iddynt wneud ym mhob blwyddyn academiaidd, gyda'r bwriad i leihau hyn ymhellach fel mai yn anaml y bydd gofyn i athrawon gyflenwi (gelwir hyn yn rheol 'cyflenwi'n anaml' mewn ysgolion); a
- sicrwydd o 10% o'u hamser addysgu ar yr amserlen wythnosol i'w ddefnyddio fel amser paratoi, cynllunio ac asesu (CPA) yn ystod y diwrnod ysgol.

Ym Medi 2009, cyflwynwyd y rheol 'cyflenwi'n anaml' ar draws ysgolion. Cyn hyn, gellid gofyn i athrawon gyflenwi dros gydweithwyr absennol os oedd bwllch yn eu hamserlen addysgu. Fodd bynnag, er Medi 2009, dim ond yn anaml y gall athrawon gyflenwi ac o dan amgylchiadau na fu modd eu rhagweld. Mae 'amgylchiadau y gellir eu rhagweld' yn cynnwys digwyddiadau y gellir eu rhagweld ar sail profiad hanesyddol neu brofiad lleol y gellid ei ddisgwyl fel rhan o'r patrwm darpariaeth sy'n datblygu. Er mwyn bodloni'r rheoliad hwn, dylai fod polisi clir a system gadarn gan bob ysgol ar waith nad yw'n mynnu bod athrawon neu'r pennaeth yn cyflenwi ac eithrio'n anaml.

Mae cyflwyno'r rheol cyflenwi'n anaml wedi arwain at fwy o gymhlethdod o ran darparu trefniadau cyflenwi gan fod ysgolion yn gwneud trefniadau cyflenwi yn absenoldeb athrawon nad ydynt mwyach yn cynnwys eu staff addysgu eu hunain. Yn ogystal ag athrawon cyflenwi, mae'r trefniadau hyn bellach yn cynnwys goruchwylwyr llanw a staff cymorth eraill a gyflogir mewn ysgolion nad oes ganddynt statws athro cymwys (SAC). Mae'r trefniadau hefyd yn mynd y tu hwnt i'r awdurdod lleol ac yn cynnwys asiantaethau recriwtio sy'n darparu athrawon cyflenwi a goruchwylwyr llanw yn uniongyrchol i ysgolion.

Mae gan awdurdodau lleol ar hyd a lled Cymru drefniadau gwahanol ar gyfer caffael a darparu athrawon cyflenwi i ysgolion. Mae'r mwyafrif ohonynt yn darparu rhestr i ysgolion o athrawon cyflenwi sy'n gymwys i weithio yn yr awdurdod, ac sydd wedi cael eu harchwiliad cyn-cyflogi eu hunain. Weithiau bydd y gwaith o ddarparu'r rhestr hon yn cael ei roi i asiantaethau recriwtio. Mae lleiafrif o awdurdodau lleol eraill yn cysylltu gydag asiantaethau cyflenwi i ddarparu i ysgolion restr o athrawon cyflenwi neu oruchwylwyr llanw sy'n gymwys i weithio yn yr awdurdod lleol.

Dengys data o Gyngor Addysgu Cyffredinol Cymru (CyngACC) fod mwyafrif yr athrawon sy'n gofrestredig fel athro cyflenwi yn rhannu yn ddau brif grŵp o ran eu hoed a chyfnod eu profiad. Fe wnaeth ychydig dros draean ennill SAC bum mlynedd neu lai yn ôl, ac fe wnaeth cyfran debyg ennill SAC dros 26 mlynedd yn ôl. Mae rhyw chwarter o'r holl athrawon cyflenwi o dan 29 oed, ac mae traean dros 55 oed. Gweler Atodiad 3 i gael gwybodaeth ystadegol am athrawon cyflenwi.

Mae llawer o resymau pam mae athrawon yn dewis gweithio fel athrawon cyflenwi. I lawer, maent yn dewis gwneud am eu bod yn methu sicrhau swydd barhaol. Fodd bynnag, mae lleiafrif yn dewis bod yn athrawon cyflenwi am fod y patrwm gwaith yn rhoi mwy o hyblygrwydd iddynt. Er enghraifft, efallai eu bod wedi ymddeol o weithio'n amser llawn ac yn dymuno gweithio ychydig o ddiwrnodau ar y tro yn unig, neu gyfuno addysgu gyda swydd arall. Bydd lleiafrif yn dewis gwaith cyflenwi am ei

fod yn gweddu i'w trefniadau personol neu deuluol, a chredant fod llai o waith i'w wneud ar ddiwedd y dydd.

## Prif ganfyddiadau

- 1 Dim ond o dan amgylchiadau na ellir eu rhagweld y dylai athrawon gyflenwi yn ystod absenoldeb cydweithwyr. Un canlyniad y cytundeb 'cyflenwi'n anaml' hwn fu mwy o gyfranogiad gan staff cymorth a staff llanw wrth gyflwyno addysg disgyblion. Amcangyfrifir bod ychydig o dan 10% o'r holl wersi bellach yn cael eu cyflenwi gan staff nad y nhw yw'r athro dosbarth arferol.
- 2 Mewn ysgolion cynradd ac uwchradd, bydd dysgwyr yn gwneud llai o gynnydd wrth ddatblygu eu medrau, gwybodaeth a dealltwriaeth pan fydd yr athro dosbarth arferol yn absennol, ac mae ymddygiad dysgwyr yn waeth yn aml, yn enwedig mewn ysgolion uwchradd. Bydd absenoldeb athrawon yn effeithio ar ddisgyblion ar draws yr ystod gallu. Mae disgyblion llai galluog yn llai tebygol o gael y cymorth sydd ei angen arnynt, ac mae disgyblion o allu canolig a disgyblion mwy galluog yn gwneud llai o gynnydd na'r hyn y dylent am nad yw'r gwaith a osodir iddynt yn ddigon heriol.
- 3 Yn y rhan fwyaf o ysgolion yr ymwelwyd â nhw, mae'r addysgu gan staff cyflenwi nad ydynt yn cael eu cyflogi gan yr ysgol yn aneffeithiol yn aml, a hynny'n bennaf am nad ydynt yn gwybod digon am anghenion y disgyblion y maent yn eu haddysgu. Mae'n anodd i'r staff hyn gydweddu gwaith a lefel y cymorth ag anghenion a galluoedd unigol disgyblion. Hyd yn oed pan fydd goruchwylwyr llanw yn cael eu cyflogi'n uniongyrchol gan yr ysgol, mae cyflymder gwersi'n rhy araf yn aml ac mae'r disgwyliadau yn rhy isel. Gall llawer o'r gwaith fod yn weithgarwch llenwi amser nad yw'n cael ei farcio na'i gynnwys mewn gweithlyfrau arferol.
- 4 Yn y rhan fwyaf o ysgolion cynradd, caiff effeithiau niweidiol absenoldeb tymor byr athrawon ar ddysgu'r disgyblion ei lleihau yn bennaf trwy ddarparu trefniadau cyflenwi gan staff a gyflogir yn yr ysgol ac sy'n gyfarwydd â'r dysgwyr a phrosesau'r ysgol. Fel arfer dim ond un aelod o staff 'llanw' mewn diwrnod y bydd disgyblion mewn ysgolion cynradd yn gweld, am fod yr aelod staff yn cyflenwi dros athro dosbarth a fyddai fel arfer yn treulio'i amser/hamser gyda'r dosbarth, ac mae hyn hefyd yn lleihau tarfu ar eu dysgu. Mae disgyblion cynradd yn gadarnhaol yn gyffredinol ynghylch y cynnydd a wnânt mewn gwersi sy'n cael eu 'cyflenwi'.
- 5 Mae effaith negyddol fwyaf absenoldeb athrawon ar ddysgu disgyblion yn digwydd mewn ysgolion uwchradd. Nid yw staff cyflenwi nad ydynt yn gweithio yn yr ysgol fel arfer yn gwybod beth yw anghenion y dysgwyr gystal â'u hathrawon dosbarth arferol, ac mae'r gwaith a osodir yn rhy hawdd yn aml ac nid yw'n diddori'r dysgwyr. Mae hyn yn arbennig o wir yng nghyfnod allweddol 3, gan y bydd ysgolion yn aml yn gwneud ymdrech i sicrhau trefniadau gwell ar gyfer dosbarthiadau arholiadau. Yn aml, ni fydd ysgolion uwchradd yn gwneud trefniadau cyflenwi ar gyfer gwersi'r chweched dosbarth yn ystod absenoldebau tymor byr, ond byddant yn dal i fyny â gwaith a gollwyd nes ymlaen. Efallai y byddant hefyd yn aildefnyddio athrawon pwnc o ddosbarthiadau cyfnod allweddol 3 i gyflenwi dros gyfnod allweddol 4, gan adael staff cyflenwi i lanw nifer anghymesur o wersi cyfnod allweddol 3.

- 6 Oherwydd natur tymor byr eu gwaith, mae'n anodd i staff cyflenwi sefydlu perthynas weithio effeithiol gyda dysgwyr. Nid oes gan ddysgwyr yr un parch yn aml at staff cyflenwi ag sydd ganddynt at eu hathrawon arferol. Teimla'r rhan fwyaf o ddysgwyr mewn ysgolion uwchradd na fyddant yn gwneud llawer o gynnydd pan nad ydynt yn adnabod y sawl sy'n cyflenwi gwersi. Mae dysgwyr mewn ysgolion uwchradd yn tueddu camymddwyn neu'n tarfu ar lefel isel pan fyddant yn cael eu haddysgu gan staff cyflenwi. Yn y mwyafrif o ysgolion, bydd staff cyflenwi yn cael gwybodaeth gan yr ysgol am reoli ymddygiad ac yn cael cymorth i ddelio ag ymddygiad heriol pan fydd yn digwydd. Fodd bynnag, yn y mwyafrif o achosion, mae camymddwyn yn yr ystafell ddosbarth neu darfu ar lefel isel yn parhau'n broblem.
- 7 Mewn ysgolion cynradd pan fo dau neu fwy o ddosbarthiadau ym mhob grŵp blwyddyn, mae cynllunio ar y cyd yn helpu lleihau effaith absenoldeb athrawon ymhellach. Bydd staff sy'n cyflenwi yn ystod absenoldeb athrawon yn gweithio'n dda fel arfer ochr yn ochr â'r staff eraill o'r grŵp blwyddyn, a byddant yn elwa ar eu cymorth a'u harweiniad. Fodd bynnag, mae cynnydd mewn dysgu yn araf, am nad oes gan staff cyflenwi ddigon o amser i ystyried gwybodaeth am ddisgyblion pan fyddant yn cyflenwi yn ystod gwersi, neu nid ydynt yn talu digon o sylw i'r wybodaeth hon.
- 8 Bydd y tarfu mwyaf mewn ysgolion cynradd yn digwydd o ganlyniad i ddiffyg strategaeth i leihau effaith absenoldebau athrawon heb eu cynllunio, ond absenoldebau a allai fod yn rhai hirdymor. Mewn sefyllfaoedd cymhleth, fel y rhai sy'n deillio o staff yn cael eu hatal neu salwch staff mynych ond heb fod yn ddi-dor, nid yw ysgolion yn rheoli nac yn arfarnu effaith cael nifer o staff yn cyflenwi ar gyfer yr un grŵp blwyddyn. Yn rhy aml, mae hyn yn effeithio ar ymddygiad y disgyblion yn ogystal â'u dysgu.
- 9 Mae trefniadau addas gan y rhan fwyaf o ysgolion i gyflenwi dros athrawon absenol trwy ddefnyddio staff cyflenwi mewnol (cynorthwywyr addysgu lefel uwch (CALUau) neu oruchwylwyr llanw a gyflogir gan yr ysgol) neu drwy ddefnyddio athrawon cyflenwi allanol.
- 10 Mae trefniadau gweinyddol priodol gan lawer o ysgolion cynradd ac uwchradd i gynorthwyo 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 cael y wybodaeth angenrheidiol am iechyd a diogelwch neu ddiogelu, gan gynnwys manylion cyswllt ar gyfer y swyddog amddiffyn plant enwebedig yn yr ysgol.
- 11 Mae ychydig o ysgolion, yn enwedig ysgolion Cymraeg a'r ysgolion hynny sydd mewn ardaloedd gwledig neu ardaloedd dan anfantais economaidd, yn cael anhawster dod o hyd i athrawon cyflenwi addas. Mae'r mwyafrif o ysgolion uwchradd yn ei chael hi'n anodd dod o hyd i athrawon pynciau â phrinder, fel mathemateg a ffiseg.
- 12 Nid yw'r rhan fwyaf o ysgolion yn rhoi digon o flaenoriaeth i reoli effaith absenoldebau athrawon nac i arfarnu effaith hynny ar ansawdd profiadau'r dysgwyr. Dim ond ychydig o ysgolion sy'n mynd ati i ddadansoddi absenoldebau athrawon neu gymharu patrymau absenoldeb gydag ysgolion eraill. Mae llawer o ysgolion yn

monitro gwaith staff cyflenwi yn anffurfiol, ond ychydig ohonynt sy'n arsylwi gwersi'n ffurfiol, yn craffu ar y gwaith y mae'r dysgwyr wedi'i gynhyrchu, neu'n gofyn am farnau'r dysgwyr, er mwyn arfarnu effaith y trefniadau cyflenwi.

- 13 Adborth cyfyngedig y mae'r rhan fwyaf o ysgolion ac asiantaethau addysgu yn ei roi i staff cyflenwi ynglŷn â'u perfformiad, ac nid oes fawr o wybodaeth yn cael ei chofnodi. Mae'r adborth yn fanylach pan fydd pryderon ynghylch yr addysgu neu reolaeth yn yr ystafell ddosbarth. Mae bron pob ysgol ar brydiau wedi codi pryderon ynghylch ansawdd ychydig o athrawon cyflenwi. Mae ychydig o asiantaethau yn gofyn am adborth ar leoliadau, er nad yw'r trefniadau ar gyfer casglu'r wybodaeth hon yn gadarn mewn llawer o achosion. Nid yw awdurdodau lleol sy'n darparu rhestrau o athrawon cyflenwi yn gofyn am adborth ar berfformiad fel arfer.
- 14 Yn y mwyafrif o ysgolion, mae penaethiaid ac uwch arweinwyr eraill bellach yn treulio mwy o amser nag o'r blaen yn cyflenwi mewn dosbarthiadau. Y rheswm am hyn yw eu bod weithiau'n enwebu eu hunain fel athrawon cyflenwi, am eu bod yn cael anhawster dod o hyd i staff cyflenwi. Mae hwn yn ddefnydd aneffeithiol o'u hamser, er bod un fantais, sef bod disgyblion yn tueddu peidio â chamymddwyn o dan yr amgylchiadau hyn. Mae'r trefniant hwn hefyd yn gwrthdaro â darpariaethau 'cyflenwi'n anaml' a ddylai fod yn berthnasol i benaethiaid ac uwch aelodau staff hefyd.
- 15 Yn gyffredinol, mae morâl yn isel ymhlith staff cyflenwi sy'n gweithio drwy asiantaethau recriwtio. Gweithiant dan amgylchiadau heriol, ac mewn llawer o achosion ni chânt eu talu yn unol â phrif raddfa gyflogau athrawon. Dywed lleiafrif o ysgolion mai'r gost yw'r ffactor pwysicaf wrth wneud trefniadau cyflenwi yn ystod absenoldeb athro. Byddant yn cymharu prisiau rhwng asiantaethau recriwtio ac yn trafod pris, lle gall yr athro cyflenwi ennill llai na hanner cyfradd ddyddiol gyfwerth athrawon. Mewn ychydig o ysgolion uwchradd, caiff goruchwylwyr llanw eu recriwtio i gyflenwi dros absenoldeb tymor byr yn hytrach nag athrawon cyflenwi, am fod hyn yn rhatach.
- 16 Mae'r rhan fwyaf o oruchwylwyr llanw a CALUau a gyflogir yn barhaol gan ysgolion yn cael hyfforddiant priodol fel rhan o raglen hyfforddi fewnol eu hysgol. Ond nid yw staff cyflenwi eraill yn cael cynnig amrywiaeth eang o gyfleoedd datblygiad proffesiynol. Yn y rhan fwyaf o achosion, byddai trefnu eu hyfforddiant eu hunain neu fynychu cyrsiau yn cael eu cynnig gan gwmnïau preifat yn arwain at golli cyflog diwrnod. Effeithir yn wael ar staff cyflenwi sy'n chwilio am swydd barhaol gan y diffyg datblygiad proffesiynol priodol. Gall eu gwylwadaeth a'u dealltwriaeth o bolisïau a blaenoriaethau cenedlaethol ddirywio dros gyfnod, gan ei gwneud yn anos iddynt sicrhau swydd barhaol.



## Argymhellion

### Dylai ysgolion:

- A1 reoli absenoldeb athrawon yn fwy effeithlon;
- A2 gwella ansawdd yr addysgu a'r dysgu mewn gwersi a gyflenwir, drwy wneud yn siwr bod y gwaith a osodir ar lefel briodol a bod y staff yn cael digon o wybodaeth am anghenion unigol y dysgwyr;
- A3 cynorthwyo staff cyflenwi a staff llanw i wella'u technegau rheoli ymddygiad yn yr ystafell ddosbarth;
- A4 arfarnu effaith absenoldeb athrawon ar ddysgwyr, yn enwedig y disgyblion mwy galluog a'r rhai yng nghyfnod allweddol 3, a monitro ansawdd yr addysgu a'r dysgu pan fydd athrawon yn absennol;
- A5 sicrhau bod staff cyflenwi yn cael eu cynnwys mewn trefniadau rheoli perfformiad;
- A6 cynnig mwy o gyfleoedd datblygiad proffesiynol i staff cyflenwi; a
- A7 gwneud yn siwr bod staff cyflenwi yn cael gwybodaeth hanfodol am iechyd a diogelwch a diogelu, gan gynnwys manylion cyswllt y swyddog amddiffyn plant enwebedig yn yr ysgol.

### Dylai awdurdodau lleol ac asiantaethau hyfforddi:

- A8 ddarparu data cymharol ar gyfraddau absenoldeb athrawon i ysgolion; a
- A9 gofyn am adborth ar ansawdd staff cyflenwi y maent yn eu cofrestru, a'i gofnodi, a defnyddio'r wybodaeth hon at ddibenion rheoli ansawdd.

### Dylai Llywodraeth Cymru:

- A10 ddarparu gwell mynediad i staff cyflenwi at y rhaglenni hyfforddi cenedlaethol hynny sydd ar gael i athrawon mewn swyddi parhaol.

## 1 Effaith absenoldeb athrawon ar ddysgwyr

- 17 Mae cyflwyno'r rheol "cyflenwi'n anaml" yn 2009 wedi golygu mai dim ond pan fydd argyfwng y bydd llawer o athrawon yn cyflenwi mewn gwersi. O ganlyniad, caiff mwy o wersi eu haddysgu gan staff cyflenwi neu oruchwylwyr llanw a CALUau nag yn y gorffennol.
- 18 At ei gilydd, mewn ysgolion cynradd ac uwchradd, pan fydd yr athro dosbarth arferol yn absennol, bydd disgyblion yn gwneud llai o gynnydd o ran datblygu eu medrau, eu gwytodaeth a'u dealltwriaeth, ac mae ymddygiad yn y dosbarth yn waeth.

### Ysgolion cynradd

- 19 Mewn ysgolion cynradd, mae effaith absenoldeb athrawon yn amrywio o ysgol i ysgol, ond mae'n llai sylweddol yn aml nag mewn ysgolion uwchradd. Y rheswm am hyn yw bod gan fwyaf yr ysgolion cynradd drefniadau cyflenwi addas yn ystod absenoldeb tymor byr athrawon, drwy ddefnyddio staff sydd eisoes yn cael eu cyflogi gan yr ysgol, er enghraifft, fel athrawon CPA neu CALUau. Gan fod disgyblion yn aml yn fwy cyfarwydd â'r aelodau staff hyn, a'u bod yn eu gweld yn rheolaidd yn gweithio ochr yn ochr â'r athro dosbarth arferol, nid ydynt yn sylwi ar y newid yn amgylchedd yr ystafell ddosbarth i'r un graddau ag mewn ysgolion uwchradd. Fodd bynnag, mae lleiafrif o ddisgyblion cynradd yn nodi bod ymddygiad yn y dosbarth yn waeth pan fydd athro cyflenwi yno nad ydynt yn ei adnabod/hadnabod. Mae cynnydd disgyblion mewn dysgu yn araf pan na fydd staff 'cyflenwi' yn rhoi digon o ystyriaeth i wybodaeth am anghenion disgyblion unigol wrth gyflenwi dros gydweithwyr absennol.
- 20 Mae absenoldebau tymor hir athrawon yn tueddu bod yn fwy o broblem nag absenoldeb tymor byr mewn ysgolion cynradd gwledig, ysgolion cynradd Cymraeg neu ysgolion cynradd bach iawn. Y rheswm am hyn yw mai'r ysgolion hyn sy'n cael yr anhawster mwyaf yn recriwtio athrawon cyflenwi neu athrawon sy'n barod i ymgymryd â gwaith fesul tymor neu hanner tymor. O ganlyniad, bydd tarfu ar brofiadau dysgwyr ac mae diffyg parhad yn eu dysgu. Mae'r tarfu hwn yn effeithio ar eu hymddygiad yn ogystal â'u dysgu.

### Ysgolion uwchradd

- 21 Ar ddysgwyr mewn ysgolion uwchradd ac ar ddysgwyr yng nghyfnod allweddol 3 yn benodol y mae effaith negyddol absenoldeb athrawon i'w gweld fwyaf. Yn aml, mae lleiafrif o ysgolion yn symud arbenigwyr pwnc i gyflenwi mewn dosbarthiadau cyfnod allweddol 4, gan adael athro cyflenwi neu oruchwylwr llanw i gyflenwi mewn dosbarthiadau cyfnod allweddol 3.
- 22 Mae absenoldeb athrawon yn effeithio ar ddisgyblion ar draws yr ystod gallu. Mae'n golygu'n aml nad yw disgyblion llai galluog yn cael y cymorth a'r arweiniad wedi'i deilwra sydd eu hangen arnynt, felly maent yn gwneud llai o gynnydd, ac mae disgyblion o allu canolig a disgyblion mwy galluog yn gwneud llai o gynnydd hefyd am nad yw'r gweithgareddau a osodir a disgwyliaidau'r athrawon yn ddigon uchel.
- 23 Nid yw'r rhan fwyaf o ysgolion uwchradd yn gwneud trefniadau cyflenwi mewn

dosbarthiadau'r chweched pan fydd yr athro yn absennol am gyfnod cymharol fyr, hyd at bythefnos fel arfer. Cyfrifoldeb yr athro wedyn, mewn cysylltiad â'r dysgwyr, yw trefnu amser cyfleus i 'ddal i fyny'. Gan fod gan y rhan fwyaf o bynciau'r chweched dosbarth ddau neu fwy o athrawon yn cyflwyno'r cwricwlwm, ac erbyn hyn mae'r dysgwyr yn fwy annibynnol, caiff yr absenoldeb tymor byr hwn lai o effaith nag yng nghyfnod allweddol 3 a chyfnod allweddol 4. Ar ôl pythefnos, bydd bron pob ysgol yn cyflogi athrawon cyflenwi dros y cyfnodau hyn o absenoldeb, a byddai trefniadau yn y chweched dosbarth yn unol â'r trefniadau hynny ar draws gweddill yr ysgol. Gall absenoldeb athrawon gael effaith sylweddol ar ddisgyblion y chweched dosbarth a disgyblion yng nghyfnod allweddol 4 pan fydd staff yn absennol am gyfnodau hir ac nid yw'r ysgol yn gallu sicrhau athro cyflenwi penodol i bwnc.

- 24 Nid yw'r rhan fwyaf o ddysgwyr mewn ysgolion uwchradd yn teimlo eu bod yn gwneud digon o gynnydd mewn gwersi pan fydd eu hathro arferol yn absennol. Y rheswm am hyn yn aml yw nad yw'r gwersi sy'n cael eu cyflenwi yn hoelio sylw pob un o'r dysgwyr yn ddigon da, neu nid yw'r athro cyflenwi yn gwybod beth yw anghenion y grŵp gystal â'r athro arferol. Yn aml, mae'r gwaith sy'n cael ei adael gan yr athro neu'r gwaith a drefnir ar fyr rybudd gan y pennaeth adran yn hawdd, ac mewn lleiafrif o achosion, mae'n cynnwys gweithgareddau fel gwylio fideo, cwblhau chwileiriau neu groeseiriau, a chynhyrchu posteri.
- 25 Mae effaith negyddol absenoldeb athrawon yn fwy yn aml mewn rhai pynciau, fel ieithoedd tramor modern, Cymraeg ail iaith, addysg gorfforol a dylunio a thechnoleg. Y rheswm am hyn yw bod staff nad ydynt yn arbenigwyr yn cyflenwi yn ystod y gwersi yn aml, ac nid yw dysgwyr yn gallu ymgymryd â gweithgareddau ymarferol. Ni fydd yr athrawon neu'r goruchwylwyr llanw sy'n cyflenwi yn y wers Cymraeg ail iaith yn meddu ar y medrau iaith penodol i bwnc i gefnogi a datblygu'u dysgu. Yn aml, bydd dysgwyr yn cael eu symud i ystafelloedd dosbarth eraill pan fydd eu hathro yn absennol, ac o ganlyniad ni fyddant yn gallu defnyddio'r adnoddau a fyddai ar gael iddynt fel arfer. Mae symud o ddsbarth i ddsbarth yn rhoi'r argraff hefyd fod y wers yn llai pwysig i'r athro a'r disgybl. Yn y mwyafrif o achosion, noda'r dysgwyr fod athrawon cyflenwi neu oruchwylwyr llanw yn tueddu gofyn iddynt ysgrifennu ar ddalennau o bapur yn hytrach nag yn eu gweithlyfrau arferol, ac yn y rhan fwyaf o achosion, ni chaiff y gwaith ei farcio ac nid eir ar ei drywydd. Gweithgaredd llenwi amser yw hwn yn hytrach na dysgu go iawn.
- 26 O ganlyniad i'r gwaith hwn nad yw'n gofyn digon, mae dysgwyr yn dangos ymddygiad sy'n fwy heriol. Maent yn fwy tebygol o darfu ar lefel isel, a chaiff hyn effaith negyddol bellach ar eu cyflawniad a'u cynnydd mewn gwersi. Dywed bron pob un o'r disgyblion a gymerodd ran yn ei harolwg nad ydynt yn ymddwyn gystal mewn dosbarth gydag athro cyflenwi neu oruchwylwr llanw o'i gymharu â'u hathro arferol. Mae dysgwyr ysgolion uwchradd ar draws yr ystod gallu yn aml yn dangos agweddau negyddol tuag at athrawon cyflenwi a goruchwylwyr llanw nad ydynt yn cael eu cyflogi gan yr ysgol. Mae hyn golygu yn aml fod disgyblion yn gwneud llai o gynnydd yn y gwersi hyn ac mae eu dysgu'n fwy cyfyngedig. Mae eu hagweddau'n fwy cadarnhaol tuag at athrawon amser llawn sy'n gwneud gwaith cyflenwi, neu oruchwylwyr llanw a gyflogir yn uniongyrchol gan yr ysgol.
- 27 Mae dysgwyr yng nghyfnod allweddol ac yn y chweched dosbarth yn cael llai o wersi dan ofal athrawon cyflenwi neu oruchwylwyr llanw. Ac eithrio achosion o gyflenwi tymor hir, mae'r disgyblion hyn yn gallu gwneud defnydd cynhyrchiol o'u hamser

gydag athrawon cyflenwi a goruchwylwyr llanw a chwblhau tasgau adolygu neu waith cwrs. Y rheswm am hyn yw bod ysgolion, wrth wneud y penderfyniad ynglŷn â defnyddio athrawon cyflenwi neu oruchwylwyr llanw, yn rhoi mwy o bwyslais ar gynnydd a pharatoi ar gyfer arholiadau nag a wnânt ar gynnydd a dysgu yng nghyfnod allweddol 3.

### **Ysgolion arbennig**

- 28 Gall effaith unrhyw absenoldeb staff fod yn arbennig o arwyddocaol mewn ysgol arbennig oherwydd anghenion cymhleth y disgyblion sy'n mynychu'r ysgolion hyn a'r wybodaeth am yr anghenion hynny y mae athrawon dosbarth wedi'i chronni dros amser. Yn gyffredinol, mae dull strwythuredig gan ysgolion arbennig o wneud trefniadau cyflenwi yn ystod absenoldeb athrawon am fod rhaid iddynt fodloni anghenion dysgwyr yn ogystal â rheoliadau statudol o ran cymarebau disgyblion i staff. Mae arweinwyr a rheolwyr yn gweithio'n dda i leihau effaith absenoldeb staff ar ddysgwyr er mwyn gwneud yn siŵr eu bod yn gallu cael eu hystod lawn o brofiadau a gweithgareddau dysgu. I wneud hynny, bydd CALUau weithiau'n cymryd yr awenau yn yr ystafell ddosbarth, a bydd yr athro cyflenwi, nad yw'n adnabod y disgyblion gystal, yn gweithredu fel cymorth. Yn y tymor byr, mae'r trefniadau hyn yn addas yn gyffredinol.

## **2 Effaith absenoldeb athrawon ar ddarpariaeth**

- 29 Yn y rhan fwyaf o ysgolion, mae'r addysgu gan staff cyflenwi nad ydynt yn cael eu cyflogi gan yr ysgol yn aneffeithiol yn aml, yn bennaf am nad ydynt yn gwybod digon am y disgyblion y maent yn eu haddysgu. Mae'n anodd i'r staff hyn gydweddu gweithgareddau a'r lefel cymorth ag anghenion a galluoedd unigol disgyblion. Hyd yn oed pan fydd goruchwylwyr llanw yn cael eu cyflogi'n uniongyrchol gan yr ysgol, mae cyflymder gwersi 'llanw' yn rhy araf yn aml, a chynnydd cyfyngedig fydd disgyblion yn ei wneud o ran datblygu eu gwybodaeth, dealltwriaeth a medrau.
- 30 Oherwydd natur tymor byr gwaith cyflenwi, gall fod yn fwy anodd i staff cyflenwi sefydlu perthynas weithio effeithiol gyda dysgwyr. Yn gyffredinol, mae gan ddysgwyr lai o barch at staff cyflenwi o gymharu â'u hathro arferol. Mewn llawer o ysgolion, mae staff cyflenwi yn teimlo eu bod yn cael cymorth priodol, yn cael cymorth addas pan fyddant yn delio ag ymddygiad heriol ac yn cael gwybodaeth ddefnyddiol am bolisi rheoli ymddygiad yr ysgol. Fodd bynnag, yn y mwyafrif o achosion, mae camymddwyn neu darfu lefel isel yn yr ystafell ddosbarth yn parhau'n broblem.
- 31 Mewn ychydig o ysgolion, pan fydd nifer fawr o athrawon yn absennol ar fyr rybudd, oherwydd salwch yn aml, mae'n rhaid i uwch arweinwyr neu oruchwylwyr llanw oruchwyllo mwy nag un grŵp addysgu ar yr un pryd. Caiff hyn effaith negyddol sylweddol ar y math o weithgareddau y gall dysgwyr ymgymryd â nhw, ac mae'n cyfyngu ar eu cynnydd yn gyffredinol.
- 32 Mewn llawer o ysgolion, nid yw'n ofynnol i athrawon cyflenwi a gyflogir ar gontract o ddydd i ddydd am gyfnod byr, lai na phythefnos yn aml, wneud unrhyw waith cynllunio neu baratoi ffurfiol. Mewn lleiafrif o ysgolion cynradd, gall fod gofyn i

athrawon cyflenwi sy'n gweithio o ddiwrnod i ddiwrnod farcio gwaith disgyblion neu roi rhywfaint o adborth i'r athro dosbarth neu uwch arweinwyr. Mae lleiafrif o ysgolion cynradd hefyd yn mynnu bod athrawon cyflenwi yn gwneud gwaith goruchwylio amser egwyl ac yn cynllunio rhywfaint o weithgareddau.

- 33 Mewn llawer o ysgolion uwchradd, gwaith y goruchwyliwr llanw yw cyflwyno'r gwaith a adawyd gan yr athro dosbarth arferol neu waith a roddwyd iddynt gan yr arweinydd pwnc neu uwch arweinwyr eraill. Fodd bynnag, pan fydd goruchwylwyr llanw yn gymwys i addysgu ond yn cael eu cyflogi gan yr ysgol i weithio fel goruchwyliwr llanw ac fel athro cyflenwi, byddant yn aml yn cymryd amser i newid y cynlluniau yn y gwersi hynny lle maent yn gweithio fel goruchwyliwr llanw yn hytrach nag fel athro cymwys, er nad oes gofyniad iddynt wneud hynny. Dywed llawer o oruchwylwyr llanw eu bod yn ymgymryd â thasgau y tu hwnt i'w rolau a'u cyfrifoldebau cytûn er mwyn hwyluso addysgu a dysgu gwell.
- 34 Er bod gwaith fel arfer yn cael ei osod gan yr athro dosbarth i'r athro cyflenwi ei gyflwyno, nid yw'r gwaith hwn yn ddigon heriol yn aml, ac nid yw'n bodloni anghenion pob un o'r disgyblion yn ddigon da. Yn aml, nid yw'r gwaith hwn yn llenwi'r amser sydd ar gael, yn enwedig i ddysgwyr mwy galluog. Mae gan leiafrif o ysgolion bolisïau yn amlinellu'r math o waith y dylai athrawon ei adael pan fyddant yn absennol, ond cyfyngedig yw'r monitro gan uwch aelodau staff i weld a yw'r polisi'n cael ei gymhwyso'n rheolaidd a chyson. Yn aml, mae gan oruchwylwyr llanw a gyflogir yn uniongyrchol gan yr ysgol gronfa o adnoddau y maent wedi'u casglu dros y blynyddoedd, a byddant yn defnyddio'r rhain i ategu'r gwaith a adawyd gan yr athro dosbarth.
- 35 Mewn ysgolion cynradd mawr gyda dau neu fwy o ddosbarthiadau mynediad, mae athrawon yn cydweithio ar gynllunio ar y cyfan, a bydd hyn yn aml yn cefnogi parhad cwricwlwm cadarnach yn y gwaith a wneir gan staff cyflenwi. Mae llai o ddatgysylltu'n digwydd oddi wrth ddosbarthiadau eraill yn y rhan fwyaf o ystafelloedd dosbarth cynradd, a cheir rhyngweithio mwy rheolaidd gydag athrawon eraill neu staff cymorth. O ganlyniad, mae athrawon cyflenwi sy'n llanw dros gyfnod o absenoldeb tymor hir a CALUau sy'n llanw dros gyfnod o absenoldeb tymor byr yn tueddu gweithio ochr yn ochr ag athrawon neu staff cymorth amser llawn, mwy profiadol sy'n gyfarwydd â pholisïau, prosesau a chynlluniau gwaith yr ysgol. Mae staff cyflenwi yn elwa ar eu cymorth a'u harweiniad, ac o ganlyniad mae llai o darfu yn yr ystafell ddosbarth. Fodd bynnag, mae gormod o amrywio o hyd mewn ysgolion cynradd o ran faint o amser llanw y caiff CALUau neu oruchwylwyr llanw ei wneud cyn dod ag athro cymwys i mewn. Mae hyn yn amrywio o un diwrnod mewn un ysgol i hyd at 10 diwrnod mewn ysgol arall.
- 36 Mewn lleiafrif o ysgolion cynradd, mae CALUau yn ymgymryd â rôl debyg i rôl goruchwyliwr llanw neu athro cyflenwi. Yn y rhan fwyaf o achosion, mae'n ofynnol i CALUau gyflenwi dros athrawon pan fydd ganddynt amser cynllunio, paratoi ac asesu a/neu gyflenwi yn ystod absenoldeb staff tymor byr, er enghraifft, pan fydd athro yn sâl, yn mynychu cyfarfod neu ynghlwm ag ymweliad ysgol gyda staff a disgyblion eraill. Dywed llawer o CALUau mai'r agwedd fwyaf heriol ar ei rôl yw rheoli cynorthwyyr cymorth eraill sydd hefyd yn gweithio gyda disgyblion yn yr un dosbarth. Mae ychydig ohonynt hefyd yn teimlo, er eu bod yn cwblhau rhai tasgau sy'n debyg i'r tasgau y byddai athro yn ymgymryd â nhw, nid ydynt yn ennyn yr un parch gan athrawon yn eu hysgolion.

### 3 Rheoli absenoldeb athrawon

#### Trefniadau cyflenwi dros absenoldeb athrawon

- 37 At ei gilydd, mae trefniadau addas gan y rhan fwyaf o ysgolion i ddarparu trefniadau cyflenwi pan fydd athrawon yn absennol. Fodd bynnag, mae'r trefniadau cyflenwi dros absenoldeb athrawon mewn ysgolion cynradd, ysgolion uwchradd ac ysgolion arbennig yn amrywio gormod, ac fel arfer nid oes digon o ffocws ar effaith trefniadau cyflenwi ar ansawdd y dysgu a'r cynnydd a wneir gan ddysgwyr. Mewn llawer o ysgolion, nid yw gwaith staff cyflenwi yn rhan o'r gweithdrefnau hunanarfarnu arferol. O ganlyniad, nid yw'r rhan fwyaf o ysgolion yn arfarnu effaith eu trefniadau cyflenwi yn llawn.
- 38 Dim ond ychydig o ysgolion sy'n monitro effaith absenoldeb athrawon ar ddysgu disgyblion yn ddigon manwl. Yn yr ysgolion hyn, mae'r uwch aelodau staff neu reolwyr busnes:
- yn cadw cofnod manwl o absenoldeb athrawon, yn olrhain patrymau absenoldeb staff ac yn rhoi gweithgarwch dilynol ar waith lle bo angen;
  - yn cofnodi faint o ddosbarthiadau penodol sy'n cael eu heffeithio gan absenoldeb staff, a pha mor aml;
  - yn casglu tystiolaeth uniongyrchol ynglŷn ag ansawdd gwaith a osodir; ac
  - yn cyfarfod â dysgwyr i gasglu eu barnau ynglŷn ag effeithiolrwydd trefniadau cyflenwi.
- 39 Mae llawer o ysgolion yn newid trefniadau cyflenwi yn flynyddol ac mae'r rhan fwyaf o ysgolion wedi mabwysiadu trefniadau newydd ers cyflwyno'r rheol 'cyflenwi'n anaml'. Mewn mwyafrif o achosion, fodd bynnag, er bod y trefniadau hyn yn sicrhau bod dosbarthiadau athro absennol yn cael eu cyflenwi, nid ydynt yn diwallu anghenion dysgwyr ar y cyfan, yn enwedig yng nghyfnod allweddol 3.

#### Lleihau absenoldeb athrawon

- 40 Mae'r rhan fwyaf o ysgolion yn ymwybodol o bolisi eu hawdurdod lleol ar gyfer rheoli absenoldeb staff, er bod ysgolion yn anghyson o ran y ffordd y maent wedi mabwysiadu'r polisïau hyn. Hwn yw'r prif fecanwaith sydd gan ysgolion i reoli absenoldeb athrawon. Fodd bynnag, dim ond lleiafrif o ysgolion sy'n cymhwyso'r polisi'n gadarn ac yn cofnodi pob absenoldeb yn fanwl. O ganlyniad, yn y mwyafrif o ysgolion, nid yw'r polisïau hyn yn cael gymaint o effaith ag a fwriadwyd yn wreiddiol. Dylai uwch arweinwyr neu reolwyr llinell gynnal cyfweiliadau dychwelyd-i'r-gwaith a nodi a mynd ar drywydd patrymau absenoldeb. Mewn lleiafrif o ysgolion, fodd bynnag, nid yw cofnodion o absenoldeb yn cael eu cwblhau'n llawn neu heb eu cwblhau o gwbl, ac nid yw cyfweiliadau dychwelyd-i'r-gwaith yn cael eu cynnal fel rhan o'r drefn arferol. Hefyd, mae anghysondeb yn y modd y caiff meini prawf eu cymhwyso i ysgogi'r cam cymorth nesaf.
- 41 Nid yw'r rhan fwyaf o ysgolion yn dadansoddi'r data y maent yn ei gasglu am absenoldeb i archwilio a nodi patrymau. Er eu bod yn adrodd gwybodaeth am absenoldeb i'r awdurdod lleol, nid ydynt yn cael data cymharol mewn llawer o

achosion, ac ni allant gymharu eu cyfraddau absenoldeb staff ag ysgolion tebyg. Dim ond mewn ychydig o awdurdodau lleol y mae ysgolion yn cael gwybodaeth sy'n eu galluogi i gymharu eu habsenoldeb staff gyda chyfraddau mewn ysgolion eraill.

### **Rheoli trefniadau cyflenwi yn ystod absenoldeb athrawon**

- 42 Yn aml, mae angen i ysgolion wneud trefniadau cyflenwi am amrywiaeth eang o resymau, a gall fod rhaid iddynt wneud trefniadau ar fyr rybudd. Mae'r trefniadau ar gyfer cyflenwi yn ystod absenoldeb athrawon yn amrywio gan ddibynnu ar hyd a natur yr absenoldeb. Fodd bynnag, pan fydd rhaid i ysgolion wneud trefniadau cyflenwi, byddant yn defnyddio un o ddwy brif strategaeth yn fras:
- maent yn gwneud trefniadau cyflenwi'n fewnol yn yr ysgol, gan ddefnyddio staff sydd eisoes ar gael yn yr ysgol; neu
  - maent yn cael staff cyflenwi yn allanol, gan asiantaethau cyflenwi, yr awdurdod lleol neu rywle arall.
- 43 At ei gilydd, caiff rhyw draean o wersi eu llanw gan staff mewnol, ac mae'n ofynnol i'r ysgol gael staff cyflenwi allanol ar gyfer y ddwy ran o dair o wersi sy'n weddill.

### **Strategaethau mewnol**

- 44 Yn y mwyafrif o ysgolion, yn enwedig ysgolion uwchradd, oherwydd gofynion y rheol 'cyflenwi'n anaml' ac anawsterau yn cael gafael ar staff cyflenwi allanol ar fyr rybudd, mae penaethiaid ac uwch arweinwyr eraill bellach yn treulio mwy o'u hamser nag o'r blaen yn cyflenwi mewn dosbarthiadau. Y rheswm am hyn yw eu bod weithiau'n enwebu eu hunain fel athrawon cyflenwi, am eu bod yn cael anhawster dod o hyd i athrawon cyflenwi. O dan yr amgylchiadau hyn, mae achosion o gamymddwyn yn brin, ond mae'n ddefnydd aneffeithiol o amser penaethiaid ac uwch aelodau staff.
- 45 Mae'r rhan fwyaf o ysgolion uwchradd yn cyflogi o leiaf un goruchwyliwr llanw yn uniongyrchol. Mae union rôl y goruchwyliwr llanw yn amrywio o ysgol i ysgol, ond yn gyffredinol mae'r rôl wedi'i gyfyngu i oruchwylio gwaith a osodwyd gan athrawon. Mae lleiafrif o ysgolion uwchradd yn cyflogi athrawon ar gcontract rhan-amser i gyflenwi pan fydd cydweithwyr yn absennol.
- 46 Mewn ychydig o ysgolion, mae athrawon yn dal i gyflenwi dros gydweithwyr sy'n absennol neu gydweithwyr sydd wedi cael caniatâd i fynychu apwyntiadau neu ddigwyddiadau teuluol. Gwneir hyn ar sail wirfoddol, ac yn y rhan fwyaf o achosion, cytunir ar hynny rhwng y staff ymlaen llawn.
- 47 Mae llawer o ysgolion cynradd yn cyflogi CALUau fel goruchwylwyr llanw i gyflenwi pan fydd athrawon yn cael amser statudol CPA neu gyflenwi pan fydd yr athro yn absennol am resymau eraill. Mae rolau a chyfrifoldebau goruchwylwyr llanw, CALUau ac athrawon cyflenwi'n amrywio gormod mewn ysgolion a rhwng ysgolion. Cynhwysir y rhan fwyaf o CALUau yn nhrefniadau rheoli perfformiad ysgolion ac maen ganddynt amcanion rheoli perfformiad addas, ond mae natur eu gwaith a'u swydd-ddisgrifiadau yn amrywio'n sylweddol o fewn ysgolion a rhwng ysgolion, a chaiff hyn effaith ar ddysgwyr a faint o gynnydd a wnânt pan fydd eu hathro arferol yn absennol.

## Strategaethau allanol

48 Gall ysgolion:

- fynd at yr awdurdod lleol neu ymgynghori â rhestr staff cyflenwi awdurdod lleol (er nad oes rhestr staff cymorth gan bob awdurdod lleol);
- defnyddio asiantaeth athrawon cyflenwi; neu
- gysylltu ag athro y maent yn adnabod ac yn ei ddefnyddio'n rheolaidd sydd wedi cofrestru gyda'r awdurdod lleol neu asiantaeth gyflenwi.

49 Mae gan ychydig o ysgolion gcontractau tymor penodol gydag un neu fwy o asiantaethau cyflenwi i ddarparu cyfnod penodol o waith cyflenwi y flwyddyn. Mae'r rhan fwyaf o ysgolion yn ffafrio un asiantaeth athrawon cyflenwi a defnyddiant y pris isaf fel y ffactor penderfynu, yn hytrach nag ansawdd. Mae'n well gan ychydig o ysgolion i beidio â defnyddio asiantaethau cyflenwi, ac mae eu hawdurdod lleol wedi cynghori ychydig iawn o ysgolion i beidio â defnyddio asiantaethau cyflenwi. Mae deunaw o awdurdodau lleol a phump o golegau addysg bellach a chyrff cyhoeddus eraill wedi llofnodi cytundeb 'Gwerth Cymru' ar gyfer gwaith cyflenwi. New Directions Education, sef cwmni cyfyngedig preifat, a enillodd y contract ar gyfer gogledd a de Cymru. Fodd bynnag, nid oes gorfodaeth ar ysgolion i ddefnyddio'r contract i gaffael gwasanaeth cyflenwi.

50 Mae ychydig o ysgolion, yn enwedig y rhai sy'n defnyddio asiantaethau cyflenwi yn Lloegr, wedi canfod, pan fydd yr athro cyflenwi wedi cyrraedd yr ysgol, nad yw wedi cofrestru gyda Chyngor Addysgu Cyffredinol Cymru (CyngACC) ac na allant addysgu yng Nghymru. Mae hyn wedi dod yn amlwg pan fo staff wedi gwirio dogfennau cofrestru CyngACC. Yn yr achosion hyn, nid yw'r athro cyflenwi neu'r goruchwyliwr llanw wedi gallu ymgymryd â'r gwaith cyflenwi yn yr ysgol.

## Cyflenwi tymor hir

51 Pan fydd athrawon yn absennol am gyfnod amser sylweddol (mwy na dau neu dri diwrnod), bydd llawer o ysgolion yn gwneud cryn ymdrechion i ddod o hyd i athrawon â'r medrau pwnc perthnasol neu fedrau sy'n benodol i gyfnod. Mae ysgolion uwchradd yn cael anhawster mawr yn aml yn dod o hyd i athrawon pynciau â phrinder, fel mathemateg a gwyddoniaeth. Pan na fydd ysgolion uwchradd yn gallu dod o hyd i athrawon cyflenwi pwnc arbenigol, bydd ychydig o arweinwyr pwnc yn aildrefnu grwpiau addysgu fel bod athrawon arbenigol yn addysgu dosbarthiadau arholiadau. Gwaethygir y broblem hon pan nad yw'r nifer lawn o athrawon arbenigol gan adrannau'n barod. Ysgolion Cymraeg a'r ysgolion hynny sydd mewn ardaloedd gwledig neu ardaloedd dan anfantais economaidd sy'n cael yr anhawster mwyaf dod o hyd i athrawon cyflenwi addas, yn enwedig pan fydd angen athrawon arnynt hefyd sydd ag arbenigedd mewn pynciau â phrinder.

52 Mewn lleiafrif o ysgolion, nid yw'n ofynnol i athrawon cyflenwi tymor hir lofnodi contract. O ganlyniad, nid yw lleiafrif yn cwblhau eu contract yn llawn am eu bod yn dod o hyd i swydd barhaol yn rhywle arall.



### **Adborth a monitro gwaith staff cyflenwi**

- 53 Mae llawer o ysgolion yn monitro gwaith staff cyflenwi'n anffurfiol, er enghraifft drwy ymweld â dosbarthiadau wrth fynd am dro dysgu neu drwy gynnal trafodaethau anffurfiol gyda'r aelod o staff sydd â chyfrifoldeb dros reoli trefniadau cyflenwi. Mae llawer o ysgolion yn ystyried mai rheolaeth dda yn yr ystafell ddosbarth yw'r ffactor pwysicaf wrth arfarnu effaith a llwyddiant strategaethau cyflenwi, yn hytrach nag effaith strategaethau ar gyflawniad a chynnydd dysgwyr. Dim ond pan fyddant yn gweithio mewn ysgol am gyfnod amser hir, hanner tymor neu fwy fel arfer, y bydd arsylwadau ffurfiol yn cael eu cynnal o athrawon cyflenwi, neu os bydd yr athro cyflenwi yn gofyn yn benodol am arsylwi.
- 54 Mae lleiafrif o ysgolion yn gofyn i staff cyflenwi am adborth ynglŷn â'r math o waith a adawyd ar gyfer y disgyblion, er mai dim ond ychydig o ysgolion sy'n defnyddio'r wybodaeth hon yn rheolaidd i wella'u gweithdrefnau.
- 55 Nid yw'r rhan fwyaf o ysgolion yn trafod effaith absenoldeb athrawon yn ffurfiol gyda dysgwyr yn ystod cyfarfodydd o gyngor yr ysgol neu fforymau eraill. Nid ydynt yn holi barnau dysgwyr er mwyn arfarnu effeithiolrwydd strategaethau cyflenwi a'u heffaith ar ddysgwyr.
- 56 Nid yw'r rhan fwyaf o ysgolion yn darparu digon o adborth i athrawon cyflenwi. Weithiau bydd ysgolion yn rhannu adborth gyda'r asiantaeth gyflenwi, ond mae ansawdd yr adborth hwn yn amrywio gormod, ac nid yw'n ddigon cadarn yn aml. Bydd ychydig o asiantaethau yn cysylltu ag ysgolion ar ddiwedd pob wythnos i drafod perfformiad staff cyflenwi, er mai ychydig iawn o wybodaeth a gaiff ei chofnodi'n ffurfiol gan yr ysgol. Mae'r adborth yn fanylach pan fydd pryderon ynghylch yr addysgu neu reolaeth yn yr ystafell ddosbarth, ac felly mae'r adborth i athrawon cyflenwi yn tueddu canolbwytio ar yr agweddau negyddol ar eu gwaith. Nid yw awdurdodau lleol sy'n darparu rhestrau o athrawon cyflenwi yn gofyn am adborth ar berfformiad.
- 57 Mae bron pob ysgol ar brydiau wedi codi pryderon ynghylch ansawdd ychydig o athrawon cyflenwi. Mae llawer o ysgolion wedi gorfod gofyn i athro cyflenwi neu oruchwyliwr llanw i adael yr ysgol cyn terfyn amser eu contract oherwydd perfformiad anfoddhaol. Nid oes unrhyw drefniadau i asiantaethau cyflenwi rannu'r wybodaeth hon gyda Llywodraeth Cymru na CyngACC oni bai bod perfformiad yn destun pryder sylweddol.

### **Cymorth i staff cyflenwi**

- 58 Mae trefniadau gweinyddol priodol gan lawer o ysgolion ar gyfer cyflenwi yn ystod absenoldeb athrawon. Mae mwyafrif yr ysgolion yn darparu rhyw fath o lawlyfr neu ddogfen arweiniad i staff cyflenwi sy'n newydd i'r ysgol. Fodd bynnag, mae ansawdd a chynnwys yr arweiniad yn amrywio, ac mewn lleiafrif o achosion mae'n annigonol. Dywedodd rhyw chwarter o'r athrawon cyflenwi a'r goruchwylwyr llanw a gymerodd ran yn ein harolwg nad ydynt yn derbyn gwybodaeth bwysig, fel cyfarwyddiadau cofrestru, gwybodaeth am ymarfer tân neu godau ar gyfer drysau a gwybodaeth arall am ddiogelu. Dywedodd chwarter nad ydynt yn cael gwybodaeth am drefniadau diogelu na gwybodaeth am y swyddog amddiffyn plant enwebedig yn yr ysgol.

- 59 Mae llawlyfr staff gan lawer o ysgolion sy'n cynnwys arweiniad ar y math o weithgareddau a gwaith y dylid eu gadael pan fydd athro'n absennol. Bydd y gwaith a adewir yn ystod cyfnodau o gyflenwi dros salwch yn cael ei drefnu gan yr athro sy'n sâl neu gan arweinydd pwnc. Gan fod y trefniadau hyn yn cael eu rhoi ar waith ar y funud olaf yn aml, mae ansawdd y gwaith a adewir yn annigonol yn aml. Mewn ychydig o ysgolion cynradd, mae'r pennaeth yn gyfrifol am gynllunio gwaith pan fydd athrawon yn absennol. Fodd bynnag, nid yw'r trefniadau hyn yn gynaliadwy yn y tymor hir yn aml, ac nid ydynt yn ddefnydd effeithlon o amser penaethiaid.

### **Costau**

- 60 Mae gan y mwyafrif o ysgolion yswiriant i dalu costau staff cyflenwi. Yr awdurdod lleol sy'n gweinyddu'r trefniadau hyn yn y mwyafrif o achosion. Mae telerau ac amodau'r trefniadau yn amrywio gryn dipyn. Mae ychydig o ysgolion yn recriwtio goruchwylwyr llanw gan asiantaethau recriwtio yn hytrach nag athrawon cyflenwi i lanw yn ystod cyfnodau o absenoldeb tymor byr, am fod hynny'n rhatach iddynt.
- 61 Mae'r rhan fwyaf o ysgolion cynradd yn dewis defnyddio'r "gronfa gydfuddiannol ar gyfer absenoldeb" a weinyddir gan yr awdurdod lleol. Yn yr wyth awdurdod lleol nad ydynt yn darparu cronfa gydfuddiannol ar gyfer cyllid absenoldeb, mae ysgolion cynradd yn aml yn prynu yswiriant gan ddarparwr preifat a enwir fel y cyflenwr a ffefrir gan yr awdurdod lleol. Mewn ysgolion uwchradd, mae'r sefyllfa'n fwy amrywiol, gydag ysgolion uwchradd mawr yn dewis talu cost lawn trefniadau cyflenwi yn ystod absenoldeb. Mae cryn amrywio yn lefel yr yswiriant sydd ar gael. Mae hwn yn amrywio o daliad am absenoldebau o 20 diwrnod neu fwy i yswiriant diwrnod cyntaf. Gall ysgolion cynradd brynu yswiriant diwrnod cyntaf ar gyfer cynorthwyyr cymorth dysgu yn y Cyfnod Sylfaen, a gall ysgolion arbennig brynu yswiriant diwrnod cyntaf hefyd ar gyfer athrawon a chynorthwyyr cymorth dysgu.
- 62 Mae statws cyflogaeth a'r trefniadau contractiol ar gyfer CALUau, goruchwylwyr llanw ac athrawon cyflenwi yn amrywio gryn dipyn. Nid yw'r rhan fwyaf o CALUau a goruchwylwyr llanw a gyflogir yn uniongyrchol gan yr ysgol yn cael tâl yn ystod y gwyliau am mai contractau yn ystod y tymor yn unig sydd ganddynt.
- 63 Mae morâl yn isel ymhlith staff cyflenwi a goruchwylwyr llanw sy'n gweithio drwy asiantaethau recriwtio. Gweithiant dan amgylchiadau heriol yn aml, ac mewn llawer o achosion nid yw athrawon cyflenwi bellach yn cael eu talu yn unol â phrif raddfa gyflogau athrawon. Nododd lleiafrif o ysgolion mai'r gost oedd y ffactor pwysicaf wrth wneud trefniadau cyflenwi yn ystod absenoldeb athro. Mae hyn y golygu bod ysgolion mewn lleiafrif o achosion yn cymharu prisiau rhwng asiantaethau recriwtio a byddant yn trafod er mwyn cael prisiau staff cyflenwi is hyd yn oed os yw hyn yn golygu y gall yr athro cyflenwi ennill llai na hanner cyfradd ddyddiol gyfwerth athrawon. Mewn ychydig o awdurdodau lleol, mae athrawon cyflenwi yn cael eu talu wrth yr awr hefyd. Gall hyn ei gwneud hi'n aneconomaidd iddynt ymgymryd â gwaith hefyd, gan mai dim ond am ychydig oriau ar y tro y byddant yn cael eu cyflogi.

### **Gweinyddu**

- 64 Yn y rhan fwyaf o ysgolion uwchradd, mae rheolwr busnes, bwrsar neu gynorthwyydd gweinyddol yr ysgol yn gyfrifol am drefnu staff cyflenwi o ddydd i

ddydd. Bydd aelod o'r uwch dîm arweinyddiaeth yn goruchwyllo'r gwaith hwn, ac yn cysylltu â staff cymorth i wneud yn siŵr bod trefniadau yn addas ac yn bodloni anghenion yr ysgol. Mae uwch arweinwyr yn darparu cymorth ychwanegol hefyd mewn amgylchiadau mwy heriol, er enghraifft pan fydd nifer gynyddol o staff yn sâl neu yn ystod cyfnodau o dywydd gwael pan fydd rhai aelodau staff yn cael anhawster cyrraedd y gwaith. Y cynorthwydd gweinyddol sy'n gyfrifol am osod athro cyflenwi neu oruchwylwr llanw gyda grŵp penodol.

- 65 Yn y rhan fwyaf o ysgolion cynradd mawr, mae gan gynorthwydd gweinyddol gyfrifoldeb o ddydd i ddydd hefyd am drefnu staff cyflenwi, neu gysylltu ag athrawon cyflenwi neu asiantaethau cyflenwi. Mewn ysgolion cynradd bach, cyfrifoldeb y pennaeth yw hyn fel arfer hyd yn oed pan fydd ganddo/ganddi gyfrifoldebau addysgu sylweddol a fawr o amser i ymgymryd â'r dasg weinyddol hon ar fyr rybudd.
- 66 Mae gan y rhan fwyaf o oruchwylwyr llanw a CALUau reolwr llinell sy'n aelod o'r staff cymorth, y rheolwr busnes neu'r cydlynnydd anghenion arbennig yn yr ysgol, er bod y trefniadau hyn yn hyblyg ac mewn llawer o achosion nid ydynt yn cynnwys cyfarfodydd ffurfiol â rheolwr llinell.
- 67 Yn y rhan fwyaf o ysgolion, bydd y pennaeth yn cael gwybodaeth fras yn ymwneud â'r trefniadau cyflenwi, fel enwau'r athrawon sy'n absennol ac amlinellid o'r trefniadau i gyflenwi'u dosbarthiadau. Daw penaethiaid yn fwy cysylltiedig pan fydd staff yn absennol am gyfnodau amser hwy, ac mewn lleiafrif o achosion, bydd hyn yn golygu bod rhaid penodi staff dros dro.
- 68 Mae'r rhan fwyaf o ysgolion yn dibynnu ar yr awdurdod lleol neu'r asiantaeth gyflenwi i gynnal gwiriadau cyn-cyflogi i wneud yn siŵr bod staff yn gymwys a'u bod yn bodloni gofynion diogelu. Mae lleiafrif o ysgolion yn gofyn am ddogfennau adnabod ffotograffig gan yr asiantaeth gyflenwi, a bydd lleiafrif o ysgolion yn gofyn am gadarnhad ysgrifenedig gan asiantaethau cyflenwi fod athrawon neu oruchwylwyr llanw wedi cael y gwiriadau amddiffyn plant angenrheidiol. Pan fydd ysgolion yn cael athrawon cyflenwi o restr yr awdurdod lleol, nid ydynt yn cynnal unrhyw wiriadau pellach ond yn hytrach yn dibynnu ar wiriadau SCT yr awdurdod lleol.

#### **4 Hyfforddiant a datblygiad proffesiynol staff cyflenwi a staff llanw**

- 69 Yn gyffredinol, nid yw staff cyflenwi yn cael digon o hyfforddiant a datblygiad. Mae'r mwyafrif o athrawon cyflenwi a goruchwylwyr llanw yn cael rhywfaint o hyfforddiant, er mai ffocws cymharol gul sydd i'r hyfforddiant ac nid yw'n bodloni eu holl anghenion. Bydd yr hyfforddiant hwn fel arfer yn canolbwyntio'n benodol ar ddelio ag ymddygiad heriol ac ar fedrau addysgu cyffredinol, ond nid yw'n cynnwys llawer am flaenoriaethau neu fentrau cenedlaethol.
- 70 Dywed bron pob un o'r athrawon cyflenwi a'r goruchwylwyr llanw y byddent yn hoffi gwell mynediad i ystod ehangach o weithgareddau datblygiad proffesiynol. Yn wahanol i'r rhan fwyaf o athrawon, nid yw datblygiad proffesiynol athrawon cyflenwi yn cael cefnogaeth dda gan eu cyflogwr, hyd yn oed os byddant wedi llofnodi contract a'u bod yn cael eu cyflogi gan asiantaeth gyflenwi. Mae'r rhan fwyaf

ohonynt yn gallu trefnu eu hyfforddiant eu hunain neu fynychu cyrsiau a gynigir gan gwmnïau preifat, er y byddai hyn yn golygu colli cyflog diwrnod. Teimlant eu bod yn colli allan ar gyfleoedd sy'n cael eu cynnig i gydweithwyr â chontractau parhaol.

- 71 Mae athrawon cyflenwi sydd wedi ymuno â'r proffesiwn yn ddiweddar yn teimlo dan anfantais arbennig am nad ydynt bob amser yn gallu cwblhau eu cyfnod sefydlu ANG. Os cânt eu cyflogi am o leiaf 0.4 ar gyfer tymor cyfan, gallant ymuno â'r rhaglen meistri mewn addysg a gyflwynwyd yn ddiweddar. Er hynny, gall eu gwybodaeth a'u dealltwriaeth o bolisiau a blaenoriaethau cenedlaethol ddirywio dros gyfnod, gan ei gwneud yn anoddach iddynt sicrhau swydd barhaol. Teimla'r athrawon newydd gymhwyso hyn y byddant yn mynd yn llai cystadleuol yn y farchnad ar gyfer swyddi addysgu amser llawn.
- 72 Mae'r rhan fwyaf o oruchwylwyr llanw a CALUau a gyflogir yn uniongyrchol gan ysgolion yn cael hyfforddiant fel rhan o raglen hyfforddi fewnol flynyddol eu hysgol. Mae'r hyfforddiant hwn yn canolbwyntio ar ystod o destunau sy'n berthnasol i athrawon dosbarth a staff cymorth eraill. Mae mwyafrif o oruchwylwyr llanw a CALUau mewn ysgolion cynradd yn cael hyfforddiant ychwanegol hefyd fel rhan o drefniadau rheoli perfformiad yr ysgol. Fodd bynnag, nid yw'r mwyafrif o oruchwylwyr llanw mewn ysgolion uwchradd yn cymryd rhan mewn trefniadau rheoli perfformiad ffurfiol, er y dywed y rhan fwyaf ohonynt y byddent yn ei groesawu.

## Atodiad 1 – Sail y dystiolaeth

Mae'r adroddiad hwn yn defnyddio:

- gwybodaeth o ymweliadau gan Estyn â sampl o 23 o ysgolion, gan gynnwys 10 ysgol uwchradd, 12 ysgol gynradd ac un ysgol arbennig yn yr hydref 2012;
- cyfweliadau gydag uwch arweinwyr, goruchwylwyr llanw, bwrsariaid ysgolion, rheolwyr busnes, CALUau a dysgwyr;
- gwybodaeth o graffu ar ddogfennau;
- gwybodaeth ariannol gan awdurdodau lleol a gwybodaeth o ddadansoddi data ar absenoldeb salwch;
- holiaduron a lenwyd gan 13 o ysgolion yn ychwanegol ar yr ysgolion yr ymwelwyd â nhw;
- holiaduron a lenwyd gan 36 o athrawon cyflenwi, CALUau neu oruchwylwyr llanw;
- gwybodaeth o gyfarfodydd gydag asiantaethau cyflenwi;
- gwybodaeth o gyfarfod gyda'r CyngACC;
- adborth gan undebau sy'n cynrychioli penaethiaid ac athrawon; ac
- adolygiad o lenyddiaeth berthnasol.

Ymwelwyd â'r ysgolion canlynol fel rhan o'r cylch gwaith hwn:

- Ysgol Bryn Coch, Sir y Fflint
- Ysgol Cil-y-Coed, Sir Fynwy
- Ysgol David Hughes, Ynys Môn
- Ysgol Dewi Sant, Sir Ddinbych
- Ysgol Gyfun Cymer Rhondda, Rhondda Cynon Taf
- Ysgol Gyfun Gellifedw, Abertawe
- Ysgol Gynradd Bryn Awel, Caerffili
- Ysgol Gynradd Croesyceiliog, Torfaen
- Ysgol Gynradd Gymraeg Tirdeunaw, Abertawe
- Ysgol Gynradd Gymunedol Comins Coch, Ceredigion
- Ysgol Gynradd Gymunedol Overmonnow, Sir Fynwy
- Ysgol Gynradd New Inn, Torfaen
- Ysgol Gynradd Parc Ninian, Caerdydd
- Ysgol Gynradd Pentre'r Graig, Abertawe
- Ysgol Gynradd Pen-y-Bryn, Caerdydd
- Ysgol Gynradd Tanygrisiau, Gwynedd
- Ysgol Maes Garmon, Sir y Fflint
- Ysgol St Christopher, Wrecsam
- Ysgol Sylfaen Brynmawr, Blaenau Gwent
- Ysgol Uwchradd Llanfair-ym-Muallt, Powys
- Ysgol Uwchradd Llanwern, Casnewydd
- Ysgol Uwchradd Treffynnon, Sir y Fflint
- Ysgol Uwchradd y Rhyl, Sir Ddinbych

## Atodiad 2 – Astudiaethau achos

Enghreifftiau o ddulliau a ddefnyddiodd ysgolion i ymateb i absenoldeb athrawon

### Astudiaeth achos 1

#### Ysgol Gyfun Gellifedw, Abertawe

#### Monitro ac arfarnu trefniadau cyflenwi

#### Cyd-destun

Mae Ysgol Gyfun Gellifedw yn ysgol gymunedol i blant 11-16 oed, gydag ychydig o dan 700 o ddisgyblion. Mae'r ysgol yn gwasanaethu ardal faestrefol ar ochr ddwyreiniol Abertawe, gerllaw Castell-nedd. Daw disgyblion o'r ystod gallu llawn i'r ysgol. Mae gan ryw 26% o ddisgyblion hawl i gael prydau ysgol am ddim, ac mae'r ffigur hwn yn uwch na'r cyfartaledd cenedlaethol.

#### Strategaeth

Dair blynedd yn ôl, roedd yr ysgol yn wynebu diffyg sylweddol yn ei chyllideb. Cytunodd ar gynllun tair blynedd gyda'r awdurdod lleol i leihau'r diffyg. Yn hanesyddol, mae'r ysgol wedi bod â lefelau cymharol uchel o absenoldeb athrawon, yn cynnwys nifer sylweddol o absenoldebau tymor hir. Roedd cost darparu trefniadau cyflenwi ar gyfer y staff hyn yn unig oddeutu £100,000 y flwyddyn. Mewn ymateb, penderfynodd yr ysgol sefydlu trefniadau gwell ar gyfer rheoli absenoldeb staff a darparu trefniadau cyflenwi.

#### Gweithredu

Mae'r ysgol yn seilio ei threfniadau cyflenwi ar athrawon yn yr ysgol sydd â chontractau cyflenwi ffracsïynol (treulir rhan o'u hamser yn addysgu a rhan o'u hamser yn llanw dros gydweithwyr absennol). Mae dau oruchwyliwr llanw gan yr ysgol hefyd. Mae cefndir llythrennedd gan un ohonynt ac mae'n tueddu cyflenwi mewn gwarsi Saesneg a'r dyniaethau, ac mae'r llall yn arbenigwr addysg gorfforol sy'n datblygu ail arbenigedd mewn gwyddoniaeth.

Mae'r ysgol yn defnyddio goruchwylwyr llanw ar gyfer absenoldebau tymor byr ac athrawon cyflenwi ar gyfer cyfnodau llanw hirdymor.

Mae gan arweinwyr pwnc gyfrifoldeb i fonitro ansawdd gwaith a osodir yn ystod absenoldeb athrawon. Maent hefyd yn cynnal cyfweiliadau dychwelyd-i'r-gwaith gyda'r athrawon y maent yn eu rheoli. Maent yn trafod presenoldeb fel rhan o drefniadau rheoli perfformiad yr ysgol.

Mae'r ysgol wedi adolygu effaith absenoldeb ar adrannau, dosbarthiadau a dysgwyr unigol dros chwe mis.

Mae'r ysgol yn cydymffurfio â pholisi rheoli absenoldeb yr awdurdod lleol. Mae'r ysgol yn cymharu ffigurau absenoldeb staff gydag ysgolion eraill er mwyn helpu meincnodi absenoldeb.

## **Deilliannau**

Mae'r trefniadau uchod wedi bod yn eu lle ers dwy flynedd, ond mae'n rhy gynnar i weld yr effaith lawn.

Fodd bynnag, mae gwell rheolaeth ar absenoldeb staff ynghyd â gwelliannau eraill yn yr ysgol wedi arwain at berfformiad gwell yng nghyfnod allweddol 4. Mae perfformiad o ran dangosyddion yng nghyfnod allweddol 4 wedi codi er 2009 a chyflawnodd yr ysgol ei chanlyniadau gorau erioed yn 2012.

## **Astudiaeth achos 2**

### **Ysgol Uwchradd y Rhyl, Sir Ddinbych – Caffael staff cyflenwi**

#### **Cyd-destun**

Mae Ysgol Uwchradd y Rhyl yn ysgol gyfun gymysg i ddysgwyr 11-16 oed yn y Rhyl, Sir Ddinbych. Mae 781 o ddisgyblion ar y gofrestr. Mae'r ysgol yn gwasanaethu ardal sydd dan anfantais gymdeithasol ac economaidd gymharol. Mae un o'r wardiau mwyaf difreintiedig yng Nghymru yn nalgylch yr ysgol, er, mewn cyferbyniad, mae ynddi ardaloedd hefyd lle ceir golud cymharol ac ychydig o ddiweithdra. Mae gan 32% o ddisgyblion hawl i gael prydau ysgol am ddim, sef ffigur sydd uwchlaw'r cyfartaledd cenedlaethol. Mae cyrhaeddiad disgyblion pan fyddant yn dod i mewn i'r ysgol yn adlewyrchu'r ystod gallu llawn. Yn 2008, barnwyd bod angen rhoi mesurau arbennig ar waith yn Ysgol Uwchradd y Rhyl. Erbyn Gorffennaf 2010, barnwyd bod yr ysgol wedi gwneud cynnydd digonol ac fe'i tynnwyd o'r categori hwn.

Pan ymgwymerodd y pennaeth â'i swydd yn Ionawr 2010, roedd diffyg o ryw £450,000 yng nghyllideb yr ysgol. Roedd angen i'r ysgol leihau ei gwariant yn sylweddol a chyflwyno trefniadau caffael a staffio mwy cost-effeithiol. Tua'r adeg hon, roedd cyfradd gymharol uchel o absenoldeb staff gan yr ysgol o hyd.

#### **Strategaeth**

Aeth yr ysgol ati i benodi rheolwr cyllid gyda chefnidir mewn cyfrifyddiaeth, i weithio yn Ysgol Uwchradd y Rhyl ac ar draws ei chwstwr o ysgolion cynradd partner, er mwyn sicrhau eu bod yn cyflawni gwell gwerth am arian wrth gaffael gwasanaethau, gan gynnwys trefniadau cyflenwi.

#### **Gweithredu**

Ar hyn o bryd, mae'r clwstwr yn cyflogi goruchwyliwr llanw amser llawn. Trefniant arbrofol yw hwn a bydd y clwstwr yn asesu effeithiolrwydd y strategaeth dros gyfnod. Mae'r goruchwyliwr llanw yn gweithio mewn ysgol gynradd bartner ar hyn o bryd, ond bydd yn gweithio ar draws pob un o'r ysgolion yn y clwstwr. Caiff ei thalu fel athro ac fe'i penodwyd i hyrwyddo cysondeb ac i wella ansawdd y ddarpariaeth pan fydd athrawon yn absennol.

Yn sgil gwaith y rheolwr cyllid, mae'r ysgol yn gallu arfarnu'n llawn effeithiolrwydd ei chynlluniau yswiriant salwch a mamolaeth, er mwyn mabwysiadu'r trefniadau mwyaf cost-effeithiol. Mae'n rhan o gynllun yswiriant gydag ysgolion cynradd partner lleol ar hyn o bryd. Mae'r ysgol hefyd yn rhan o gynlluniau'r awdurdod lleol ar gyfer goruchwyllo arholiadau, salwch a threfniadau mamolaeth. Caiff yr ysgol werth da iawn am arian o'r cynlluniau hyn. Yn 2010-2011, talodd yr ysgol £68,000 i mewn i'r polisïau yswiriant hyn ond derbyniodd lefel yswiriant cyflenwi cyfwerth ag £88,000. Gwneir y penderfyniad i aros yn y cynllun yn flynyddol gyda'r llywodraethwyr yn yr ysgol.

### **Deilliannau**

Mae'r cydweithio hwn rhwng yr ysgol a'i hysgolion cynradd partner wedi cael effaith sylweddol ar allu'r clwstwr i weithio'n gydweithredol. Mae'r strwythur hwn wedi'i gyflwyno fesul cam ar draws yr awdurdod lleol.

Mae'r ysgol wedi llwyddo i leihau'r diffyg yn ei chyllideb o £450,000 i £160,000. Flwyddyn nesaf, mae'r ysgol yn disgwyl mantoli ei chyllideb neu fod â gwarged bach. Yn ystod yr un cyfnod, fe wnaeth yr ysgol leihau ei gwariant ar yswiriant o ryw £45,000. Yn gyffredinol, mae'r ysgol bellach yn gwario rhyw £140,000 y flwyddyn ar yswiriant. Mae hwn yn cwmpasu cost pob cynllun yswiriant, cyflogau goruchwylwyr llanw a threfniadau cyflenwi yn ystod absenoldeb wedi'i gynllunio.

Mae cyswllt cryf rhwng cynlluniau ariannol yr ysgol a pholisïau eraill yr ysgol yn ymwneud â llanw. Er enghraifft, bydd y pennaeth a'r rheolwr cyllid yn cysylltu â'i gilydd ynglŷn â chyfweliadau dychwelyd-i'r-gwaith a monitro absenoldeb. Drwy wneud hynny, mae'r ysgol wedi lleihau nifer yr 'absenoldebau ysbeidiol'.

Mae gwell rheolaeth ar absenoldeb staff ynghyd â gwelliannau eraill yn yr ysgol wedi arwain at berfformiad gwell yng nghyfnod allweddol 4. Er y bu cynnydd o naw pwynt canran yng nghyfran y disgyblion â hawl i gael prydau ysgol am ddim, mae perfformiad yng nghyfnod allweddol 4 wedi gwella'n sylweddol ers i'r pennaeth ymgymryd â'i swydd yn 2010.

Yn 2012, perfformiad yr ysgol ar drothwy lefel 2 mewn Saesneg a mathemateg oedd y trydydd uchaf yn y teulu, a gosododd hyn yr ysgol yn y 25% o ysgolion â lefelau tebyg o ran hawl i gael prydau ysgol am ddim.



### Atodiad 3 – Gwybodaeth ystadegol am athrawon cyflenwi

Mae'r tablau isod yn rhoi rhagor o wybodaeth ystadegol am gyfansoddiad a chefnidir athrawon cyflenwi.

**Ffigur 1: Nifer yr athrawon wedi cofrestru gyda CyngACC yn ôl rhyw**

	Athrawon cyflenwi Hydref 2012		Pob athro Hydref 2012	
	Nifer yr athrawon	%	Nifer yr athrawon	%
Benyw	3,868	78.2%	28,251	75.3%
Gwryw	1,077	21.8%	9,291	24.7%
<b>Cyfanswm</b>	<b>4,945</b>	<b>100%</b>	<b>37,542</b>	<b>100%</b>

**Ffigur 2: Nifer yr athrawon wedi cofrestru gyda CyngACC yn ôl oed**

	Athrawon cyflenwi Hydref 2012		Pob athro Hydref 2012	
	Nifer yr athrawon	%	Nifer yr athrawon	%
O dan 25	513	10.4%	1,990	5.3%
25 i 29	726	14.7%	4,971	13.2%
30 i 34	463	9.4%	5,507	14.7%
35 i 39	415	8.4%	5,339	14.2%
40 i 44	447	9.0%	4,985	13.3%
45 i 49	406	8.2%	4,029	10.7%
50 i 54	379	7.7%	3,832	10.2%
55 i 59	599	12.1%	4,248	11.3%
60 i 64	688	13.9%	2,104	5.6%
65 +	309	6.2%	537	1.4%
<b>Cyfanswm</b>	<b>4,945</b>	<b>100%</b>	<b>37,542</b>	<b>100%</b>

**Ffigur 3: Nifer yr athrawon wedi cofrestru gyda CyngACC yn ôl nifer o flynyddoedd ers SAC**

	Athrawon cyflenwi Hydref 2012		Pob athro Hydref 2012	
	Nifer yr athrawon	%	Nifer yr athrawon	%
0 i 5	1,694	34.3%	8,043	21.4%
6 i 10	476	9.6%	6,564	17.5%
11 i 15	426	8.6%	5,904	15.7%
16 i 20	445	9.0%	5,166	13.8%
21 i 25	256	5.2%	2,889	7.7%
26 +	1648	33.3%	8,976	23.9%
<b>Cyfanswm</b>	<b>4,945</b>	<b>100%</b>	<b>37,542</b>	<b>100%</b>

**Ffigur 4: Nifer yr athrawon wedi cofrestru gyda CyngACC yn ôl statws sefydlu**

	Athrawon cyflenwi Hydref 2012		Pob athro Hydref 2012	
	Nifer yr athrawon	%	Nifer yr athrawon	%
Pass	720	14.6%	10184	27.1%
Eithriedig	2,567	51.9%	19,610	52.2%
Eithriedig yng Nghymru	282	5.7%	4,202	11.2%
Heb gwblhau eto	1,375	27.8%	3,528	9.4%
Cyfnod sefydlu wedi'i ymestyn	1	0%	12	0%
Eithriedig – Cyfnod sefydlu wedi'i gwblhau yn Guernsey	0	0%	2	0%
Eithriedig – Cyfnod sefydlu wedi'i gwblhau mewn Ysgolion Addysg Plant y Lluoedd Arfog	0	0%	2	0%
Estyniad o 1 Flwyddyn (ALI)	0	0%	1	0%
Methu ond yn apelio	0	0%	1	0%
<b>Cyfanswm</b>	<b>4,945</b>	<b>100%</b>	<b>37,542</b>	<b>100%</b>

Ffynhonnell: CyngACC

## Geirfa

### **Goruchwyliwr llanw**

Mae goruchwyliwr llanw yn goruchwyllo disgyblion mewn dosbarth pan na fydd eu hathro arferol ar gael. Bydd yn ymgymryd ag ymarferion a gweithgareddau sydd eisoes wedi'u paratoi gan yr athro dosbarth. Gall fod cyfrifoldeb gan oruchwylwyr llanw hefyd i drefnu staff llanw drwy'r awdurdod lleol neu asiantaeth athrawon cyflenwi. Gall ymarferwyr a gyflogir mewn rôl oruchwyllo llanw feddu ar statws athro cymwys hefyd neu statws CALU.

### **Cynorthwydd addysgu**

Unigolyn sy'n cefnogi athro yn yr ystafell ddosbarth yw cynorthwydd addysgu. Gall ei ddyletswyddau penodol amrywio'n fawr o ysgol i ysgol. Yn gyffredinol, nid yw cynorthwyr addysgu yn cael eu defnyddio i gyflenwi yng ngwersi athrawon absennol.

### **Cynorthwydd addysgu lefel uwch (CALU)**

Mae cynorthwydd addysgu lefel uwch (CALU) yn debyg i gynorthwydd addysgu ond dyfarnwyd statws CALU iddo/iddi ar ôl asesiad yn erbyn Safonau Proffesiynol CALU. Gall gyflwyno elfennau o 'waith penodedig' – cynllunio, paratoi a chyflwyno gwersi i ddisgyblion ac asesu ac adrodd ar gynnydd disgyblion. Mae hyn yn ei alluogi/galluogi i gynnal parhad addysgu a dysgu ar gyfer disgyblion yn ystod cyfnodau o absenoldeb tymor byr.

### **Athro cyflenwi**

Mae athro cyflenwi yn athro cymwys sy'n cyflenwi mewn gwersi pan fydd yr athro arferol yn absennol, er enghraifft, oherwydd salwch, absenoldeb personol, neu resymau eraill. Gan fod ganddo statws athro cymwys (SAC) mae'n gymwys i gynllunio ac i baratoi gweithgareddau gwersi ac asesu cynnydd a chyrhaeddiad disgyblion. Mae hyn yn ei alluogi/galluogi i gyflenwi yn ystod absenoldeb tymor byr a thymor hir.

**Awdur yr adroddiad cylch gwaith a thîm yr arolwg**

Catherine Evans AEM	Awdur yr adroddiad cylch gwaith
Sarah Morgan AEM	Aelod o dîm yr arolwg
Helen Morgan Rees AEM	Aelod o dîm yr arolwg
Sue Morgan AY	Aelod o dîm yr arolwg
Richard Lloyd AY	Aelod o dîm yr arolwg