

Y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus

Lleoliad:

Ystafell Bwyllgora 3 – y Senedd

Dyddiad:

Dydd Mawrth, 21 Ionawr 2014

Amser:

09.00

Cynulliad
Cenedlaethol
Cymru

National
Assembly for
Wales



I gael rhagor o wybodaeth, cysylltwch â:

Fay Buckle

Clerc y Pwyllgor

029 2089 8041

PublicAccounts.Committee@Wales.gov.uk

Agenda

1 Cyflwyniadau, ymddiheuriadau a dirprwyon (09:00)

2 Trefniadau Cyflenwi yn Absenoldeb Athrawon: Tystiolaeth gan

Llywodraeth Cymru (09:00–10:15) (Tudalennau 1 – 20)

PAC(4)-02-14 (papur 1)

PAC(4)-02-14 (papur 2)

PAC(4)-02-14 (papur 3)

Owen Evans – Cyfarwyddwr Cyffredinol, yr Adran Addysg a Sgiliau, Llywodraeth Cymru

Dr Bret Pugh - Cyfarwyddwr y Grŵp Safonau a Gweithlu Ysgolion

Phil Jones - Dirprwy Cyfarwyddwr yr Is-adran Safonau Ymarferwyr a Datblygu Proffesiynol

3 Cynnig o dan Reol Sefydlog 17.42 i benderfynu gwahardd y cyhoedd o'r cyfarfod ar gyfer y canlynol: (10:15)

Eitemau 4 a 5

4 Trefniadau Cyflenwi yn Absenoldeb Athrawon: Trafod y dystiolaeth a gafwyd (10:15 – 10:30)

**5 Gwasanaethau awyr o fewn Cymru, rhwng Caerdydd ac Ynys Môn:
Sesiwn friffio gan Swyddfa Archwilio Cymru (10:30 – 11:00) (Tudalennau
21 – 44)
PAC(4)-02-14 (papur 4)**

Darren Millar AC
Cadeirydd
Y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus
Cynulliad Cenedlaethol Cymru

4 Rhagfyr 2013

Annwyl Mr Millar

Diolch i chi am eich gwahoddiad i fynychu'r cyfarfod o'r Pwyllgor ar 21 Ionawr a darparu tystiolaeth am ddarganfyddiadau'r Archwilydd Cyffredinol yn ei adroddiad ar *Trefniadau Cyflenwi ar gyfer Absenoldeb Athrawon*. Mae'n bleser gennyf atodi ymateb Llywodraeth Cymru i'r adroddiad, ar gyfer ei ystyried gennyh.

Roedd yr Adran Addysg a Sgiliau yn rhan o drafodaethau cychwynnol gydag Archwilydd Cyffredinol Cymru a chynigiwyd y dylai'r mater hwn gael ei gynnwys yn rhaglen Swyddfa Archwilio Cymru o astudiaethau ar werth am arian. Rydym yn croesawu'r adroddiad sydd wedi'i lunio o ganlyniad ac sy'n tynnu sylw at y rhan allweddol y mae athrawon cyflenwi a gweithwyr proffesiynol eraill yn ei chwarae mewn diwallu anghenion dysgwyr pan mae athrawon yn absennol.

Rwyf hefyd yn croesawu'r modd y mae Swyddfa Archwilio Cymru wedi gweithio ar y cyd ag Estyn i gyflawni'r gwaith hwn. Gofynnwyd gennym i Estyn adrodd ar y maes hwn, gan ein bod yn teimlo bod lle i wella ansawdd a chysondeb y ddarpariaeth. Yn ogystal ag ystyried effeithlonrwydd y trefniadau cyflenwi ar gyfer absenoldeb athrawon, a rhoi sylw i werth am arian yn benodol, mae'r dull o weithredu ar y cyd wedi galluogi i ffocws clir gael ei roi ar yr effaith ar ddeilliannau dysgwyr.

Derbynnir yn gyffredinol mai ansawdd athrawon yw'r ffactor unigol pwysicaf sy'n cael yr effaith fwyaf ar wella deilliannau dysgwyr. Wrth geisio codi safonau ar draws ein system addysg yng Nghymru, mae gan yr holl athrawon sy'n gweithio gyda dysgwyr yn ein hysgolion ran bwysig i'w chwarae, waeth beth yw natur y defnydd o'r athrawon hyn.

Mae athrawon cyflenwi yn rhan bwysig ac arwyddocaol o'r gweithlu o athrawon yng Nghymru ac, fel yr holl athrawon eraill, mae'n rhaid sicrhau bod ganddynt y sgiliau priodol i ddarparu addysg o'r safon uchaf. Maent yn cyflawni rôl hynod bwysig mewn cynnal cysondeb yn y dysgu yn ystod cyfnodau o absenoldeb athrawon, yn y tymor byr a'r tymor hir. Tynnwyd sylw at y ffaith bod rhaid i athrawon cyflenwi allu darparu safon o addysgu sy'n diwallu anghenion dysgwyr o dan yr amgylchiadau hyn, ac mae hynny'n hanfodol.

Mae adroddiad yr Archwilydd Cyffredinol yn datgan cyfres gynhwysfawr o argymhellion sy'n galw am ystyriaeth drwyadl a gweithredu effeithiol. Mae Llywodraeth Cymru yn derbyn yr argymhellion yn llawn ond yn nodi bod y cyfrifoldeb am rai camau gweithredu allweddol ar ysgwyddau eraill hefyd, gan gynnwys awdurdodau a chonsortia lleol, ysgolion, ac asiantaethau cyflenwi.

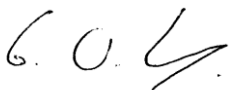
Rydym wedi ymrwymo i barhau i weithio gyda'n partneriaid a'n rhanddeiliaid er mwyn rhoi sylw i'r darganfyddiadau hyn. Rydym eisoes wedi cynnal trafodaethau defnyddiol gyda'n partneriaid yn yr undebau llafur a dyma dystiolaeth o'r dull cydlynol o weithredu, a ategir gan bartneriaeth effeithiol, a fydd yn hanfodol os am sicrhau manteision gwirioneddol a chynaliadwy o ganlyniad i argymhellion yr adroddiad.

Sylwaf fod yr adroddiad yn cyfeirio at rai materion nad ydynt yn faes cyfrifoldeb i Lywodraeth Cymru. Yn benodol, nid yw cyflog ac amodau athrawon wedi'i ddatganoli i Lywodraeth Cymru ac mae'n parhau'n gyfrifoldeb yr Ysgrifennydd Gwladol dros Addysg.

Hefyd, nid oes gan Lywodraeth Cymru unrhyw bwerau i ddylanwadu ar gyflog ac amodau gweithwyr asiantaeth ac nid yw'n gallu rhoi cyfarwyddyd i ysgolion ynghylch sut mae canfod staff cyflenwi. Mae asiantaethau cyflenwi'n gweithredu fel mentrau masnachol preifat ar sail gystadleuol ac felly nid yw Llywodraeth Cymru yn gallu ymyrryd yn y materion hyn.

Gwelir ein hymateb manwl i bob un o'r argymhellion yn Atodiad 1 ac edrychaf ymlaen at gael cyfle i drafod hyn yn fanylach yn y cyfarfod o'ch pwyllgor ar 14 Ionawr.

Yn gywir,



Owen Evans

Cyfarwyddwr Cyffredinol, Yr Adran Addysg a Sgiliau

Atodiad 1

Ymateb Llywodraeth Cymru **i'r argymhellion yn Adroddiad Swyddfa**
Archwilio Cymru ar Trefniadau Cyflenwi ar gyfer Absenoldeb Athrawon
(17 Medi 2013)

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 gwaith yn codi safonau a chyrhaeddiad, rydym yn argymhell 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.**

Ymateb Llywodraeth Cymru:

- Byddwn yn cynnwys y gofyniad i asesu'r goblygiadau ar gyfer cyflenwi yng nghanllawiau Llywodraeth Cymru sy'n cyd-fynd â chynlluniau grant yn y dyfodol ac mewn canllawiau perthnasol eraill, er mwyn lleihau'r effaith ar ddysgwyr ac, os nad oes modd osgoi absenoldeb, er mwyn sicrhau ei fod yn fuddsoddiad da mewn gwella canlyniadau ar gyfer dysgwyr.
- Byddwn yn parhau i hyrwyddo dulliau effeithiol ac arloesol o ddatblygu proffesiynol a rhannu gwybodaeth nad ydynt yn cynnwys dibynnu yn unol â thraddodiad ar fynychu digwyddiadau allanol, sy'n tynnu athrawon o'r ystafell ddosbarth. Er mwyn cyflawni hyn, byddwn yn adeiladu ar y gwaith rydym yn ei wneud eisoes i hybu datblygu proffesiynol cydweithredol mewn ysgolion. Byddwn hefyd yn darparu adnoddau dysgu ar-lein o safon uchel.
- Byddwn yn adolygu i ba raddau y mae Llywodraeth Cymru yn creu'r galw am gyflenwi drwy ddatblygu ei pholisïau a'i strategaethau ac yn ceisio rhesymoli'r rhain lle bo modd er mwyn sicrhau cydbwysedd rhwng mynd ati i gynnwys athrawon yn y gwaith o ddatblygu polisïau yn y dyfodol a lleihau absenoldeb o'r ystafell ddosbarth.
- Byddwn yn gweithio gydag awdurdodau lleol er mwyn datgan dulliau priodol o gasglu data manwl gywir am lefelau absenoldeb athrawon a'r rhesymau dros yr absenoldeb er mwyn sefydlu'r achosion sydd wrth wraidd yr absenoldeb ym mhob ysgol.

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 argymhell 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.**

Ymateb Llywodraeth Cymru:

- Mae Llywodraeth Cymru yn bwriadu ymgynghori ar gyflwyno is-ddeddfwriaeth sy'n datgan y gofynion y mae'n rhaid eu cynnwys mewn cynlluniau datblygu ysgol. Bydd yn ofynnol i ysgolion ddatgan eu blaenoriaethau a'u targedau, dangos sut bydd adnoddau'n cael eu defnyddio a datgan anghenion datblygu proffesiynol a hyfforddi eu staff. Byddwn hefyd yn darparu canllawiau i gyd-fynd â'r rheoliadau hyn, yn datgan ei bod yn ofynnol i ysgolion roi ystyriaeth i effaith unrhyw absenoldeb angenrheidiol gan athrawon, a'i lliniaru.
- Byddwn yn gweithio gydag Estyn er mwyn edrych ar sut gellir defnyddio'r fframwaith arolygu er mwyn monitro effeithiolrwydd trefniadau ysgolion ar gyfer datblygiad proffesiynol a'u rheolaeth ar bresenoldeb ac absenoldeb mewn perthynas â chynnydd dysgwyr a defnydd effeithlon o adnoddau.
- Byddwn hefyd yn gweithio gyda phartneriaid a rhanddeiliaid er mwyn datblygu a dosbarthu canllawiau i ysgolion, awdurdodau lleol a chonsortia ar reolaeth effeithiol ar gyflenwi.

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

Ymateb Llywodraeth Cymru:

- Byddwn yn gweithio gyda phartneriaid a rhanddeiliaid er mwyn datgan arferion effeithiol a chynnwys modelau o bolisïau a gweithdrefnau yn ein canllawiau ar reoli cyflenwi.

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 polisiau 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.**

Ymateb Llywodraeth Cymru:

- Byddwn yn adolygu i ba raddau y mae Llywodraeth Cymru yn creu'r galw am gyflenwi drwy ddatblygu ei pholisiau a'i strategaethau gwella ysgolion. Byddwn yn ceisio rhesymoli'r rhain lle bo modd er mwyn sicrhau cydbwysedd rhwng mynd ati i gynnwys ymarferwyr yn y gwaith o ddatblygu polisiau yn y dyfodol a lleihau absenoldeb o'r ystafell ddosbarth. Byddwn hefyd yn gweithio gydag awdurdodau lleol a chonsortia i sicrhau bod dull systematig o weithredu'n cael ei fabwysiadu er mwyn asesu a lleihau effaith eu rhaglenni ar y gofynion cyflenwi.
- Byddwn yn cynnwys cyngor yn ein canllawiau ar sut ddylai ysgolion reoli presenoldeb ac absenoldeb yn rhagweithiol er mwyn lleihau'r gofynion cyflenwi.
- Byddwn yn gweithio gydag Estyn er mwyn edrych ar sut gellir defnyddio'r fframwaith arolygu er mwyn monitro effeithiolrwydd trefniadau ysgolion ar gyfer rheoli presenoldeb ac absenoldeb. Byddwn hefyd yn gweithio ag awdurdodau lleol a chonsortia i ystyried sut gall arweinwyr y system fonitro effeithiolrwydd arfer pob ysgol yn y maes hwn.
- Byddwn yn gweithio gyda Chymdeithas Llywodraeth Leol Cymru i edrych ar sut gellir defnyddio gwell cysondeb wrth gasglu a dadansoddi data i sefydlu meincnodau a sut gellir rhannu'r rhain ag ysgolion er mwyn hwyluso cymharu ag ysgolion eraill.

- Yn ein hymateb i adolygiad Robert Hill ar *Darparu Gwasanaethau Addysg yng Nghymru yn y Dyfodol*, mae Llywodraeth Cymru wedi derbyn y cynnig y dylai cyngor arbenigol ar adnoddau dynol fod ar gael yn hwylusach i ysgolion, drwy drefniadau mwy lleol neu ranbarthol. Bydd hyn yn galluogi i awdurdodau lleol gasglu a dosbarthu data perthnasol yn well, yn sail i gefnogaeth uniongyrchol i'w hysgolion wrth iddynt reoli absenoldeb a gwella presenoldeb. Byddwn yn gweithio gyda Chymdeithas Llywodraeth Leol Cymru a'r consortia i edrych ar sut gellir cyflawni hyn drwy gyfrwng y rhaglen bresennol o integreiddio gwasanaethau rhanbarthol.

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

Ymateb Llywodraeth Cymru:

- Byddwn yn gweithio gyda phartneriaid a rhanddeiliaid er mwyn datblygu a dosbarthu canllawiau i ysgolion, awdurdodau lleol a chonsortia ar reolaeth effeithiol ar gyflenwi sy'n cynnwys enghreifftiau a chyngor ymarferol ar ddarparu cefnogaeth a gwybodaeth i athrawon cyflenwi. Byddwn wedyn yn gweithio gydag Estyn, consortia, awdurdodau lleol ac asiantaethau cyflenwi i sicrhau bod dull yr ysgolion o roi'r canllawiau ar waith yn cael ei fonitro a bod unrhyw arferion gwael yn cael sylw.
- Byddwn yn gweithio gyda y chonsortia rhanbarthol i ystyried sut gall rôl arweinwyr y system gynnwys monitro effeithiolrwydd arfer pob ysgol yn y maes hwn.

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 argymhell 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

Ymateb Llywodraeth Cymru:

- Rydym eisoes wedi gweithredu er mwyn gwella mynediad at hyfforddiant ymsefydlu statudol i staff cyflenwi. Mae hyn wedi cynnwys diwygio cwmpas Rheoliadau Addysg (Trefniadau Ymsefydlu ar gyfer Athrawon Ysgol) (Cymru) (Diwygiad) 2012 a ddaeth i rym ar 1 Medi 2012. Effaith hyn oedd galluogi'r holl Athrawon Newydd Gymhwysu sy'n gwneud gwaith cyflenwi i gymryd rhan mewn ymsefydlu statudol, heb ystyried hyd eu lleoliad mewn ysgol. Mae pob sesiwn ysgol (un hanner diwrnod) yn cael ei gyfrif tuag at y cyfnod ymsefydlu statudol yn awr ac mae hynny'n cynnig manteision penodol i'r athrawon hynny sy'n gwneud gwaith cyflenwi byrdymor. Mae'n rhaid cael cyfanswm o 380 sesiwn, sy'n cyfateb i 190 diwrnod, er mwyn cwblhau'r cyfnod ymsefydlu. Byddwn yn gweithio gyda Chyngor Addysgu Cyffredinol Cymru er mwyn monitro patrymau cyfranogiad athrawon cyflenwi mewn ymsefydlu, er mwyn helpu gyda datgan pa gefnogaeth bellach fydd ei hangen efallai.
- Rydym wedi cryfhau'r gefnogaeth fentora i'r Athrawon Newydd Gymhwysu sy'n gweithio fel athrawon cyflenwi. Mae gan bob Athro Newydd Gymhwysu hawl i gefnogaeth mentor allanol yn ystod y cyfnod ymsefydlu. Ar gyfer athrawon cyflenwi byrdymor, arferid neilltuo mentoriaid allanol ar ôl cwblhau 190 sesiwn (sy'n cyfateb i hanner y cyfnod ymsefydlu llawn). I gydnabod y mentora cyfyngedig sydd ar gael mewn ysgolion i athrawon cyflenwi byrdymor, rydym bellach wedi symud y trothwy i 50 sesiwn, fel bod cefnogaeth fentora'n cael ei darparu'n llawer cynt.
- Ar gyfer athrawon cyflenwi a oedd yn arfer bod y tu allan i gwmpas y rheoliadau ond sydd heb gwblhau eu hymsefydlu eto, rydym wedi cyflwyno trefniadau ôl-weithredol. Nid oedd gan yr Athrawon Newydd Gymhwysu a ddechreuodd addysgu cyn mis Medi 2012 hawl i fentor allanol. Rydym wedi rhoi sylw i'r sefyllfa hon yn awr drwy ddarparu cefnogaeth fentora i bob Athro Newydd Gymhwysu oedd yn cael ei effeithio.
- Rydym hefyd yn pennu mentoriaid allanol yn ardal pob consortiwm a fydd yn arbenigo mewn rhoi sylw i anghenion penodol athrawon cyflenwi a hefyd byddwn yn datgan ei bod yn ofynnol i awdurdodau lleol sicrhau bod athrawon cyflenwi byrdymor yn cael cefnogaeth yn unol â'r gefnogaeth a roddir i Athrawon Newydd Gymhwysu sy'n gweithio'n llawn amser neu'n rhan amser yn yr awdurdod, yn enwedig mewn perthynas â mynediad at gyfleoedd datblygu proffesiynol.
- Mae'r 'rheol pum mlynedd' wedi cael ei dileu hefyd. Roedd y rheol hon yn nodi bod rhaid i athrawon cyflenwi a rhan amser gwblhau eu hymsefydlu o fewn cyfyngiad o bum mlynedd. Nid oes unrhyw gyfyngiad yn awr, er mwyn caniatáu cwblhau'r ymsefydlu i adlewyrchu argaeledd y gwaith.

- Mae rhan benodol o wefan Dysgu Cymru yn cael ei datblygu i gefnogi'r Athrawon Newydd Gymhwyso sy'n ymgymryd â'u hymsefydlu statudol drwy'r llwybr cyflenwi byrdymor. Bydd hyn yn sicrhau mynediad at adnoddau i gefnogi gweithgareddau datblygu proffesiynol a gwybodaeth berthnasol i'w rôl.
- O ran Gradd Meistr mewn Ymarfer Addysgol, mae athrawon cyflenwi'n wynebu'r un meini prawf cymhwyso ag athrawon eraill. Mae'r meini prawf cymhwyso'n adlewyrchu natur seiliedig ar ymarfer y Radd Meistr, sy'n datgan ei bod yn ofynnol i'r cyfranogwr gael cyfnod o amser cyswllt di-dor gyda dysgwyr yn yr un lleoliad. Heb y ddarpariaeth hon, byddai cyfranogwyr y Radd Meistr dan anfantais ddifrifol oherwydd ni ellid bodloni gofynion y cwrs.
- Mae'r Radd Meistr yn weithredol am yr ail flwyddyn ac yn cael ei gwerthuso'n barhaus wrth iddi gael ei hehangu. Wrth i ni gasglu tystiolaeth gwerthuso, byddwn yn ystyried sut i wella ac addasu'r model er mwyn gwella mynediad i grŵp ehangach o ymarferwyr.

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

Ymateb Llywodraeth Cymru:

- Fel y crybwyllwyd, mae Llywodraeth Cymru yn bwriadu ymgynghori ar gyflwyno is-ddeddfwriaeth sy'n datgan y gofynion y mae'n rhaid eu cynnwys mewn cynlluniau datblygu ysgol. Bydd yn ofynnol i ysgolion ddatgan eu blaenoriaethau a'u targedau, dangos sut bydd adnoddau'n cael eu defnyddio a datgan unrhyw anghenion hyfforddi staff neu ddatblygu proffesiynol mewn cynllun datblygu staff y bydd yn ofynnol iddo ystyried yr holl staff sy'n gweithio yn yr ysgol, gan gynnwys y rhai sy'n gweithio yno dros dro neu am gyfnod penodol. Felly, bydd disgwyl i ysgolion ystyried pa ddarpariaeth ddylid ei gwneud i fodloni gofynion athrawon cyflenwi sy'n gweithio'n rheolaidd yn yr ysgol neu mewn lleoliadau hirdymor.
- Byddwn yn gweithio gydag Estyn er mwyn edrych ar sut gellir defnyddio'r fframwaith arolygu er mwyn monitro effeithiolrwydd trefniadau ysgolion ar gyfer datblygiad proffesiynol wrth roi eu cynlluniau datblygu ysgol ar waith a sut mae eu trefniadau'n rhoi ystyriaeth i'r rhai sydd wedi'u lleoli dros dro yn yr ysgol.

- Byddwn hefyd yn gweithio gyda'n partneriaid er mwyn ystyried sut gellir gwella mynediad ehangach at gyfleoedd datblygu proffesiynol ar gyfer athrawon cyflenwi. Bydd hyn yn cynnwys darparu adnoddau ar-lein drwy wefan Dysgu Cymru a hefyd edrych ar sut gellir diwallu anghenion athrawon cyflenwi wrth ddatblygu gwefan Hwb ymhellach.
- O ran rheoli perfformiad, mae'r adroddiad yn nodi'r ddarpariaeth bresennol sydd ar gael eisoes ar gyfer athrawon cyflenwi sydd wedi'u lleoli mewn ysgol am un tymor ysgol neu fwy. Mae patrymau cyflogaeth amrywiol athrawon cyflenwi'n gwneud defnydd pellach o'r rheoliadau arfarnu'n anodd. Fodd bynnag, mae gan ysgolion gyfrifoldeb o hyd i reoli'n effeithiol berfformiad yr holl staff yn yr ysgol, waeth beth yw amgylchiadau eu cyflogaeth. Mae pob ysgol yn gyfrifol am sefydlu polisi rheoli perfformiad ar gyfer yr ysgol a gall y polisi hwn gynnwys manylion am sut bydd perfformiad y staff sydd wedi'u lleoli dros dro yn yr ysgol yn cael ei reoli. Byddwn yn ystyried sut gellir adolygu canllawiau rheoli perfformiad presennol Llywodraeth Cymru, a'r deunyddiau cefnogi, i wneud y cyfrifoldeb hwn yn gliriach.

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 cymhell 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 argymhell 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.

Ymateb Llywodraeth Cymru:

- Byddwn yn gweithio gyda phartneriaid er mwyn datblygu a dosbarthu canllawiau ar y materion hyn i ysgolion, awdurdodau lleol a chonsortia fel rhan o ganllawiau ehangach ar reolaeth effeithiol ar drefniadau cyflenwi. Byddwn yn cynnwys canllawiau i sicrhau gwell dealltwriaeth o'r opsiynau

sydd ar gael ar gyfer caffael athrawon cyflenwi a'r ffactorau y dylai ysgolion eu hystyried wrth wneud penderfyniadau caffael.

- Byddwn hefyd yn ystyried sut gall canllawiau ar drefniadau ffederasiwn ar gyfer ysgolion roi gwell ystyriaeth i fanteisio i'r eithaf ar rinweddau trefniadau prynu ar y cyd er mwyn cyflawni gwell gwerth 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

Ymateb Llywodraeth Cymru:

- Byddwn yn gweithio gyda Chymdeithas Llywodraeth Leol Cymru i ddatgan y mesurau sicrhau ansawdd ddylai fod yn eu lle mewn unrhyw ofynion penodol yn y dyfodol ar gyfer contractau fframwaith. Bydd yr ystyriaeth yn cynnwys materion fel archwiliadau'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd, cyfleoedd datblygiad proffesiynol parhaus rheolaidd, gwybodaeth am bresenoldeb cyn cyflogi, rheoli perfformiad a monitro effeithiolrwydd trefniadau.

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.

Ymateb Llywodraeth Cymru:

- Byddwn yn gweithio gyda Chymdeithas Llywodraeth Leol Cymru a chonsortia rhanbarthol i sicrhau gwell cysondeb o ran mynediad i ysgolion at gyngor Adnoddau Dynol o safon uchel i gefnogi eu gwaith o fonitro a gwerthuso gwariant ar gyflenwi.
- Byddwn hefyd yn edrych gyda'n partneriaid ar sut gall trefniadau cefnogi lleol ddarparu sail ar gyfer sefydlu a rhannu arferion gorau, yn enwedig mewn perthynas â sicrhau gwerth am arian drwy drefniadau cydweithredol.
- Byddwn hefyd yn gweithio gydag Estyn i edrych ar sut gellir defnyddio'r fframwaith arolygu, gan gynnwys hunanarfarniad ysgolion, i fonitro effeithiolrwydd y trefniadau cyflenwi, yn enwedig o ran arweiniad a rheolaeth ac ansawdd y dysgu.

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 argymhell 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;** a

Ymateb Llywodraeth Cymru:

- Mae gan awdurdodau lleol, ysgolion a sefydliadau addysg bellach yng Nghymru ddyletswydd gyfreithiol eisoes i ymarfer eu swyddogaethau mewn ffordd sy'n rhoi ystyriaeth i'r angen am ddiogelu a hybu lles plant.
- Fel y corff rheoleiddio ar gyfer y proffesiwn dysgu yng Nghymru, mae Cyngor Addysgu Cyffredinol Cymru yn cadw Cofrestr o'r athrawon hynny sydd â chymwysterau addas i weithio fel athrawon mewn ysgolion a gynhelir yng Nghymru. Mae'r gofrestr yn cofnodi a oes unrhyw

gyfyngiadau ar athro, a yw wedi'i wahardd rhag ymarfer (e.e. Rhestr Waharddedig Plant y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd) neu wedi cael gorchymyn disgyblu gan Gyngor Addysgu Cyffredinol Cymru. Mae ysgolion yn gallu gwirio'r gofrestr bresennol fel rhan o'u gwiriadau cyn cyflogi.

- Mae'n rhaid i ysgolion ac awdurdodau lleol ystyried y canllawiau a gyhoeddwyd gan Lywodraeth Cymru sy'n datgan yn glir sut dylai ysgolion ac awdurdodau lleol gyflawni eu dyletswyddau statudol. Yn ddiweddar, rydym wedi ymgynghori ar ganllawiau diogelu drafft adolygedig sy'n cynnwys gwybodaeth wedi'i diweddarau am arferion recriwtio a threfniadau datgelu a gwahardd mwy diogel. Mae'r ymatebion i'r ymgynghori'n cael eu dadansoddi ar hyn o bryd a bydd y canllawiau drafft adolygedig yn cael eu diwygio, yn ôl yr angen, cyn eu cyhoeddi.
- Byddwn yn gweithio gyda Chymdeithas Llywodraeth Leol Cymru, Cyngor Addysgu Cyffredinol Cymru ac Estyn er mwyn datgan pa fesurau ychwanegol ddylid eu rhoi yn eu lle er mwyn sicrhau bod ysgolion yn cydymffurfio'n llawn â gweithdrefnau diogelu.
- Byddwn hefyd yn ystyried sut dylid adlewyrchu canllawiau diogelu ym manyleb unrhyw gontractau fframwaith yn y dyfodol, y cyfeirir atynt yn ein hymateb i ran b o argymhelliad 4.
- Byddwn hefyd yn ystyried sut mae canllawiau ar weithdrefnau diogelu'n cael eu cynnwys yn y canllawiau rydym yn bwriadu eu darparu ar reolaeth effeithiol ar drefniadau cyflenwi y cyfeirir ati yn ein hymatebion i argymhellion eraill uchod.

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.

Ymateb Llywodraeth Cymru:

- Mae eisoes yn ofyniad statudol bod cyflogwyr ac asiantau'n ysgwyddo cyfrifoldeb am gyfeirio achosion o ymddygiad proffesiynol annerbyniol honedig a/neu anghymhwysedd proffesiynol difrifol i sylw Cyngor Addysgu Cyffredinol Cymru.
- Hefyd, os bydd cyflogwr neu asiant yn atgyfeirio at Gyngor Addysgu Cyffredinol Cymru a'i bod yn ymddangos bod yr atgyfeirio hwn yn cynnwys niwed, neu risg o niwed i blant neu oedolion agored i niwed, bydd y Cyngor Addysgu'n anfon yr atgyfeiriad ymlaen at y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd. Gall y Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd benderfynu cynnwys yr athro cofrestredig ar Restr Wahareddedig Plant y Gwasanaeth neu Restr Waharddedig yr Oedolion, neu gyfeirio'r achos yn ôl at y Cyngor

Addysgu i'w ystyried ar sail broffesiynol. Fel y crybwyllwyd, mae ysgolion yn gallu gwirio cofrestr bresennol Cyngor Addysgu Cyffredinol Cymru fel rhan o'u gwiriadau cyn cyflogi.

- Byddwn yn cynnal ymgyrch i dynnu sylw ysgolion ac awdurdodau lleol at eu cyfrifoldebau fel y diffinnir gan y gofynion statudol uchod.
- Byddwn hefyd yn gweithio gyda'n partneriaid i ddatgan sut dylid rhoi sylw i bryderon am berfformiad nad ydynt yn dod o dan y trefniadau uchod. Byddwn yn datgan gweithdrefnau clir yn y canllawiau rydym yn bwriadu eu darparu ar reolaeth effeithiol ar drefniadau cyflenwi.



24 Cathedral Road / Heol y Gadeirlan
Cardiff / Caerdydd
CF11 9LJ
Tel / Ffôn: 029 20 320500
Fax / Ffacs: 029 20 320600
Email / Epost: wales@wao.gov.uk
www.wao.gov.uk

Mr Darren Millar AC
Cadeirydd y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus
Cynulliad Cenedlaethol Cymru
Bae Caerdydd
Caerdydd CF99 1NA

Dyddiad: 19 Rhagfyr 2013
Ein cyf: HVT/2029/fgb
Tudalen: 1 o 4

Annwyl Darren

CYFLENWI AR GYFER ABSENOLDEB ATHRAWON

Pan gyflwynais ein hadroddiad *Cyflenwi ar gyfer Absenoldeb Athrawon* i'r Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus ar 15 Hydref 2013, gofynnwyd i mi ddarparu gwybodaeth ychwanegol am y cysylltiad rhwng absenoldeb athrawon a chyrhaeddiad, ac am y trefniadau yng Ngogledd Iwerddon a'r Alban, gan gynnwys cyfraniad llywodraethwyr ysgol.

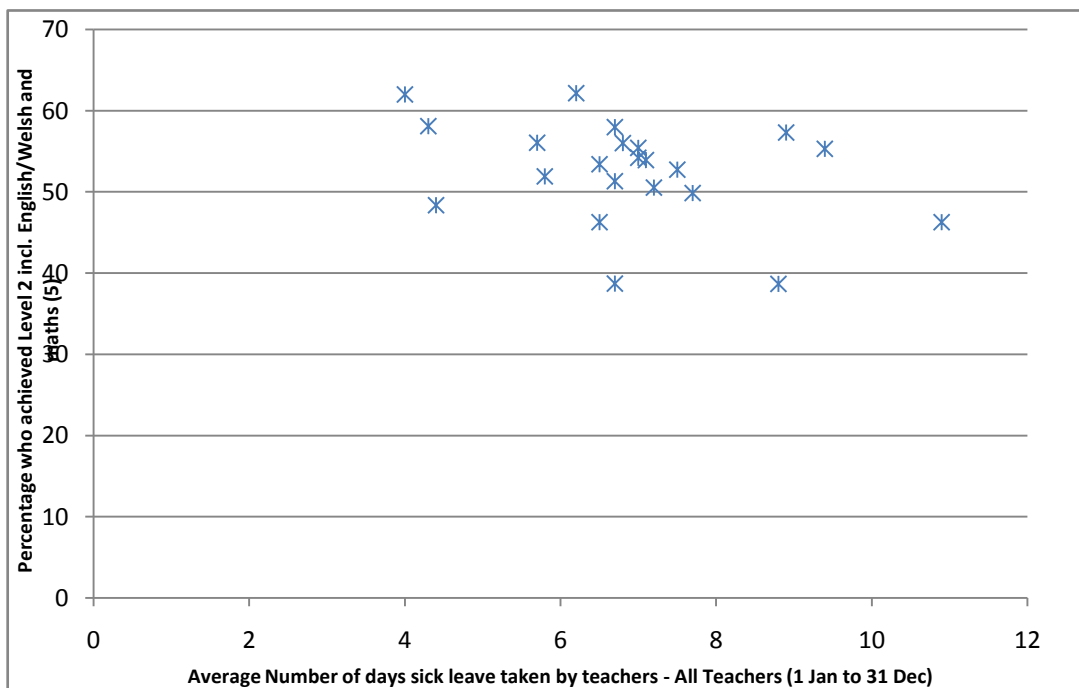
Y cysylltiad rhwng data absenoldeb a chyrhaeddiad

Yn ôl fy adroddiad *Cyflenwi ar gyfer Absenoldeb Athrawon* ac adroddiad cylch gwaith Estyn ar *Effaith Absenoldeb Athrawon*, mae disgyblion yn gwneud llai o gynnydd pan fo'r athro arferol yn absennol ac mae lefel absenoldeb salwch yn amrywio'n sylweddol ar lefel awdurdod lleol. Yng nghyfarfod y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus, fe'n holwyd am y cysylltiad rhwng absenoldeb salwch a chyrhaeddiad. Ein hymateb oedd bod cysylltiad yn debygol, ond nad oeddem wedi llwyddo i ddangos cysylltiad achosol clir. Rydym wedi ystyried hyn ymhellach ac rydym yn dal i fod o'r un farn. Nid oes yna ddata ar absenoldeb salwch ar lefel ysgol. Mae dadansoddiad o'r data sydd ar gael i ni ar lefel awdurdod lleol yn dangos cysylltiad gwan, er nad yw'n un ystadegol arwyddocaol, rhwng lefelau absenoldeb salwch a chyrhaeddiad – gweler *Ffigur 1*. Er y byddem yn disgwyl gweld cysylltiad o'r fath, nid ydym wedi gallu dangos cysylltiad achosol oherwydd yr holl newidynnau eraill. Mae'r rhain yn cynnwys:

- dim ond tua hanner y gwersi sydd dan ofal staff cyflenwi o ganlyniad i absenoldeb salwch;
- gall gwahanol strategaethau cyflenwi liniaru'r effaith i wahanol raddau;

- mae'r data salwch ar lefel awdurdod lleol, er mai ar lefel ysgol y byddai'r cysylltiad gorau;
- efallai na fydd absenoldeb salwch sy'n golygu bod gwersi dan ofal staff cyflenwi yn cael effaith ar gyrhaeddiad mewn asesiad statudol am rai blynyddoedd;
- ar wahân i wersi dan ofal staff cyflenwi, bydd cyrhaeddiad yn cael ei effeithio gan ansawdd yr addysgu a'r dysgu, trefniadau gwella ysgolion, ansawdd arwain a rheoli mewn ysgol ac amrywiaeth o ffactorau eraill.

Ffigur 1: Absenoldeb salwch athrawon yn 2011-12 o gymharu â chyrhaeddiad Lefel 2 (Pump TGAU A*-C, gan gynnwys Saesneg a Mathemateg) mewn cynghorau lleol.



Y ganran a gyflawnodd Lefel 2, gan gynnwys Cymraeg/Saesneg a Mathemateg (5)

Nifer cyfartalog y diwrnodau o absenoldeb salwch a gymerwyd gan athrawon – Pob Athro (1 Ionawr tan 31 Rhagfyr)

Mae Ffigur 1 yn dangos cyrhaeddiad Lefel 2 mewn TGAU a nifer cyfartalog y diwrnodau o absenoldeb salwch athrawon mewn cynghorau lleol yng Nghymru. Mae'n debygol y byddem yn gweld patrwm tebyg o ddadansoddi data cyrhaeddiad arall.

Ffynhonnell: Data salwch gan gynghorau lleol a ddefnyddiwyd i lunio tabl SDR 101/2013 Athrawon mewn gwasanaeth, swyddi gwag ac absenoldeb drwy salwch, Ionawr 2013, Tabl 7. Ffynhonnell data cyrhaeddiad – Ystadegau Cymru.

Dylai'r gwaith o wella trefniadau monitro data absenoldeb a'r defnydd o staff cyflenwi, fel yr argymhellwyd yn fy adroddiad, arwain at well dadansoddi yn y dyfodol, ar lefel ysgol, sector ac awdurdod lleol.

Trefniadau yng Ngogledd Iwerddon a'r Alban

Yng Ngogledd Iwerddon a'r Alban, mae'r trefniadau datganoledig yn cynnwys cyrff sy'n gyfrifol am gyflogau ac amodau gwasanaeth athrawon. Mae hyn yn golygu bod y gweinyddiaethau datganoledig yn gallu defnyddio telerau cyflog ac amodau i helpu i fynd i'r afael â materion yn ymwneud â threfniadau cyflenwi.

Gogledd Iwerddon

Fel y nodwyd yn yr adroddiad (Atodiad 6), mae'r Adran Addysg yng Ngogledd Iwerddon yn nodi mai dim ond athrawon cyflenwi (defnyddir y term '*substitute teacher*' yng Ngogledd Iwerddon) sydd wedi cofrestru trwy'r Northern Ireland Substitute Teacher Register (NISTR) y gall ysgolion eu defnyddio. Caiff yr athrawon cyflenwi eu harchebu a'r taliadau eu trefnu ar-lein. Mae'n ofynnol i fyrddau llywodraethwyr ysgolion sicrhau bod gan eu hysgol bolisi ar gyfer absenoldeb wedi'i gynllunio a heb ei gynllunio.

Ym mis Mai 2010, cyhoeddodd y Northern Ireland Audit Office adroddiad dilynol i waith cynharach ar *Management of Substitute Cover for Teachers*¹. Yn ôl yr adroddiad hwn, roedd sefydlu'r NISTR yn 2006 wedi bod yn llwyddiant, er ei bod wedi cael rhai problemau ar y dechrau. Nododd mai un o brif fanteision arfaethedig system ganolog yw osgoi dyblygu ymdrech ymhlith cyflogwyr ac athrawon cyflenwi mewn perthynas â'r gweithdrefnau recriwtio, ymgeisio a dethol di-ri sydd i'w cwblhau. Mae'r system hefyd yn cynnal gwiriadau manylach ar ganolwyr, cymwysterau a chofnodion troseddol pob athro cofrestredig. Mae hyn yn golygu na fydd angen i ysgolion gynnal gwiriadau o'r fath, gan leihau'r baich gweinyddol ar yr Adran. Fodd bynnag, nododd yr adolygiad hefyd fod cost trefniadau cyflenwi ar gyfer absenoldeb yn amrywio'n helaeth ledled Gogledd Iwerddon a bod ysgolion yn parhau i gyflogi athrawon sydd wedi ymddeol yn gynnar.

Yn 2011, roedd y cytundeb Llwyth gwaith rhwng canghennau rheolwyr ac athrawon y Teachers' Salaries and Conditions of Service Committee yn cynnwys canllawiau ar ddyrannu a gweithredu trefniadau cyflenwi a 'pholisi cyflenwi enghreifftiol ar gyfer ysgolion'².

Mae'r polisi enghreifftiol yn amlinellu cyfrifoldebau athrawon, penaethiaid a staff dynodedig eraill o ran hysbysu a threfnu staff cyflenwi. Mae'r canllawiau'n cadarnhau mai Bwrdd y Llywodraethwyr sy'n gyfrifol am sicrhau bod trefniadau priodol ar gyfer darparu staff cyflenwi ar waith, er nad yw'r polisi enghreifftiol yn rhagnodi adroddiadau penodol i lywodraethwyr. Yng Ngogledd Iwerddon, gan fod staff cyflenwi allanol yn cael eu trefnu trwy'r NISTR a bod athrawon cyflenwi'n cael eu talu ar yr un raddfa ag athrawon parhaol, nid yw'r polisi enghreifftiol yn cwmpasu'r defnydd o asiantaethau na chyflogau athrawon

1

http://www.niauditoffice.gov.uk/index/publications/report_archive_home/reports_archive_2010/the_management_of_substitution_cover_for_teachers_-_follow-up_report.pdf

² Mae'r Cytundeb Llwyth Gwaith a dogfennau ategol ar gael yn: http://www.deni.gov.uk/index/school-staff/81_teachers-payandconditions_pg/81-employment-conditions-and-procedures.htm

cyflenwi. Mae'r polisi enghreifftiol yn ei gwneud hi'n ofynnol i gofnodi a monitro trefniadau cyflenwi, ac mae'n dweud y bydd y Pennaeth (neu uwch reolwr) yn cynnal adolygiad blynyddol o'r polisi cyflenwi mewn ymgynghoriad â'r undebau llafur cydnabyddedig yn yr ysgol, ac yn diweddarar'r polisi yn ôl yr angen.

Yr Alban

Fel y nodwyd yn fy adroddiad, lluniodd y Scottish Negotiating Committee for Teachers (SNCT) gytundeb llwyth gwaith yn 2011 sy'n ei gwneud hi'n ofynnol i athro cyflenwi gael ei dalu ar Bwynt 1 o'r brif raddfa athrawon am 25 awr dros gyfnod cychwynnol o bum diwrnod, cyn i'r gyfradd godi i'r lefel y byddai fel arfer yn ei derbyn pe bai'n aelod staff parhaol. Yn sgil y cytundeb hwn, cyhoeddodd awdurdodau addysg ganllawiau ar reoli'r trefniadau ar gyfer staff cyflenwi byrdymor a chontractau tymor penodol.

Er y cytunwyd ar y cytundeb llwyth gwaith trwy'r SNCT, roedd rhai undebau llafur yn anfodlon â'r trefniadau ar gyfer athrawon cyflenwi. Dywedodd yr SNCT y byddai'n monitro'r effaith ar argaeledd athrawon cyflenwi a, thros y ddwy flynedd ddiwethaf, rydym wedi gweld rhai achosion o brinder, yn enwedig mewn rhai ardaloedd ac mewn pynciau penodol. Yn ystod 2013, cynigiodd yr SNCT y dylid lleihau'r cyfnod cymhwyso o bum diwrnod i dri diwrnod fel rhan o becyn ehangach o newidiadau i delerau ac amodau o ganlyniad i'r *McCormac Review of Teacher Employment in Scotland*. Er mwyn cyflwyno'r newidiadau hyn, byddai'n rhaid i athrawon dderbyn y pecyn llawn o newidiadau. Gwrthodwyd y newidiadau trwy bleidlais ymgynghorol gan EIS, yr undeb llafur mwyaf yn yr Alban. Ar ddiwedd mis Tachwedd 2013, roedd trafodaethau'n parhau.

Yn yr Alban, cafodd rôl lywodraethu byrddau ysgolion ei disodli ym 1997 gan gynghorau rhieni fel modd o annog rhieni i gyfrannu at fywyd yr ysgol. Mae cynghorau rhieni'n cefnogi gwaith ysgolion ac yn cynrychioli barn rhieni, ond nid oes ganddynt gyfrifoldebau ffurfiol yn ymwneud â threfniadau cyflenwi. Mae'r *SNCT Code of Practice on Short-term Supply*³ yn amlinellu cyfrifoldebau penaethiaid, ac yn nodi y dylai cynghorau lleol fod yn bennaf gyfrifol am sicrhau bod trefniadau cyflenwi byrdymor yn cael eu rheoli mewn ffordd effeithlon a phriodol.

Rwy'n gobeithio y bydd y wybodaeth hon o fudd i chi.

Yn gywir

HUW VAUGHAN THOMAS
ARCHWILYDD CYFFREDINOL CYMRU

³ *SNCT Code of Practice on Short-term Supply*: http://www.snct.org.uk/wiki/index.php?title=Appendix_2.8A

Our Ref/Ein Cyf:
Your Ref/Eich Cyf:

Date/Dyddiad:

Please ask for/Gofynnwch am:

Direct line/Llinell uniongyrchol: 02920468612

Email/Ebost:

10th December 2013

Daisy Seabourne

daisy.seabourne@wlga.gov.uk



WLGA • CLILC

Darren Millar AM
Chair
Public Accounts Committee
National Assembly for Wales
Cardiff Bay
CF99 1NA

Dear Darren,

Covering Teacher Absence

Thank you for your letter dated 8th November 2013 regarding the short inquiry that the Public Accounts Committee is undertaking following the Wales Audit Office report '*Covering Teacher Absence*'. I welcome the opportunity to contribute to the inquiry.

The WLGA and local authorities in Wales are committed to ensuring that all children and young people in Wales fulfil their potential and receive high quality education. The recently published Hill Review cited the quality teaching and teachers as the most important factor in improving education services in Wales and therefore, it is essential that the quality of all teaching, including teaching undertaken to cover absence, is of the highest standard.

The WLGA has considered the '*Covering Teacher Absence*' report and although local authorities are under no statutory obligation to formally respond to the report, the WLGA is working with Councils to look at the recommendations made in the report. As part of this work WLGA have met with Welsh Government officers to discuss the report recommendations. Following this meeting local authorities across Wales have been asked to comment on the recommendations and the information received from authorities has been shared with Welsh Government to inform their response to the report. Through this work the WLGA is seeking to identify good practice within Wales with regards to covering teacher absence, including strategies to manage the use of supply teachers from private sector agencies.

Broadly the WLGA supports the principles that underpin the recommendations and agree that schools and local authorities should work to ensure that the performance of pupils is not adversely impacted upon by the use of supply teachers, or other strategies for covering teacher absence. The effective management of cover arrangements is crucial to ensuring that this happens.

Steve Thomas CBE
Chief Executive
Prif Weithredwr

Welsh Local Government
Association
Local Government House
Drake Walk
CARDIFF CF10 4LG
Tel: 029 2046 8600
Fax: 029 2046 8601

Cymdeithas Llywodraeth
Leol Cymru
Tŷ Llywodraeth Leol
Rhodfa Drake
CAERDYDD CF10 4LG
Ffôn: 029 2046 8600
Ffacs: 029 2046 8601

www.wlga.gov.uk

Tudalen y pecyn 19



The WLGA also agrees that those teachers working on a supply basis should be well trained and of a sufficient standard to ensure that the quality of teaching in schools is maintained during a period of cover. The report recommends that cover staff could be included in the regular cycle of training available for teachers within schools. Although in some circumstances, for example cover of a long term or planned absence, this approach would be beneficial, there are many cases where this will not always be the most cost effective method of ensuring that supply staff have access to timely and relevant training. Approaches such as involvement in virtual training and PLCs (professional learning communities) may be a more effective method of training teachers that are not employed regularly in one school. The WLGA will seek to discuss these types of strategies with the Education Workforce Council once it is fully operational.

A particularly important issue raised in the report is that local authorities and schools are confident that children and young people are safe whilst in school. Schools and authorities should have effective safeguarding procedures and practices in place which include due regard for instances when teacher absence is covered by a supply teacher, or a teacher that is not directly employed by the school or local authority. The WLGA is currently working with local authority HR directors on the issue of safeguarding and the WLGA is also working closely with Welsh Government officials on the drafting of the revised guidance circular for education safeguarding. Policies and procedures covered in these documents will cover all members of the workforce who come into contact with children and young people within an education setting.

These recommendations present a number of challenges and the WLGA and local authorities are keen to continue discussing these recommendations with Welsh Government. Local authority leaders in Wales have made education their number one priority and there is a renewed focus on improving the school system in Wales. Ensuring that standards are not adversely affected by teacher absence is an essential element of the drive to improve the education system as a whole.

If you require any further information then please do not hesitate to contact me.

Yours sincerely

Dr Chris Llewelyn

*Director of Lifelong Learning, Leisure and Information
Cyfarwyddwr Dysgu Gydol Oes, Hamdden a Chyfathrebu*

Tudalen y pecyn 20

Mae cyfyngiadau ar y ddogfen hon