

Recriwtio a chadw

Yn yr adroddiad hwn, rydym wedi edrych ar garfan yr athrawon yng Nghymru a recriwtio athrawon i'r proffesiwn. Er bod ffigurau CGA yn awgrymu bod cadw athrawon yn y proffesiwn yn gymharol sefydlog, mae recriwtio wedi wynebu problemau penodol, yn enwedig mewn ysgolion uwchradd.

Daw'r canfyddiadau a'r casgliadau o dystiolaeth arolygu, cyfarfodydd ag arweinwyr ysgolion, cyfarfodydd â chynrychiolwyr awdurdodau lleol a data gan CGA, Llywodraeth Cymru a darparwyr addysg gychwynol athrawon.

Recriwtio i raglenni addysg gychwynol athrawon uwchradd*

Er 2014, mae nifer y myfyrwyr ar raglenni uwchradd wedi gostwng bron i hanner. Er y bu cynnydd dros dro mewn recriwtio yn ystod 2020-2021 a 2021-2022, roedd hyn yn bennaf oherwydd bod darpar fyfyrwyr yn chwilio am broffesiynau cymharol fwy diogel a cheisiadau gan y rhai a gollodd eu swyddi yn ystod y pandemig. Dros y ddwy flynedd ddiwethaf, mae recriwtio wedi gostwng yn sydyn ac mae problemau sylweddol mewn meysydd pwnc allweddol, sef mathemateg, gwyddoniaeth a Chymraeg. Yn y flwyddyn ddiweddaraf, mae recriwtio ymhell islaw'r lefelau cyn y pandemig. Er nad oes llawer o ymchwil i'r rhesymau am hyn yng Nghymru, gallai'r rhesymau posibl dros y diffyg diddordeb mewn addysgu mewn ysgolion uwchradd gynnwys pryderon:

- ynghylch yr heriau tybiedig yn gysylltiedig ag ymddygiad a'r ffaith bod ysgolion yn gorfod cyflawni llawer o'r dyletswyddau a ddarparwyd gan asiantaethau partner gynt trwy awdurdodau lleol, gwasanaethau iechyd meddwl plant a phobl ifanc (CAMHS) ac ati
- yr apêl gymharol o ran recriwtio mewn proffesiynau eraill i raddedigion
- y gallai'r trefniadau ar gyfer y cwricwlwm newydd arwain at addysgu y tu allan i faes diddordeb/arbenigedd

Caiff rhai o'r materion hyn eu trafod yn y papur canlynol: [Astudiaeth ymchwil ar ba mor ddeniadol yw gyrfa addysgu, a chadw athrawon | LLYW.CYMRU](#). Mae heriau tebyg yn Lloegr, fel yr amlygwyd yn yr [adroddiad hwn gan bwyllgor addysg senedd y DU](#).

Mae'r dirywiad hwn mewn recriwtio yn peri pryder sylweddol.

Mae ffigurau ar draws y partneriaethau yn dangos bod recriwtio'n amrywio'n sylweddol o un darparwr i'r llall. Dros y degawd diwethaf, nid yw'r un o'r partneriaethau wedi llwyddo i recriwtio i'w targedau cyffredinol. Mae'r ffigurau hyn yn llwm iawn dros y ddwy flynedd ddiwethaf. O ganlyniad, mae diffygion sylweddol yn nifer yr athrawon newydd gymhwyso.

Mae recriwtio i feysydd pwnc sydd â phrinder, sy'n cynnwys Cymraeg, mathemateg, gwyddoniaeth (yn enwedig cemeg a ffiseg), TGCh, daearyddiaeth ac ieithoedd tramor modern, yn peri pryder penodol. Mae'r prinderau hyn yn aml yn arwain at athrawon yn cyflwyno pynciau y tu allan i'w prif faes arbenigedd. Mae'r prinder mwyaf sylweddol mewn myfyrwyr sy'n hyfforddi i fod yn athrawon

Cymraeg, lle mae'r nifer a recriwtiwyd ar draws pob darpariaeth AGA wedi bod yn llai na 25 o fyfyrwr ym mhob un o'r pedair blynedd diwethaf, sy'n llai na thraean o'r ffigurau targed.

Mae nifer isel y myfyrwr sy'n hyfforddi i addysgu trwy gyfrwng y Gymraeg ar draws pynciau uwchradd yn peri pryder arbennig. Dros y deng mlynedd diwethaf, bu gostyngiad nodedig yn nifer y myfyrwr sy'n hyfforddi i addysgu pynciau unigol trwy gyfrwng y Gymraeg mewn ysgolion uwchradd. Mae'r ffigurau recriwtio diweddaraf yn eithriadol o isel. Mae'r duedd hon yn cynnig her sylweddol i uchelgais Llywodraeth Cymru i gyrraedd miliwn o siaradwyr Cymraeg erbyn 2050 trwy ehangu addysg cyfrwng Cymraeg [a gwireddu Bil y Gymraeg ac Addysg](#).

Recriwtio i raglenni cynradd

At ei gilydd, mae recriwtio i raglenni cynradd wedi aros yn gadarn dros y pedair blynedd diwethaf.

Mae partneriaethau wedi gor-recriwtio addysgu cynradd yn ystod y cyfnod hwn. Mae tystiolaeth arolygu yn awgrymu mai un rheswm am hyn yw gwrthbwysu'r gostyngiad yn nifer y myfyrwr uwchradd sy'n gwneud cais am AGA, er mwyn sicrhau cynaliadwyedd ariannol ar draws yr ystod o raglenni AGA. Yn gynyddol, mae'r myfyrwr cynradd sydd dros ben yn cael eu recriwtio gan ysgolion uwchradd neu bob oed. Er bod yr arfer hon yn sicrhau bod gan ddisgyblion athro dosbarth, ni fydd y darpar athrawon hyn wedi'u paratoi'n benodol i addysg yn y sector uwchradd.

Mae recriwtio myfyrwr sy'n hyfforddi i addysgu trwy gyfrwng y Gymraeg, er yn fwy cadarnhaol nag yn y ddarpariaeth uwchradd, yn peri pryder o hyd, gyda dim ond ychydig o fyfyrwr yn dilyn llwybrau cyfrwng Cymraeg.

Heriau o ran recriwtio athrawon

Dros gyfnod, bu dulliau i wella recriwtio yn rhy gul ac yn canolbwyntio'n bennaf ar ddod o hyd i fwy o recriwtiaid, yn hytrach na gwerthusiad mwy cynhwysfawr o'r system yn ei chyfanrwydd. Dylai atebion posibl ystyried llwybrau mwy amrywiol i addysgu, yn ogystal ag agweddau ar gadw er mwyn sicrhau bod gennym ddigon o athrawon o ansawdd uchel ledled Cymru i fodloni anghenion ein hysgolion a'u disgyblion. Mae dulliau posibl yn cynnwys:

- Sicrhau bod strategaethau recriwtio a chadw yn cael eu hystyried yn gyfannol ac ar draws y system, fel bod rhaglenni'n denu'r ymgeiswyr mwyaf disglair a gorau ac yn eu cefnogi i aros yn y proffesiwn.
- Newidiadau i'r modd y caiff rhaglenni eu dylunio er mwyn sicrhau nid yn unig eu bod yn cefnogi datblygiad myfyrwr yn y ffordd orau, ond hefyd yn cynnig cyfleoedd cyfoethog a chyffrous, fel gweithio mewn ystod o gyd-destunau a lleoliadau rhyngwladol.
- Cynyddu'r ystod o lwybrau i addysgu. Mae angen i'r rhain fod yn fwy hyblyg ac amrywiol i ddenu ystod ehangach o ymgeiswyr. Mae'r nifer isel o fyfyrwr sy'n cael eu recriwtio i bynciau uwchradd, yn enwedig i bynciau prin a rhai cyfrwng Cymraeg yn peri pryder. Mae rhaglenni'r Brifysgol Agored wedi'u llunio i ehangu cyfranogiad ac, ar eu bod yn ddefnyddiol, nid yw hyn yn gwneud digon i helpu i recriwtio i feysydd pwnc uwchradd sydd â phrinder. Gellid ystyried llwybrau eraill i addysgu yng Nghymru, fel prentisiaethau gradd (lle mae myfyrwr yn ennill cyflog wrth iddynt weithio tuag at radd â SAC), darpariaeth uwchradd israddedig a llwybrau asesiad yn unig.
- Creu cymhellion mwy deniadol, yn enwedig ar gyfer ymgeiswyr cyfrwng Cymraeg. Mae bwrsariaethau a chymhellion wedi gwella recriwtio, ond nid yn helaeth, ac nid yw nifer y myfyrwr sy'n cael eu recriwtio bob amser yn trosi'n athrawon newydd sy'n ymuno â'r proffesiwn yng

Nghymru. Gallai fod atebion dychmygus i ad-dalu ffioedd gradd i'r rhai sy'n ymuno â'r proffesiwn addysgu neu ddileu ffioedd myfyrwyr yn gyfan gwbl ar gyfer rhaglenni addysg gychwynnol athrawon. Fodd bynnag, mae i'r rhain oblygiadau ariannol sylweddol.

- Mae angen i amodau ar gyfer athrawon sy'n newydd i'r proffesiwn, yn enwedig mewn ysgolion uwchradd, fod yn fwy deniadol. Mae angen atebion creadigol i sicrhau bod gweithio mewn ysgol yn cael ei ystyried yn gynig deniadol. Gallai'r rhain gynnwys mentrau fel:
 - Taliadau cadw', sydd wedi'u rhoi ar waith yn llwyddiannus yn [Lloegr](#).
 - Casglu a rhannu data'n ganolog am y rhesymau pam mae athrawon yn gadael y proffesiwn er mwyn llywio strategaethau cadw.
 - Ysgolion arweiniol' sydd â hanes o sicrhau ymddygiad rhagorol i gydweithio ag 'ysgolion partner' i'w helpu i ganfod problemau a datblygu strategaethau newydd.
- Mae hyn, ynghyd â rhaglen gyfoethog a gwahaniaethol o ddysgu proffesiynol a mentora ar gyfer athrawon yn eu tair blynedd gyntaf o addysgu, yn hanfodol ar gyfer cadw staff.

Heriau recriwtio ar gyfer ysgolion

Yn ystod ein harolygiadau, crybwyllodd ysgolion ledled Cymru y bu gostyngiad yn nifer yr ymgeiswyr ar gyfer swyddi addysgu. Mae recriwtio yn arbennig o heriol i ysgolion uwchradd. Mae nifer gyfartalog yr ymgeiswyr fesul swydd wedi mwy na haneru ers 2011, tra mae'r sefyllfa mewn ysgolion cynradd wedi parhau'n gymharol gryf, [gweler data gan Lywodraeth Cymru yma](#). Mae'r sefyllfa hon yn peri pryder arbennig mewn Cymraeg ail iaith, gwyddoniaeth, mathemateg, ieithoedd tramor modern, Saesneg mewn ysgolion cyfrwng Cymraeg a cherddoriaeth. Yn aml, bu angen i ysgolion hysbysebu sawl gwaith i lenwi swyddi addysgu. Crybwyllodd ysgolion ac awdurdodau lleol y gallai fod mân wahaniaethau o ran pam y mae angen iddynt ail hysbysebu swyddi.

Crybwyllodd penaethiaid mewn ysgolion uwchradd yn ystod arolygiadau ac mewn cyfarfodydd ychwanegol, yn rhy aml yn ddiweddar, nad yw ansawdd ymgeiswyr yn cyrraedd y safon ofynnol. O ganlyniad, mae sefyllfaoedd pan mae ysgolion wedi llwyddo i lenwi swyddi ond, yn aml, bu angen iddynt roi cymorth ychwanegol ar waith i sicrhau safon dderbyniol o addysgu. Mewn nifer gynyddol o achosion, mae methu recriwtio athrawon yn golygu bod rhaid i ysgolion ddefnyddio staff i addysgu y tu allan i'w maes arbenigedd. Yn yr enghreifftiau gorau, cynigiwyd dysgu proffesiynol helaeth, mentoriaid pwnc a chyfleoedd i'r athrawon hyn arsylwi ymarferwyr profiadol yn addysgu. Mae arweinwyr adran yn cynnig lefelau uchel o gymorth i'r staff hyn, yn monitro eu gwaith yn ofalus ac yn eu cynnwys mewn trafodaethau ynghylch y ffordd orau i addysgu agweddau gwahanol ar y pwnc. Mewn llawer o achosion, mae'r cymorth hwn yn golygu bod disgyblion yn cael darpariaeth addas, o leiaf. Mewn lleiafrif o achosion, fodd bynnag, nid oedd y cymorth a gynigiwyd gan arweinwyr yn ddigon cynhwysfawr a chafodd disgyblion wersi anysbyrdoledig a gyflwynwyd yn wael o ganlyniad.

Mae nifer yr athrawon sy'n gadael y proffesiwn yn y blynyddoedd cyntaf o addysgu wedi amrywio dros gyfnod, ond nid yw erioed wedi bod mor uchel ag yn [2022, pan adawodd 127 o athrawon uwchradd cyn pen pum mlynedd o ymuno â'r proffesiwn](#) (nid dyma'r sefyllfa mewn ysgolion cynradd). Mae'n peri pryder bod y nifer fwyaf o athrawon sy'n gadael y proffesiwn yn athrawon Saesneg, mathemateg, gwyddoniaeth a Chymraeg ail iaith.

Arfer dda a chadw

Mewn llawer o ysgolion, roedd arweinwyr yn rhoi blaenoriaeth uchel i gadw staff medrus ac ymroddedig. Roedd ychydig o ysgolion yn gwneud hynny'n llwyddiannus iawn. Yn yr achosion hyn, roedd arweinwyr yn cynllunio'n ofalus i greu amgylchedd gwaith sefydlog a chadarnhaol. Roeddent yn meithrin diwylliant ysgol cadarnhaol a chynhwysol lle'r oedd athrawon yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u parchu. Roeddent yn sicrhau bod athrawon yn cael eu cynnwys mewn prosesau penderfynu, a oedd yn hybu ymdeimlad o ymddiriedaeth, perchnogaeth ac ymgysylltiad. Yn yr ysgolion hyn, roedd arweinwyr yn sicrhau bod strategaethau ymddygiad effeithiol, roeddent yn cynllunio'n ofalus fel bod gan athrawon ddsbarthiadau o faint hylaw, roeddent yn cael gwared ar dasgau gweinyddol diangen ac yn sicrhau bod staff yn cael digon o amser i gynllunio a chydweithio. Yn gynyddol, bu arweinwyr ysgolion yn ceisio bod yn greadigol er mwyn rhoi mwy o hyblygrwydd i staff a chydbwysedd gwell rhwng gwaith a bywyd. Mewn ychydig o ysgolion uwchradd, bu penaethiaid yn greadigol ag amser CPA er mwyn galluogi staff i gael un prynhawn bob pythefnos pan allent weithio gartref neu ddod i'r ysgol ychydig yn hwyrach yn y bore. Fodd bynnag, mae ymagweddau fel y rhain yn dod yn anoddach yn sgil heriau cyllidebol diweddar.

Bu heriau hefyd o ran recriwtio a chadw staff cymorth. Yn gynyddol, nid oedd cynorthwyr cymorth â phlant hŷn yn cael eu denu gan fanteision gwyliau ysgol mwyach, ac felly roeddent yn gwneud ceisiadau am swyddi eraill sy'n cynnig mwy o hyblygrwydd neu weithio hybrid, llwybrau gyrfa gwell a chyflog gwell.

Mewn ychydig o achosion, mae arweinwyr ysgolion wedi sôn am fanteision partneriaethau ag addysg gychwynnol athrawon, gan gynnwys cyfleoedd dysgu proffesiynol ar gyfer staff a chyfleoedd recriwtio gwell. Mae'r cydweithrediadau hyn hefyd yn meithrin diwylliant o welliant parhaus ac arloesi, sy'n gallu cyfrannu at wella ansawdd cyffredinol addysg yn yr ysgol.

Er gwaethaf y cynnydd diweddar i gyflog cychwynnol newydd-ddyfodiaid i'r proffesiwn, mae sawl mater sylfaenol sy'n llesteirio recriwtio effeithiol. Mae'r rhain yn cynnwys anhyblygrwydd cymharol amodau gwaith athrawon, gostyngiad yn nifer y bobl rhwng 20 a 25 oed ac amgyffrediad gwael y cyhoedd o addysgu fel proffesiwn.

Data: [Recriwtio athrawon: nifer y ceisiadau a dderbyniwyd yn ôl pwnc a blwyddyn \(llyw.cymru\)](#)

Recriwtio penaethiaid

Mae penodi i swyddi arweinyddiaeth wedi dod yn anoddach hefyd dros yr ychydig flynyddoedd diwethaf. Mae heriau diweddar, fel pandemig COVID-19 a newidiadau sylweddol i systemau fel diwygio'r cwricwlwm a diwygio ADY, wedi ychwanegu at bwysau llwyth gwaith penaethiaid ac arweinwyr eraill. Roedd llawer o benaethiaid yn teimlo bod y materion hyn yn creu pwysau ychwanegol y tu hwnt i'r hyn roeddent eisoes yn teimlo oedd yn alwedigaeth heriol. Mae hyn wedi cyfrannu at ychydig o arweinwyr yn mynegi morâl isel yn y rôl ac wedi atal athrawon rhag ceisio rolau arweinyddiaeth.

Wrth wynebu anawsterau recriwtio i rolau arweinyddiaeth ac, yn benodol, i rolau prifathrawiaeth, roedd awdurdodau lleol ac ysgolion yn aml yn ystyried dewisiadau eraill posibl. Roedd y rhain yn aml yn atebion dros dro nes bod pennaeth parhaol yn cael ei benodi, fel uwch arweinydd neu athro arall

yn yr ysgol yn ymgymryd â rôl y pennaeth neu bennaeth neu arweinydd o ysgol gyfagos arall yn gweithredu fel pennaeth gweithredol. Pan fyddai'r ateb dros dro wedi dod i ben, mae nifer gynyddol o ysgolion ac awdurdodau lleol wedi ceisio datblygu atebion mwy hirdymor. Mae'r rhain yn cynnwys, er enghraifft, creu ffederasiwn o ysgolion lle mae un pennaeth yn gyfrifol am fwy nag un ysgol. Mae diffyg ymchwil i fanteision yr arfer hon a'i heffaith ar ddisgyblion. Er bod yr arfer hon yn datrys problem yn ddamcaniaethol, roedd penaethiaid yn aml yn gweld beichiau'r rôl yn llethol.

* Daw'r ffigurau y mae'r sylwebaeth hon yn cyfeirio atynt o ddata heb ei gyhoeddi gan Lywodraeth Cymru