

Bil y Gymraeg ac Addysg (Cymru)

Ymateb i gwestiynau ychwanegol y Pwyllgor Plant, Pobl Ifanc ac Addysg yn deillio o dystiolaeth lafar Cyngor y Gweithlu Addysg (CGA) a roddwyd ar 9 Hydref 2024.

Mae CGA yn ddiolchgar i'r Pwyllgor am y cyfle i roi dystiolaeth ychwanegol yn rhan o'i ymchwiliad i Fil y Gymraeg ac Addysg. Yn unol â'r cais, mae'r nodyn hwn yn trafod rhai o'r ffactorau allweddol y credwn eu bod yn arwyddocaol wrth ddylanwadu ar ddarpar athrawon sy'n ystyried ymuno â'r proffesiwn. Mae ein dystiolaeth wedi'i llywio gan wybodaeth o ystod o ffynonellau, gan gynnwys y data unigryw sydd gennym ar y Gofrestr Ymarferwyr Addysg a'n hymgysylltiad rheolaidd â chofrestreion, rhanddeiliaid, a darpar athrawon.

Ffactorau allweddol sy'n dylanwadu ar unigolion i ymuno â'r proffesiwn:

Cymhelliad cynhenid/brwdfrydedd i addysgu

Mae llawer o athrawon yn ymuno â'r proffesiwn oherwydd eu bod yn angerddol dros gael effaith gadarnhaol ar gymdeithas, a dyfodol plant yn benodol. Mae brwdfrydedd dros eu pwnc a thros ysbrydoli plant mewn addysg yn gallu bo yn gymhelliad allweddol hefyd. I lawer sy'n ymuno â'r proffesiwn, mae addysgu'n yrfa gwerth chweil lle y teimlant y gallant 'wneud gwahaniaeth'.

Sicrwydd swydd

Canfyddir yn gyffredinol fod addysgu'n broffesiwn sefydlog a diogel. Bydd angen athrawon o hyd ac mae llwybrau gyrfa clir ac wedi'u hen sefydlu ar gyfer y rhai hynny sy'n dymuno camu ymlaen. Yn Arolwg Cenedlaethol y Gweithlu Addysg 2021 (a gynhaliwyd gan CGA mewn partneriaeth â Llywodraeth Cymru, undebau llafur, cyflogwyr a chyrff allweddol sy'n cynrychioli gweithwyr addysg proffesiynol), pan ofynnwyd i athrawon ysgol ble'r oeddent yn gweld eu hunain ymhen tair blynedd, dywedodd 62.6% eu bod yn gweld eu hunain yn parhau i ddatblygu a chryfhau eu hymarfer, dywedodd 20.9% eu bod yn bwriadu symud ymlaen i rôl uwch a dywedodd 16.1% yr hoffent fentora neu gynorthwyo cydweithwyr llai profiadol. Mae hyn yn dangos bod mwyafrif y rhai sy'n ymuno â'r proffesiwn yn ceisio hirhoedledd yn eu dewis yrfa

Mentrau Llywodraeth Cymru

Mae'n bwysig nodi nifer o fentrau cadarnhaol a roddwyd ar waith gan Lywodraeth Cymru i ddenu darpar athrawon yn ystod y blynyddoedd diwethaf. Yn nodedig:

- diwygio Addysg Gychwynnol Athrawon (AGA) yng Nghymru, sy'n deillio o adroddiad yr Athro John Furlong Addysgu Athrawon Yfory. Mae'r diwygio, oedd yn ceisio darparu AGA cyson o safon uchel, wedi cynnwys newidiadau rheoleiddiol ar gyfer achredu rhaglenni AGA, a chyflwyno meini prawf achredu. Mae'r meini prawf a nodir yn y weledigaeth ar gyfer AGA yng Nghymru, gweledigaeth ar gyfer dysgu myfyrwyr ymarfer dysgu, gofyniad ar gyfer cydberchnogaeth ac atebolrwydd rhaglenni AGA,

gyda rôl ganolog ar gyfer ysgolion, a rôl glir ar gyfer prifysgolion, a'r strwythurau angenrheidiol, prosesau, a mewnbynnau

- disodli'r gofyniad i unigolion fod wedi cyflawni TGAU gradd B mewn Saesneg neu Gymraeg ac mewn Mathemateg i astudio TAR (gradd C bellach)
- cynnydd nodedig yn nifer y lleoedd TAR cyflogedig sydd ar gael o fewn addysg Gynradd/Uwchradd
- cyflwyno llwybrau rhan-amser i addysgu
- y Cynllun Cymhelliant Addysg Gychwynnol i Athrawon (AGA) ar gyfer Pynciau â Blaenoriaeth (sy'n darparu grant £15,000 i astudio rhaglen AGA mewn pynciau penodol â blaenoriaeth)
- y Cynllun Cymhelliant Ethnig Leiafrifol (sy'n ceisio cynyddu nifer yr athrawon ethnig leiafrifol trwy ddarparu grant o £5000)
- cynllun Iaith Athrawon Yfory (sy'n darparu cymhelliant £5000 i fyfyrwyr sy'n astudio i addysgu trwy gyfrwng y Gymraeg neu addysgu'r Gymraeg fel pwnc)
- ffurfio Addysgwyr Cymru yn 2019, gan fanteisio ar swyddogaeth ddeddfwriaethol CGA i hyrwyddo gyrfaedd ym myd addysg

Cyfyngiadau posibl ar recriwtio athrawon:

Cystadleuaeth rhwng cyflogwyr am raddedigion

Mae gan raddedigion prifysgol, yn arbennig y rheiny sy'n arbenigo mewn pynciau blaenoriaeth AGA ddewis amrywiol wrth ddewis pa lwybr gyrfa i gymryd, gyda chyflog a buddion yn ffactorau yn eu penderfyniadau. Mae nifer o sefydliadau sy'n cyflogi graddedigion yn gallu cynnig nifer o fuddion sylweddol nad ydynt ar gael mewn addysgu, gan gynnwys bonws ariannol (all fod yn sylweddol), gweithio hyblyg, cynnydd cyflog cyflym, car cwmni, a chyfleoedd i weithio dramor.

Mae arolwg Ymchwil Graddedigion Cibyl y DU yn rhestru cwmnïau technoleg fel Google, Amazon, a Microsoft ymysg y pum cyflogwr mwyaf poblogaidd yn y DU, wedi eu dewis gan fyfyrwyr a graddedigion. Mae'r cwmnïau hyn yn gallu denu graddedigion drwy gynnwys hyblygrwydd cynhwysol, rhyddid i fod yn greadigol, a gweithle anfiwrocraidd lle caiff syniadau eu croesawu a'u meithrin. Maent hefyd yn cynnig nifer o fuddion i gyflogeion fel cymorthdaliadau ceir hybrid, cyfranddaliadau yn y cwmni, mynediad at driniaeth iechyd, deintyddol, a lles am ddim, ardaloedd gemau, a phodiau cysgu. Yn ogystal, mae cyflogau o fewn y cwmnïau yn atyniadol gyda chynnydd cyflog clir, sydd wedi ei anelu at ddargadw a datblygu staff.

Llwyth gwaith

Roedd 70.4% o'r athrawon ysgol a ymatebodd i Arolwg Cenedlaethol y Gweithlu Addysg 2021 naill ai'n anghytuno neu'n anghytuno'n gryf y gellir ymdopi â'u llwyth gwaith o fewn eu horiau gwaith cytunedig. Roedd yr arolwg yn nodi bod athro ysgol llawn amser, yn gweithio 56 awr ar gyfartaledd mewn wythnos waith.

Yn ymateb i Arolwg Cenedlaethol y Gweithlu Addysg 2021, roedd 38.7% yn anghytuno, ac 11.9% yn anghytuno'n gryf bod ganddynt ddigon o amser ar gyfer cynnwys y cwricwlwm, a sicrhau bod dysgwyr yn cael eu cefnogi'n llawn, fel arfer. Ers cynnal yr arolwg hwn, mae'n debygol y bydd blaenoriaethau eraill a gyflwynwyd wedi effeithio ar y canfyddiadau hyn ymhellach, yn nodedig cyflwyno'r Cwricwlwm newydd i Gymru a chyflwyno'r system Anghenion Dysgu Ychwanegol (ADY).

Hyblygrwydd/cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith

Mae llawer o raddedigion yn ffafrio proffesiynau lle gallant gynnal cydbwysedd iach rhwng bywyd a gwaith, gan gynnwys llwyth gwaith y gellir ymdopi ag ef a disgwyliadau rhesymol ar gyfer gweithio y tu allan i 'oriau swyddfa' arferol. Mae mwy o weithio hyblyg yn cynnig buddion sylweddol i'r rhai sydd ag ymrwymïadau eraill, fel cyfrifoldebau gofalu. Er y gallai fod opsiynau i athrawon gywasgu eu horiau neu archwilio gweithio'n rhan-amser, mae proffesiynau eraill yn gallu denu graddedigion gyda buddion fel oriau hyblyg, cronni absenoldeb fflecsi ac (yn enwedig ar ôl COVID-19) yr opsiwn i weithio gartref. Mae athrawon yn elwa o lwfansau gwyliau hael, ond mae llawer yn dadlau ei bod yn ofynnol iddynt dreulio cryn dipyn o amser yn ystod cyfnodau gwyliau yn gwneud gwaith cynllunio, marcio a gwaith papur arall. Dim ond ychydig o amser sydd ar ôl i fyfyrwyr, gwerthuso, ymchwil, a datblygiad proffesiynol, sy'n effeithio bodlonrwydd swydd yn y pen draw.

Atebolrwydd

Mae athrawon yn wynebu disgwyliadau uchel o ran safonau addysgol, deilliannau myfyrwyr, cynnal hyder rhieni a'r cyhoedd, a chadw at y cwricwlwm. Maen nhw hefyd yn wynebu gwerthusiadau mynych, arolygiadau a chraffu o fath arall, fel cyhoeddi canlyniadau arholiadau. Gall craffu o'r fath achosi straen a chymryd llawer o amser, gan ychwanegu at lwyth gwaith athrawon a chyfyngu ar annibyniaeth unigol. Fe allai'r diwylliant hwn atal darpar athrawon rhag ymuno â'r hyn yr ystyrir ei fod yn amgylchedd pwysau uchel lle mae llwyddiant weithiau wedi'i ddiffinio'n gul, ac yn aml wedi'i gysylltu â ffactorau sydd y tu hwnt i reolaeth athrawon, fel cefndir economaidd-gymdeithasol disgyblion a phroblemau adnoddau. Gall ffactorau fel hyn effeithio ar ysgogiad i gynyddu i rolau arweinyddiaeth, neu geisio cyfrifoldebau proffesiynol ychwanegol.

Ymddygiad

Mae gan athrawon ysgol yr hawl i amgylchedd gweithio diogel, ond mae nifer o astudiaethau ymchwil ac arolygon gan undebau addysgu wedi nodi bod athrawon yn aml yn profi trais corfforol a geiriol o fewn yr ystafell ddosbarth, a bod angen iddynt ddyrannu mwy o amser yn amlach i dargedu ymddygiad sy'n amharu ymysg disgyblion. Oherwydd pwysau cyllidebau, yr adnoddau sydd ar gael, a'r pwysau sydd ar athrawon i dargedu ymddygiad o'r fath yn cael ei wneud yn waeth gan y cynnydd mewn maint dosbarthiadau, sy'n parhau i dyfu (roedd 674 o ddisgyblion (0.7%) mewn dosbarthiadau babanod anghyfreithlon o fawr gyda dros 30 o ddisgyblion ym mis Ionawr 2024, cynnydd o'r 302 o ddisgyblion (0.3%) yn Ionawr 2023).

Mae absenoldeb disgyblion, sy'n aml yn cael ei gysylltu gyda phroblemau ymddygiadol, yn parhau i fod yn her i ysgolion, sy'n effeithio gallu athrawon i addasu a chynnal technegau rheoli ystafell ddosbarth yn effeithiol. Yn ystod y cyfnod rhwng Medi 2023 ac Ionawr 2024, fe wnaeth 10.3% o ddisgyblion gyrraedd y trothwy absenoldeb o 10% neu fwy o sesiynau wedi eu colli mewn blwyddyn academaidd. Mae ymchwil y Sefydliad ar gyfer Cydweithrediad a Datblygiad Economaidd yn nodi "Mae ysgogiad a hunangred myfyrwyr yn effeithio ar ansawdd dysgu, graddau a pharhad ymgysylltu, a dyfnder dealltwriaeth. Dim ond pan fo myfyrwyr yn bresennol, ac yn barod yn feddylol, ac yn fodlon dysgu, y gallant wneud y mwyaf o'r cyfleoedd y mae ysgolion yn eu darparu... Mae triwantiaeth myfyrwyr yn brifo'r myfyriwr unigol, yn ogystal â chyfrannu at amgylchedd ddysgu aflonyddgar ac yn brifo'r holl ddosbarth pan ei fod yn dreiddiol."

Mae'r heriau hyn ac esiamplau proffil-uchel o ymddygiad gwael mewn ysgolion yn cael sylw eang yn y cyfryngau, gan effeithio ar y canfyddiadau o'r proffesiwn addysgu, ac un o'r achosion mwyaf amlwg yw'r digwyddiad lle bu trywanu yn Ysgol Dyffryn Aman yn Sir Gaerfyrddin.

Cyflog a buddion

Yn dilyn yr ychwanegiad 5.5% a gyhoeddwyd yn ddiweddar, cynyddodd cyflogau cychwynnol ar gyfer athrawon yng Nghymru i £32,433 o fis Medi 2024 (i fyny o £30,742 yn 2023-24). Mae athrawon hefyd yn elwa o fod yn aelodau o gynllun pensiwn cystadleuol (TPS). Mae hyn yn gystadleuol gyda nifer o gyflogai graddedigion eraill, gyda Arolwg Recriwtio Myfyrwyr (2024) y Sefydliad Cyflogwyr Myfyrwyr gyflog cychwynnol canolrifol ar gyfer graddedigion yng Nghymru o £28,000 (£32,000 ar gyfer y Deyrnas Unedig gyfan). Fodd bynnag, mae cyflogau cychwynnol ar gyfer athrawon yn parhau i fod yn is o lawer na'r rhai a gynigir mewn llawer o broffesiynau eraill i raddedigion (fel y gyfraith, peirianeg, neu TG).

Datblygiad cyflog

Gall y gyfradd datblygiad cyflog ar gyfer athrawon â rhwng un a phum mlynedd o brofiad lusgo ar ôl graddedigion a gyflogir mewn proffesiynau eraill, ac weithiau mae cyflog athrawon canol gyrfa'n sylweddol is na gweithwyr proffesiynol mewn meysydd fel y gyfraith a chyfrifeg. Gall athrawon ennill mwy trwy ymgymryd â rolau fel swyddi Cyfrifoldeb Addysgu a Dysgu (CAD), sy'n dod â chyfrifoldebau a llwyth gwaith ychwanegol. Fodd bynnag, nifer gyfyngedig o'r swyddi hyn sydd ar gael mewn ysgol ac mae'n bosibl na fydd gan rai athrawon ddiddordeb mewn ymgymryd â rolau rheoli (gan ei bod yn well ganddynt ganolbwyntio ar addysgu). Mae hefyd yn heriol i athrawon ysgol i gael contractau addysgu parhaol, gan gyfyngu ar gyfleoedd ar gyfer cynnydd mewn cyflog ar ddechrau eu gyrfa. Mae data CGA yn dangos, o'r rhai hynny a ddatgelodd fanylion am eu contract cyflogaeth, mai dim ond 22% o athrawon newydd gymhwyso (ANGau) presennol sy'n ymgymryd â'u cyfnod Sefydlu gyda chontract cyflogaeth parhaol ar waith.

Cyfleu'r proffesiwn

Mae'r sylw a roddir i addysgu/athrawon yn y cyfryngau yn negyddol iawn yn aml. Mae themâu allweddol a amlygir yn fynych yn cynnwys llwyth gwaith, straen, oriau hir, a beichiau

gweinyddol. Mae heriau ymddygiad a diogelwch yn cael eu hamlygu fwyfwy, hefyd (yn enwedig yn sgil y pandemig COVID-19). Mae'r sylw hefyd yn canolbwyntio ar anfonlonrwydd ynglŷn â thâl a chyllid ysgolion yn aml. Efallai bod yr ymgynghoriad diweddar ynghylch cynlluniau i newid gwyliau ysgol, er na aeth yn ei flaen, hefyd wedi cael effaith negyddol ar y gweithlu, gan atgyfnerthu'r chwedl mai'r prif ysgogiad i ddod yn athro yw buddio o'r gwyliau ysgol (heb gydnabod y pwysau a'r straen ychwanegol a wynebir gan y gweithlu).

Yn aml, mae profiadau negyddol o fewn y gweithlu addysgu presennol yn trosi'n negeseuon anffafriol i ddarpar athrawon, sy'n treiddio trwy'r cyfryngau, ffrindiau a theulu, a hyd yn oed trwy athrawon sy'n sôn am y proffesiwn mewn modd negyddol wrth eu myfyrwyr.