



Cardiff
Metropolitan
University

Prifysgol
Metropolitan
Caerdydd



RECRIWTIO GRDDEDIGION: ADDYSGU A PHROFFESIYNAU ERAILL

Adroddiad Ymchwil gan y Cyngor y Gweithlu Addysg

Yr Athro David Egan, Prifysgol Fetropolitan Caerdydd

Julia Longville, Prifysgol Fetropolitan Caerdydd

Emmajane Milton, Prifysgol Caerdydd

Mehefin 2019

CYNNWYS

1. Crynodeb Gweithredol
2. Cyflwyniad
3. Cyflogaeth Graddedigion: Proffesiynau Eraill
4. Cyflogaeth Graddedigion: Addysgu
5. Prif Ganfyddiadau
6. Argymhellion
7. Cyfeiriadau

Cydnabyddiaethau

Dymuna'r awduron gydnabod cymorth Judith Penikett (Prifysgol Caerdydd), Jayne Cross (Gofal Cymdeithasol Cymru), Angie Oliver (HIEW), Kirsty Osman ac Amy Campbell (Gwasanaeth Gyrfaoedd Prifysgol Caerdydd), Mark Thomas (Heddlu Gwent), Mark Isherwood (Cyngor y Gweithlu Addysg, Rowena O'Sullivan (Canolfan Gyswilt Gwasanaethau Ariannol Cymru), Sarah Thomas (Prifysgol Fetropolitan Caerdydd), Tom Slater (Prifysgol Caerdydd), cyfranogwyr grŵp ffocws myfyrwyr Prifysgol Caerdydd a Phrifysgol Fetropolitan Caerdydd.

1. CRYNODEB GWEITHREDOL

Comisiynu'r Ymchwil

1.1 Comisiynwyd Partneriaeth Caerdydd (Prifysgol Fetropolitan Caerdydd a Phrifysgol Caerdydd) gan Y Cyngor y Gweithlu Addysg (CGA) i ymchwilio i beth mae proffesiynau eraill yn ei wneud, o'i gymharu ag addysgu, er mwyn recriwtio graddedigion yn llwyddiannus.

1.2 Roedd yr ymchwil i gynnwys ystyriaeth i:

- Gymelliadau uniongyrchol er mwyn cyfranogi mewn hyfforddiant a chael mynediad i'r proffesiwn.
- Cydnabyddiaeth ac amodau cyflogaeth.
- Y canfyddiad o werth y gweithwyr proffesiynol mewn cymdeithas.
- Sut yr hyrwyddwyd/marchnatwyd y proffesiwn.

Methodoleg Ymchwil

1.3 Y fethodoleg ar gyfer yr ymchwil y cytunwyd arni gyda CGA oedd:

- Adolygiad o lenyddiaeth, polisi a thystiolaeth ymchwil perthnasol.
- Trafodaethau Grwpiau Ffocws gyda myfyrwyr israddedig a myfyrwyr PGCE presennol.
- Cyfweiliadau, trafodaethau gyda chyrff proffesiynol/cynrychiolwyr mewn galwedigaethau eraill.

Canfyddiadau

1.4 Yn gyffredinol mae cyflogwyr sydd yn llwyddo i recriwtio graddedigion yn cynnig amrywiaeth o gymelliadau yn cynnwys marchnata a hyrwyddo gyrfa bositif, cyflog cychwynnol deniadol ac amodau gwaith, cyfnod cynefino, cymorth a chyfleoedd parhaus yn gynnar yn ystod gyrfa, a datblygiad proffesiynol, darpariaeth 'gyrfa portffolio' a threfniadau gweithio hyblyg.

1.5 Rôl fechan, os o gwbl, sydd gan gymelliadau ariannol i'w chwarae yn y strategaethau holistig yma.

1.6 O'i gymharu nid yw recriwtio a chadw athrawon ym myd addysg yng Nghymru yn cael ei ategu gan strategaeth holistig.

1.7 Nid yw'r cymelliadau ariannol sydd ar gael er mwyn helpu recriwtio i gyrsiau ITE yn digolledu am ddiffyg dull mwy holistig o recriwtio a chadw yng Nghymru, ac ar yr wyneb mae'n ymddangos mai dim ond cyfyngedig fu eu heffaith.

1.8 Os amcanir at ddysgu o brofiadau proffesiynau eraill, mae diffyg strategaeth gweithlu holistig ar gyfer recriwtio a chadw athrawon yng Nghymru yn ddiffygiol.

1.9 O ystyried pwysigrwydd ansawdd athrawon fel penderfynydd mewn perthynas â chyrhaeddiad disgyblion, oni bai yr ymdrinnir â'r materion a nodir yn yr adroddiad yma, bydd yn anodd i Gymru gyflawni ei hamcanion ar gyfer y system addysg.

Argymhellion

1.10 Dylid datblygu strategaeth gweithlu holistig (recriwtio a chadw) ar gyfer y proffesiwn addysgu yng Nghymru.

1.11 Petai cymelliadau ariannol yn rhan o'r strategaeth hon, dylid ailystyried sut y'u defnyddir.

1.12 Fel rhan o'r strategaeth dylid datblygu ymgyrch hyrwyddo a marchnata o ansawdd uchel sydd yn gwrthwneud canfyddiadau negyddol presennol ynghylch addysgu;

1.13 Dylid cyflwyno *Rhaglen Ddatblygu Gyrfa Gynnar Athrawon* 3 blynedd.

1.14 Dylai fod yna ofyniad drwy gydol eu gyrfa i athrawon gymryd rhan mewn dysgu proffesiynol, yn cynnwys caffael cymwysterau lefel uwch.

1.15 Dylai amodau cyflogaeth athrawon yng Nghymru fynd i'r afael â llwyth gwaith, llesiant, gweithio hyblyg a materion portffolio gyrfa.

1.16 Dylid comisiynu mwy o ymchwil i hysbysu'r strategaeth.

2. CYFLWYNIAD

Y Comisiwn Ymchwil

2.1 Comisiynwyd Partneriaeth Caerdydd (Prifysgol Fetropolitan Caerdydd a Phrifysgol Caerdydd) gan Y Cyngor y Gweithlu Addysg (CGA) i ymchwilio i beth mae proffesiynau eraill yn ei wneud, o'i gymharu ag addysgu, er mwyn recriwtio graddedigion yn llwyddiannus.

2.2 Roedd yr ymchwil i gynnwys ystyriaeth i:

- Gymelliadau uniongyrchol er mwyn cyfranogi mewn hyfforddiant a chael mynediad i'r proffesiwn.
- Cydnabyddiaeth ac amodau cyflogaeth.
- Y canfyddiad o werth y gweithwyr proffesiynol mewn cymdeithas.
- Sut yr hyrwyddwyd/marchnatwyd y proffesiwn.

Methodoleg Ymchwil

2.3 Y fethodoleg ar gyfer yr ymchwil y cytunwyd arni gyda CGA oedd:

- Adolygiad o lenyddiaeth, polisi a thystiolaeth ymchwil perthnasol.
- Trafodaethau Grŵp Ffocws gyda myfyrwyr israddedig ac ôl-radd (Meistr a PhD) a myfyrwyr PGCE (Cynradd ac Uwchradd) presennol.
- Cyfweiliadau, trafodaethau gyda chyrff proffesiynol/cynrychiolwyr mewn galwedigaethau eraill.

Adolygiad o'r Dystiolaeth

2.4 Chwiliwyd drwy amrywiol ffynonellau data yn seiliedig ar:

- dermau chwilio/cystrawennau diffiniedig;
- meini prawf ynghylch beth i'w gynnwys a pheidio ei cynnwys;
- targedu daearyddol;
- cyhoeddiadau a adolygwyd gan gymheiriaid;
- llenyddiaeth 'lwyd' a llenyddiaeth polisi.

2.5 Roedd y meini prawf chwilio yn caniatáu chwiliadau dwys yn gysylltiedig â phroffesiynau eraill yn cynnwys nyrsio, gwaith cymdeithasol, gweithwyr iechyd a gofal proffesiynol eraill, yr heddlu, y gyfraith a sectorau diwydiannol eraill yn cynnwys bancio, cyfrifyddiaeth, peirianeg a manwerthu. Roedd y meini prawf chwilio yn caniatáu diffiniad eang o 'gymelliadau' oedd yn cynnwys datblygu proffesiynol a dilyniant yn ogystal â gwobrau ariannol.

2.6 Chwiliwyd drwy amrywiaeth o gronfeydd data addysg, hyfforddiant a gwyddoniaeth gymdeithasol, yn cynnwys:

- EBSCO.
- Cronfa ddata Canolfan Gydlynw'r Dystiolaeth ar gyfer Polisi a Gwybodaeth Ymarfer (EPPI) .
- Gwefan Tystiolaeth Effaith sydd yn darparu system sgorio syml ar gyfer ymyriadau.
- Mynegai Addysg Prydain (BEI)
- ERIC (Canolfan Gwybodaeth am Adnoddau Addysg).
- Google Scholar
- Canadian Education
- Academic Search Complete
- Education Source.

Trafodaeth Grŵp Ffocws

2.7 Sefydlwyd cyfres o saith grŵp ffocws gyda myfyrwyr israddedig ac ôl-radd ym Mhrifysgol Caerdydd oedd yn astudio amrywiaeth o bynciau, gyda ffocws amlwg ar feysydd pynciau ble mae prinder (oedd yn cynnwys Cymraeg, Mathemateg, Cemeg, Ieithoedd Tramor Modern (MFL), Ffiseg, Gwyddorau Cyfrifiadurol a Gwyddorau Cymdeithasol). Recriwtiwyd y myfyrwyr drwy samplu cyfleus gyda chymorth aelod staff cyswllt yn y meysydd pwnc ble mae prinder. Roedd yr aelodau staff yma yn gyfrifol am recriwtio'r myfyrwyr ac roeddent yn defnyddio'r daflen wybodaeth a ddarparwyd. Hefyd cynhaliwyd dau grŵp ffocws gyda myfyrwyr PGCE (Cynradd ac Uwchradd) ym Mhrifysgol Fetropolitan Caerdydd. Roedd yr holl grwpiau ffocws yn cael eu cynnal gan o leiaf un aelod o dîm ymchwil Prifysgol Caerdydd.

2.8 Yn yr holl grwpiau ffocws a gynhaliwyd, roedd yna gyfanswm o 54 o gyfranogwyr - 33 o fyfyrwyr israddedig a 4 o fyfyrwyr ôl-radd oedd yn gysylltiedig â'r amrywiaeth o ddisgyblaethau pwnc ym Mhrifysgol Caerdydd a nodwyd uchod. O blith y rhain roedd 5 o'r cyfranogwyr yn bwriadu dilyn rhaglen PGCE ym Medi 2019 - 3 yn y sector Cynradd a 2 yn y sector Uwchradd (Cymraeg). Hefyd cymerodd 17 o fyfyrwyr PGCE (Cynradd ac Uwchradd) ran mewn dau grŵp ffocws a gynhaliwyd gan Brifysgol Fetropolitan Caerdydd. Roedd gan y myfyrwyr yma raddau cyntaf yn yr arbenigeddau pwnc canlynol - Cynradd (Sbaeneg, Almaeneg, Chwaraeon, Addysg, Astudiaethau Cynhwysol, Astudiaethau Ffilm a Theledu a Chymraeg) ac Uwchradd (Mathemateg, Ffiseg, Gwyddorau Biofeddygol, Hanes, Tecstilau, Theatr, Saesneg, Ffrangeg a Chyllid).

2.9 Nid oedd y myfyrwyr yn ennill dim drwy gyfranogi yn yr ymchwil ac roedd yn glir iddynt bod eu cyfranogiad y gyfle yn unig i fynegi eu safbwyntiau a dylanwadu ar ddatblygiadau yn y maes yma i'r dyfodol, ac na fyddai eu cyfranogiad mewn unrhyw ffordd yn effeithio'n gadarnhaol neu'n niweidiol ar eu hastudiaethau.

2.10 Roedd gan bob grŵp ffocws 2-9 o gyfranogwyr, ac roedd cyfranogi'n y grwpiau yn golygu cael cyfle i:

- Archwilio pa fath o gymelliadau a datgymelliadau oedd yn eu denu at yrfaoedd posibl yn y dyfodol.

- Canfyddiadau mewn perthynas â pha oedran/cyfnod sydd yn allweddol o ran gwneud penderfyniadau ynghylch dyheadau gyrfa.
- Archwilio beth allai eu hannog i ddilyn gyrfa addysgu.
- Archwilio pa resymau maent yn credu sydd yn rhwystrau rhag ystyried gyrfa addysgu.
- Proffesiynau a rolau proffesiynol eraill yr oeddent yn eu hystyried.

2.11 Datblygwyd cyfres o gwestiynau cyfweiliad lled strwythuredig i'w defnyddio gyda'r grwpiau ffocws, ac roedd y rhain wedi eu hysbysu drwy ymgysylltu â llenyddiaeth allweddol ac adolygu hynny. Roedd y grwpiau ffocws wedi eu cynllunio a'u strwythuro er mwyn annog deialog a chyfranogiad llawn. Recordiwyd sain y drafodaeth ac fe drawsgriwyd hynny cyn ei ddadansoddi.

Cyfweiliadau/Trafodaethau

2.12 Cynhaliwyd cyfweiliadau wyneb yn wyneb neu dros y ffôn gyda chynrychiolwyr o:

- Gofal Cymdeithasol Cymru
- Addysg a Gwellu Iechyd Cymru
- Deoniaeth GIG Caerdydd
- Cymdeithas y Cyfreithwyr Cymru
- Heddlu Gwent
- Cyrsiau Addysg Uwch ar gyfer nyrsio a gwaith cymdeithasol.
- Canolfan Gyswilt y Gwasanaethau Ariannol
- Gwasanaeth Gyrfaoedd Prifysgol Caerdydd
- Gwasanaeth Gyrfaoedd Prifysgol Fetropolitan Caerdydd.

Moeseg Ymchwil

2.13 Cymeradwywyd y fethodoleg ymchwil gan Ysgol Addysg Fetropolitan Caerdydd a'r Pwyllgor Moeseg Ymchwil Polisi Cymdeithasol

3. CYFLOGAETH GRADDEDIGION: PROFFESIYNAU ERAILL

Proffil Cyffredinol

3.1 Mae rhai o nodweddion cyflogaeth graddedigion presennol yn y DU wedi eu nodi isod (High-Fliers Research, 2019; HECSU, 2018; HESA 2017 a 2018; Fielding, 2019; Greaves, 2018 a 2019).

3.2 Yn dilyn gostyngiad mewn niferoedd recriwtio graddedigion yn 2017, y credir a achoswyd gan ansicrwydd yn y marchnadoedd llafur yn dilyn y bleidlais i adael yr Undeb Ewropeaidd, cododd yn 2018 a disgwylir y bydd yn codi'n sylweddol yn 2019. Ond mae arbenigwyr ym maes recriwtio graddedigion yn rhagfynegi ei bod yn debygol y bydd yna ostyngiad o ganlyniad i ddirwasgiad posibl ar ôl Brexit.

3.3 Mae'r cynnydd mwyaf yn y sector cyhoeddus (yn arbennig nyrsio), cyfrifyddiaeth, marchnata, gwasanaethau proffesiynol a pheirianneg. Mae'r gostyngiadau mwyaf sylweddol ym maes addysgu, ac yna dylunio graffeg, cysylltiadau cyhoeddus, newyddiaduraeth, gwaith ieuenctid a phrawf.

3.4 Mae un sefydliad recriwtio graddedigion wedi nodi bod y deg swydd mwyaf poblogaidd ar wefannau recriwtio graddedigion ymysg israddedigion a graddedigion diweddar yn cynnwys yr heddlu, gwaith cymdeithasol, seicoleg plant, cyfrifyddiaeth, gwyddorau fforensig, cymorthyddion dosbarth a chysylltiadau cyhoeddus (Fielding, 2019).

3.5 Mae yna brinder graddedigion o hyd er mwyn llenwi rhai cyfleoedd cyflogaeth, yn arbennig mewn swyddi graddedig rheolaethol a phroffesiynol. Er enghraifft, mewn perthynas â Ffiseg ac addysgu, hyd yn oed petai'r holl gohort presennol o raddedigion Ffiseg yn mynd i addysgu, byddai yna nifer sylweddol o swyddi addysgu yn wag o hyd. Mae cyflogwyr prif raddedigion yn ymateb i hynny mewn dwy ffordd:

- Drwy gynnig rhaglenni profiad gwaith am dâl i fyfyrwyr israddedig a graddedigion diweddar fel ffordd o'u denu ar y cyfle cynharaf posibl. Mae un rhan o dair o recriwtwyr graddedigion yn nodi bod graddedigion sydd heb y math yma o brofiad gwaith yn annhebygol o fod yn llwyddiannus yn ystod y broses o ddethol ar gyfer cyflogaeth gyda'u cwmnïau.

- Wrth i gwmnïau TG a Pheirianneg dargedu graddedigion Mathemateg, Ffiseg a Gwyddoniaeth Gyfrifiadurol, a'r diwydiant marchnata sydd yn tyfu'n gynyddol dargedu graddedigion Saesneg a Daearyddiaeth.

3.6 Hefyd cyfeiriwyd at effaith profiad gwaith - yn ystod addysg uwchradd ac uwch - yn nhrafodaethau'r grwpiau ffocws gyda myfyrwyr israddedig. Roeddent yn credu

bod y profiadau yma wedi dylanwadu'n fawr ar eu meddyliau ynghylch cyfleoedd cyflogaeth posibl i'r dyfodol.

3.7 Erbyn hyn mae canran y graddedigion sydd yn dewis ymgymryd ag astudiaeth ychwanegol yn parhau i gynyddu, ac mae 16.1% o raddedigion yn dilyn y llwybr yma, a 60.5% o'r rhain yn astudio ar gyfer gradd Meistr, 10.6% ar gyfer Doethuriaeth a 14.7% ar gyfer PGCE.

3.8 Yn ystod y blynyddoedd diweddar mae ymdrech sylweddol wedi cael ei wneud i fynd i'r afael â'r cysyniad o 'gyflogadwyedd graddedigion' mewn rhaglenni prifysgolion y DU. Mae'r ffocws troswaol wedi bod ar ddatblygu sgiliau cyflogadwyedd sydd yn gysylltiedig â diwydiant, megis cyfathrebu, gweithio mewn tîm a hunan reoli, y cydnabyddir yn eang eu bod yn gwella rhagolygon cyflogadwyedd graddedigion. Ond dadleuwyd na all cyflogadwyedd graddedigion gael ei 'grynhoi i fod yn fformiwla syml yn seiliedig ar gymwysterau graddedigion a sgiliau cyflogadwyedd' (Clark, Zukas a Lent, 2011: 148).

3.9 Mae gwaith academiaidd arall wedi awgrymu bod angen i fyfyrwyr fod yn cyfranogi o ddifri yn natblygiad eu hunaniaeth drwy gydol eu hamser yn y brifysgol. Mae angen iddynt ddysgu natur gymhleth hunaniaeth, yn ogystal â'u rôl eu hunain o ran ei siapio, a thrwy hynny bydd ganddynt well cyfle i fod yn raddedigion sydd yn barod i fyd gwaith (Chickering & Reisser, 1993). Byddai hynny yn awgrymu bod angen i holl gyflogwyr graddedigion, yn cynnwys y proffesiwn addysgu, edrych yn fanylach ar y pwynt pan fo myfyrwyr yn gwneud penderfyniadau am eu hunaniaeth i'r dyfodol yn y gweithle a darparu ymyriadau amserol i'w denu.

Nodweddion Cyflogaeth Graddedigion

Hyrwyddo a Marchnata

3.10 Er ei bod yn ymddangos bod israddedigion yn dechrau archwilio opsiynau gyrfaedd i'r dyfodol tuag at ail flwyddyn eu hastudiaethau israddedig (Fielding, 2019) byddant hefyd wedi derbyn cyngor cynharach yn ystod eu haddysg yn yr ysgol uwchradd.

3.11 Siaradodd cyfranogwyr yn y grwpiau ffocws am atgofion o ddigwyddiadau penodol ynglŷn â gyrfaedd, a sgysiau oedd yn ddylanwadol o ran siapio eu meddyliau ynghylch beth fyddent efallai yn dymuno ei wneud. Mae'n ymddangos bod yna adegau allweddol yn ystod addysg uwchradd pan fo'r profiadau yma yn hysbysu dewisiadau mewn perthynas â phynciau e.e. Blwyddyn 9 a Blwyddyn 11.

3.12 Mewn rhai achosion, roedd y rhain yn effeithio i ryw raddau ar yr opsiynau yr oedd y myfyrwyr yma wedi eu dewis yn ddiweddarach yn eu gyrfaedd addysgol. Roedd y cyfranogwyr hefyd yn glir bod unrhyw ddigwyddiad neu sgysiau ynghylch

gyrfaoedd wedi canolbwyntio yn ddieithriad ar alwedigaethau oedd yn gysylltiedig â Gwyddoniaeth, Technoleg, Peirianeg a Mathemateg (STEM) a/neu broffesiynau penodol e.e. Y Fyddin.

“Nid wy’n credu i ni gael llawer o gyngor ar yrfaoedd mewn gwirionedd, ar wahân i’r cyngor y dylai pob un ohonom ddewis STEM.” Myfyriwr MFL israddedig.

3.13 O ganlyniad i dwf y sector graddedigion ac, fel yr amlinellwyd uchod, y prinder graddedigion, yn arbennig yn sectorau twf allweddol yr economi a gwasanaethau cyhoeddus, mae recriwtio graddedigion wedi dod yn ddiwydiant mawr. Mae’n ymddangos bod y rhan fwyaf o raddedigion yn ymchwilio i opsiynau cyflogaeth i’r dyfodol drwy wefannau cyflogaeth ac asiantaethau recriwtio ac nid drwy wasanaethau gyrfaoedd prifysgolion neu gyfryngau cymdeithasol (Greaves, 2018).

3.14 Mae nifer o broffesiynau’r sector cyhoeddus wedi ymateb i’r prinder recriwtio graddedigion maent yn ei wynebu gydag ymgyrchoedd marchnata a hyrwyddo proffil uchel. Enghraifft yng Nghymru yw ymgyrch ‘Hyfforddi, Gweithio, Byw’ yn y sector iechyd (gwefan). Mae honno wedi cael cefnogaeth Llywodraeth Cymru fel rhan o ‘bartneriaeth strategol gyda darparwyr addysg ar draws Cymru ar bob lefel, o’r ysgol i brifysgol’ er mwyn sicrhau bod anghenion cyflogaeth y gwasanaeth iechyd i’r dyfodol yn cael ei ystyried fel mater pwysig gan holl ddinasyddion Cymru (Llywodraeth Cymru, 2018c:31).

Cyflog ac Amodau Cyflogaeth

3.15 Disgwylir y bydd canolrif cyflog cychwynnol graddedigion yn y prif gyflogwyr graddedigion yn ddigyfnewid am y pumed flwyddyn yn olynol yn 2019, sef £30,000. Mae’r cyflogau mwyaf hael (hyd at £47,000) yn cael eu cynnig gan gwmnïau bancio, y gyfraith, ymgynghori, ynni a manwerthu blaenllaw, y mae nifer ohonynt yn cynnal cynlluniau ar gyfer graddedigion er mwyn denu’r ymgeiswyr mwyaf medrus y maent yn gobeithio gallu eu rhoi ar lwybr cyflym i swyddi arweinyddiaeth.

3.16 Roedd y myfyrwyr israddedig a gyfranogodd yn y trafodaethau grwpiau ffocws yn cydnabod, er bod gan nifer o’r opsiynau gyrfya yr oeddent yn eu hystyried gyflogau cychwynnol cyffelyb, roedd sicrhau swydd â’r cyflog cychwynnol uchaf posibl yn ffactor pwysig i rai ohonynt.

3.17 Roedd enghreifftiau o’r gyrfaoedd yr oeddent yn eu hystyried a’r cyflogau cychwynnol perthynol (cyflog cychwynnol addysgu yw £23,720) yn cynnwys:

- Cyfieithu - £20,000 (Grŵp ffocws Cymraeg /MFL)
- Swyddog Gwasanaeth Diogelu - £21,000 (Grŵp ffocws Cymraeg)
- Ymgynghorydd TG - £24,000 (Grŵp ffocws Gwyddoniaeth Gyfrifiadurol)

- Newyddiaduraeth - £25,000 (Grŵp ffocws Cymraeg)
- Dadansoddwr datblygu fferyllol - £25,000 (myfyriwr Cemeg graddedig)
- Cyfrifyddiaeth - £26,000 (Grŵp ffocws Mathemateg)
- Dadansoddwr data - £26,000 (Grŵp ffocws Gwyddoniaeth Gyfrifiadurol)
- GCHQ - £26,700 (Grŵp ffocws Gwyddoniaeth Gyfrifiadurol)
- Masnachwr corfforaethol - £28,000 a bonysau (Grŵp ffocws mathemateg)
- Datblygwr meddalwedd - £31,000 (Grŵp ffocws Gwyddoniaeth Gyfrifiadurol)
- MI5 - £31,000 (Grŵp ffocws Ffiseg)
- Actiwari - £32,000 (Grŵp ffocws Mathemateg)
- Peiriannydd meddalwedd - £37,000 (Grŵp ffocws Gwyddoniaeth Gyfrifiadurol)
- Aldi (manwerthu) - £44,000 (amrywiol)
- Gweithwyr Datrysiadau Technoleg Microsoft Proffesiynol - £50,000 + a bonysau (grŵp ffocws Cemeg)

3.18 Roedd y myfyrwyr grwpiau ffocws hefyd yn glir nad lefelau cyflog oedd yr unig ffactor yr oeddent yn ei ystyried *ar yr adeg* yr oeddent yn gwneud penderfyniadau ynghylch gyrfa. Roedd dylanwadau eraill yn cynnwys:

- Yr angen am ddiogelwch swydd.
- Cael contract parhaol.
- Bodlonrwydd swydd o ran 'gwneud gwahaniaeth' a defnyddio sgiliau ac arbenigedd.
- Dysgu a chymorth proffesiynol parhaus.
- Rôl sydd yn rhoi teimlad o her ac ysgogiad.
- Rhagolygon gyrfa.
- Cyfleoedd i deithio.
- Cydbwysedd gwaith/bywyd.

Cymelliadau

3.19 Nid yw'r rhan fwyaf o gyflogwyr graddedigion (tua 75%) y cynnig gwahanol bwyntiau mynediad cyflog ar sail lefel cymwysterau addysg. Roedd y cyflogwyr oedd yn cynnig hynny - megis bancio a'r gyfraith - fel arfer yn darparu cymelliadau ar gyfer cymwysterau megis MBA a PhD. Nid oedd cyflogwyr yn gyffredinol yn darparu cymelliadau cyflog ychwanegol am brofiad gwaith, er ei bod yn ymddangos bod peirianeg yn eithriad i'r patrwm yma (BIS, 2015)

3.20 Mae'n ymddangos bod tua 30% o gyflogwyr yn cynnig rhyw fath o 'gyfarchon euraidd' i raddedigion a recriwtiwyd yn cynnwys pecynnau adleoli. Roedd hynny fel arfer yn gysylltiedig â'r heriau oedd yn gysylltiedig â chanfod graddedigion mewn rhai ardaloedd daearyddol (BIS, 2015). Enghraifft o hynny yng Nghymru, sydd yn gysylltiedig â'r prinder meddygon teulu mewn nifer o rannau o Gymru, yw'r cymhelliad

ariannol o £20,000 a gynigir i raddedigion meddygol am hyfforddi mewn ardaloedd byrddau iechyd penodol ble bu hanes o gyfraddau is na'r cyfartaledd o lenwi swyddi dros bum mlynedd (<https://trainworklive.wales>). I dderbyn y cymhelliad llawn, mae'n rhaid i feddygon teulu aros yn eu swyddi am o leiaf un flwyddyn ar ôl hyfforddi (<https://gprecruitment.hee.nhs.uk?recruitment/ters/wales>).

3.21 Mae enghreifftiau o gymelliadau a ddefnyddir i ddenu gwerthwyr cymdeithasol yn cael eu nodi isod, ond yn gyffredinol, nid yw'n ymddangos bod yna dystiolaeth o gymelliadau ariannol yn cael eu defnyddio fel nodwedd o recriwtio a chyflogi graddedigion yn y sector cyhoeddus, yn cynnwys i broffesiynau yn y sector cyhoeddus.

3.22 Yn y trafodaethau grwpiau ffocws gyda myfyrwyr israddedig, ni chyfeiriwyd yn benodol at gymelliadau neu 'gyfarchon euraidd' mewn perthynas ag unrhyw fath o yrfa a drafodwyd. Ond beth oedd yn drawiadol oedd yr ystod cyfun o ystyriaethau oedd yn eu cymell i ddewis swydd / llwybr gyrfa, sef y rhai a restrwyd yn 3.18 uchod.

Dilyniant a Datblygiad Gyrfa

3.23 Erbyn hyn mae nifer o gyflogwyr yn ymdrechu i ddenu graddedigion drwy bwysleisio cymorth a datblygiad proffesiynol yn cynnwys dilyniant gyrfa fydd ar gael iddynt. Roedd hynny yn cael ei adlewyrchu yn yr ymatebion gan y myfyrwyr israddedig a gymerodd ran yn y grwpiau ffocws. Roedd rhai cyfranogwyr yn nodi eu bod wedi cael eu denu at yrfa oedd neu swyddi yr oeddent yn teimlo fyddai yn eu hymestyn neu yn eu herio. Roedd yn ymddangos bod hynny y bwysig ar ddwy lefel, i ddechrau o bersbectif teimlo ysgogiad digonol a'r angen i weithredu'n 'flaengar': roedd y cyfranogwyr yma yn ymwybodol o'u hanghenion o ran eu twf a'u bodlonrwydd personol. Yn ail, o bersbectif eisiau teimlo'n ddiogel yn eu swyddi.

“Un o'r pethau a fy nenodd at Microsoft yw'r ffaith bod ganddynt brosiectau ymestyn, sydd yn brosiectau yr ydych yn eu gwneud y tu allan i'ch gwaith dyddiol yn gyfan gwbl, a hynny er mwyn helpu'r gymuned i helpu pobl eraill. Rwyf yn gwneud llawer iawn o waith gwirfoddol, felly mae gallu cyfuno hynny a chael fy nhalu i wneud hynny ar yr un pryd yn rhagorol.” Myfyriwr Cemeg israddedig.

3.24 Mae enghreifftiau o gyfleoedd dilyniant gyrfa a gynigir i raddedigion newydd yn cynnwys eu gosod mewn amrywiol leoliadau a chyd-destunau. Bwriedir i'r rhain ddarparu ystod o brofiadau a'u galluogi i glustnodi meysydd ble mae ganddynt ddiddordebau arbennig. Mae cael cyflogwr un sector, fel yn achos yr enghraifft sydd yn gysylltiedig â'r GIG, yn hwyluso'r broses honno o ddatblygu llwybrau gyrfa hyblyg ac apelgar.

3.25 Amlygodd rhai o'r cyfranogwyr yn y grŵp ffocws israddedigion eu bod yn cael eu denu at rai gyrfaedd neu swyddi ble yr oeddent yn teimlo y byddai yna gyfleoedd pendant a rheolaidd ar gyfer dilyniant gyrfa a dyrchafiad.

“Rhagolygon, fel bod gennych obaith o gael dyrchafiad...bod yna lwybr. Nid oes raid i hynny fod yn llinol o reidrwydd, gall fod yn ochrog, cyn belled eich bod yn mynd i rywle ac yna dyrchafiad o ran teitl, a statws a chyflog... a mwy o heriau. Go brin fod neb eisiau bod yn statig, rydych eisiau parhau i symud yn eich blaen rwy'n credu....fel siarc.”
Myfyriwr Cemeg israddedig.

3.26 Mae enghraifft ddiddorol o'r math yma o ddatblygiad gyrfa cynnar yn cael ei darparu gan y Sector Gwasanaethau Ariannol yng Nghymru. Mae'r Ganolfan Gyswllt ar gyfer y sector yma yng Nghymru wedi datblygu rhaglen i raddedigion sydd yn cael cymorth ariannol gan y Gronfa Gymdeithasol Ewropeaidd. Dechreuodd hynny gyda 4 cwmni yn 2013 ac erbyn hyn mae'n cynnwys deunaw o gwmnïau (Cyfweiliad gyda Chanolfan Gyswllt Gwasanaethau Ariannol).

3.27 Maent yn recriwtio 45 o raddedigion bob dwy flynedd sydd yn derbyn cyflog cychwynnol o £18,000, yn symud rhwng rolau yn y gwahanol gwmnïau ac ar yr un pryd yn astudio ar gyfer gradd Meistr a ariennir gan y sector pan fo 100 o'r 180 credyd yn cael eu hennill drwy ddysgu yn y gweithle. Mae gan y rhaglen yma gyfradd gadw o 95% ac mae'r rhan fwyaf o'r ymgeiswyr yn dechrau ymgeisio am swyddi parhaol hanner ffordd drwy'r rhaglen.

3.28 Er mai un o'r rhesymau dros ddatblygu'r rhaglen oedd cefnogi twf y sector ariannol yng Nghymru drwy ddenu'r graddedigion gorau ar draws y DU ac Ewrop, mae tua 60% o'r graddedigion ar y rhaglen yn hanu o Gymru. Derbyniwyd dros 400 o geisiadau gan raddedigion mewn ystod o ddisgyblaethau ar gyfer y 55 o lefydd ar y rhaglen. Mae cynllun cyffelyb ar gyfer y sector Gwyddor Data wedi cael ei datblygu ac ar hyn o bryd mae'n gweithio gyda'r cohort cyntaf o raddedigion.

3.29 Hefyd datblygir gweithlu ar y cyd yn y sectorau iechyd a gofal cymdeithasol yng Nghymru. Yn dilyn adolygiad a gomisiynwyd gan Lywodraeth Cymru yn 2015 oedd yn galw am 'un corff ar gyfer cynllunio a datblygu gweithlu a chomisiynu addysg a hyfforddiant' (Evans et al. 2015:4) sefydlwyd Addysg a Gwellu Iechyd Cymru, ac ar y cyd â'r corff rheoleiddio sydd eisoes wedi ei sefydlu ar gyfer y sector gofal cymdeithasol, Gofal Cymdeithasol Cymru, mae'n datblygu strategaeth gweithlu hirdymor ar gyfer y sectorau meddygol, clinigol a gofal cymdeithasol yng Nghymru sydd yn cynnwys yr holl randdeiliaid.

3.30 Gweledigaeth adolygiad 2015, sydd wedi cael ei dderbyn gan Lywodraeth Cymru, yw bod:

“Byrddau a Phrifysgolion yn rhyngweithio'n agosach â'r sector addysg er mwyn darparu rhaglenni profiad gwaith ystyrlon i bob

plentyn ysgol er mwyn gwella ymwybyddiaeth o sut mae'r system iechyd a gofal cymdeithasol yn gweithio, ennyn elfen o falchder yn y GIG ac ysbrydoli pobl ifanc i weithio yn y system iechyd yng Nghymru..." (Evans et al, 2015: 5).

3.31 Mae nodweddion y gyflogaeth i raddedigion a amlinellir uchod yn cael eu hystyried isod hefyd mewn tair astudiaeth achos o feysydd cyflogaeth proffesiynol yn y sector cyhoeddus yng Nghymru: yr heddlu, gwaith cymdeithasol a nyrsio. Dewiswyd yr enghreifftiau yma oherwydd, fel addysgu, fe'u hystyrir fel proffesiynau sydd ag elfen o genhadaeth yn perthyn iddynt (Besley a Ghatak, 2005), ac oherwydd eu bod yn ddewisiadau gyrfa poblogaidd ar gyfer graddedigion ble mae rhai o'r un problemau sydd yn perthyn i addysgu yn bodoli.

Yr Heddlu

3.32 O 2019 bydd yr Heddlu yn newid i fod yn broffesiwn ar gyfer graddedigion yn unig. Bydd hynny yn cynnwys tri llwybr mynediad a dilyniant:

- Graddedigion (na ddilynodd Astudiaethau'r Heddlu fel gradd gyntaf) sydd yn dilyn rhaglen hyfforddiant lawn am ddwy flynedd.
- Graddedigion (fydd wedi dilyn cwrs gradd gyntaf mewn Astudiaethau'r Heddlu yn ystod y 2/3 blynedd nesaf) fydd yn ymgymryd â chyfnod hyfforddiant byrrach.
- Rhai nad ydynt yn raddedigion sydd dros ddeunaw oed ac sydd yn meddu ar gymwysterau cyfatebol i Lefel 3, sydd yn dilyn rhaglen Prentisiaeth Lefel Uwch am dair blynedd.

3.33 Gall pob heddlu benderfynu ar ganran yr aelodau newydd maent yn eu derbyn drwy'r llwybrau yma yn ystod rownd recriwtio. Yn Heddlu Gwent er enghraifft, ar hyn o bryd mae tua 60% yn raddedigion, a recriwtiwyd a 40% drwy'r llwybr prentisiaeth. Y tebygolrwydd yw y bydd Swyddfa Comisiynydd yr Heddlu a Throseddau yn amcanu i hynny setlo i fod yn raniad cyfartal rhwng y ddau lwybr i'r dyfodol. Maent yn credu y bydd hynny yn ei alluogi i adlewyrchu demograffeg yr ardal y mae'n ei gwasanaethu yn well, a darparu cyfleoedd cyfartal i bobl ifanc o'r cymunedau yma fwrw ymlaen i gael eu cyflogi gan yr heddlu.

3.34 Yng Nghymru ceir mynediad drwy blatfform Cymru gyfan ac mae'n cynnwys profion ar-lein, asesiadau seicommetreg, ffurflen gais, ac ar ôl eu hidlo, mae ymgeiswyr llwyddiannus yn cael eu gwahodd i ganolfan ddethol ble maent yn ymgymryd â senarios ymarferol a mwy o brofion sgiliau a medrusrwydd, cyn cael cyfweliad terfynol. Mae'r llwybr i raddedigion yn eithriadol boblogaidd ac mae, er enghraifft, miloedd o ymgeiswyr yn ymgeisio am 50/60 o lefydd bob blwyddyn gyda Heddlu Gwent.

3.35 Mae graddedigion sydd yn ymuno o'r newydd yn dilyn rhaglen hyfforddiant am ddwy flynedd (3 blynedd ar gyfer prentisiaid):

- Yn ystod Blwyddyn 1 maent ar y cychwyn yn treulio 26 wythnos mewn ysgol hyfforddiant gyda chefnogaeth swyddogion hyfforddi arbenigol yr Heddlu a Phrifysgol sydd yn bartner. Yna byddant yn mynd am ddau gyfnod ar leoliad gwaith am 12 wythnos: y cyntaf gyda Chwnstabl Diwtor fydd yn darparu mentora a hyfforddiant seiliedig ar allu, a'r ail pan fo'r cwnstabl dan hyfforddiant yn gweithio ar ei ben ei hun. Drwy gydol y cyfnod yma bydd yr heddlu yn arwain yr agweddau hyfforddiant ymarferol, a bydd y partner addysg uwch yn arwain yr asesiadau academiaidd.
- Yn ystod Blwyddyn 2 bydd y cwnstabl dan hyfforddiant yn mynd ar dri leoliad gwaith arall mewn amrywiol sefydliadau, yn cynnwys dyletswyddau traffig ffyrdd, plismona cymdogaeth ac uned amddiffyn yr heddlu. Caiff rhaglen ddysgu unigol ei llunio ar eu cyfer sydd yn cynnwys tri modiwl academiaidd.
- Mae hyfforddeion graddedig llwyddiannus yn derbyn cadarnhad o'u swydd a 120 o gredydau academiaidd tuag at radd Meistr. Yna gellir ymgeisio am gyllid rhannol er mwyn eu galluogi i gwblhau eu gradd Meistr. Mae prentisiaid sydd yn llwyddo i gwblhau eu dwy flynedd gyntaf yn cwblhau prosiect a thraethawd ym Mlwyddyn 3 er mwyn bodloni gofynion eu llwybr.

3.36 Wrth iddynt ddechrau bydd cwnstabliaid dan hyfforddiant yn derbyn cyflog o £20,370 ac mae hynny yn codi i £25,728 ar ôl llwyddo i gwblhau rhaglen hyfforddiant ddwy flynedd. Os byddant yn llwyddo i gael eu penodi i lefel cwnstabl, ar ôl 7 blynedd gallent ennill £36,885. Mae yna hefyd gyfleoedd iddynt wneud cais i ddilyn llwybrau cyflym i fod yn Arolygydd o fewn 2 flynedd: mae hwn yn llwybr efit y mae dim ond 1 o bob 1330 o swyddogion yr heddlu yn gallu ei ddilyn.

3.37 Mae'r Heddlu hefyd wedi cyflwyno llwybr mynediad uniongyrchol i raddedigion all symud yn syth i lefel cwnstabl ac yna byddant yn cael eu hannog i ddilyn llwybr cyflym i swyddi Arolygydd ac Uwch Arolygydd. Mae'n rhaid i Heddluoedd ddewis y llwybr yma ac mae Heddlu Gwent wedi cynnwys hynny fel llwybr mynediad, ond dim ond elfen fechan iawn yw hon, a dim ond un sydd wedi cael mynediad hyd yma.

3.38 Ar y pwynt yma yn natblygiad llwybrau newydd mae cyfraddau cadw yn dda ac yn gyffredinol mae'r gyfradd cadw graddedigion yn yr heddlu ar lefelau derbyniol, ond mae'r heddlu yn ymwybodol nad yw newydd-ddyfodiaid 'milenial' o reidrwydd yn meddwl am yrfa o ddeng mlynedd ar hugain ac yna derbyn pensiwn, fel yn y gorffennol. Yn fwy cyffredinol, er bod cyfraddau cadw yn yr heddlu yn well nag mewn galwedigaethau eraill yn y sector cyhoeddus, yn cynnwys addysgu, mae'n ymddangos bod y gyfradd gadael yn codi.

Gwaith Cymdeithasol

3.39 Mae graddedigion yn mynd i'r proffesiwn gwaith cymdeithasol drwy naill ai raglen israddedig arbenigol 3 blynedd neu, ar ôl graddio mewn disgyblaethau pynciau eraill, drwy raglen ôl-radd dwy flynedd sydd yn arwain at radd MSc. Yn 2017, dechreuodd 196 o fyfyrwyr ar y rhaglen israddedig a 92 ar y rhaglen Meistr: gyda

chyfradd gynyddol yn dilyn y llwybr olaf (Gofal Cymdeithasol Cymru, 2018). Mae gan rai o'r myfyrwyr sydd yn ymgeisio am y rhaglenni ôl-radd raddau cyntaf eisoes mewn meysydd pwnc eraill, a phroffil oedran cyfartalog ymgeiswyr yw 25-30 mlwydd oed gyda nifer o ymgeiswyr hŷn yn cynnwys rhai ar secondiad.

3.40 Mae bwrsariaethau ar gael i fyfyrwyr gwaith cymdeithasol israddedig ac ôl-radd yng Nghymru, ac mae myfyrwyr ôl-radd yn derbyn £13,280 yn ystod eu cwrs Meistr dwy flynedd. Yng Nghymru mae bwrsariaethau israddedig ar gael o Flwyddyn 1 y radd 3 blynedd, ond yn Lloegr nid ydynt yn cael eu cynnig tan Blwyddyn 2. Mae nifer y bwrsariaethau sydd ar gael yn gysylltiedig â'r llefydd hyfforddi a ddyrannir gan Ofal Cymdeithasol Cymru, ac os bydd y Prifysgolion yn recriwtio mwy o niferoedd, maent yn dyrannu'r bwrsariaethau yn seiliedig ar angen myfyrwyr. Mae cyllid hefyd yn cael ei ddarparu i awdurdodau lleol er mwyn darparu cyfleoedd ymarfer ac er mwyn i fyfyrwyr allu hawlio costau teithio.

3.41 Nid oes yna fframwaith cyflog cenedlaethol ar gyfer gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso, ac mae pob awdurdod lleol yn pennu pwyntiau mynediad cyflog a dilyniant. Mae'r swyddi presennol a hysbysebir gan awdurdodau lleol yng Nghymru yn awgrymu mai'r pwynt mynediad yw £25,000 gyda dilyniant i £40,000 ar y raddfa hon.

3.42 Mae cyfraddau cyflogadwyedd o'r rhaglenni yma yn uchel, ac yng Nghymru cefnogir hynny gan gyfranogiad clos awdurdodau lleol wrth drefnu'r rhaglenni lleoliad gwaith, ac mae hynny yn arwain at ddatblygu perthnasoedd cadarn sydd yn aml yn arwain at gyflogaeth gyntaf gyda'r awdurdodau lleol hynny. Hefyd bu twf yn nifer y gweithwyr cymdeithasol newydd gymhwyso sydd yn cofrestru ag asiantaethau cyflogaeth, oherwydd gall hynny ganiatáu hyblygrwydd mewn cyflogaeth a chymelliadau ariannol ar brydiau.

3.43 Ond nid yw'r proffesiwn yn credu bod y rhaglenni cychwynnol yma yn arwain at ddatblygu'r wybodaeth, gwerthoedd a rhinweddau personol yn llawn sydd eu hangen i fod yn weithiwr cymdeithasol effeithiol.

3.44 Felly mae datblygiad proffesiynol parhaus dan arweiniad cyflogwyr yn un o ofynion gweithwyr cymdeithasol cofrestredig. Mae hynny yn cael ei gyflawni drwy Fframwaith Addysg a Dysgu Proffesiynol Parhaus (CPEL) sydd yn dechrau gyda Fframwaith Tair Blynedd Cyntaf Ymarfer, y mae'n ofynnol i bob gweithiwr cymdeithasol sydd yn cymhwyso ar ôl Ebrill 2016 i'w gwblhau, ac mae hynny yn cynnwys:

- Cynefino (yn ystod tri mis cyntaf ymarfer).
- Cynllun unigol i gefnogi twf gallu a hyder yn ystod blwyddyn gyntaf ymarfer.
- Rhaglen Gyfuno yn ystod yr ail a thrydedd blwyddyn o ymarfer sydd yn arwain at adnewyddu cofrestriad â'r corff rheoleiddio.

3.45 Dylai'r cynllun unigol gynnwys rhaglen o ddysgu a datblygu, goruchwyllo a gwerthuso, cyfleoedd gwaith cytbwys sydd yn adlewyrchu cymhlethdod ymarfer,

mentora, adborth gan bobl sydd ag anghenion gofal a chymorth, ac yn olaf, cadarnhad o barodrwydd ar gyfer y Rhaglen Gyfuno.

3.46 Mae'r Rhaglen Gyfuno yn cael ei harwain gan ddau glwstwr o awdurdodau lleol yng Nghymru ac fe'i hasesir ac fe'i hachredir gan ddau HEI, ac mae'n rhaid ei chwblhau yn llwyddiannus er mwyn adnewyddu'r cofrestriad cychwynnol fel gweithiwr cymdeithasol cymwys sydd yn addas i ymarfer (CCSIW a Chyngor Gofal Cymru, n.d.) Mae hynny yn canolbwyntio ar ddatblygu mwy ar wybodaeth a sgiliau cyfranogwyr mewn tri maes allweddol (Gofal Cymdeithasol Cymru, n.d.):

- Cymhwyso dadansoddiad yn ystod asesiadau er mwyn hysbysu ymyriadau.
- Cydweithredu â phobl sydd yn derbyn gofal a chymorth, gofalwyr a gweithwyr proffesiynol eraill.
- Ymyrryd a defnyddio barn broffesiynol mewn sefyllfaoedd cynyddol gymhleth.

3.47 Gall cwblhau'r Rhaglen Gyfuno yn llwyddiannus arwain at ddyfarnu 30 credyd ar Lefel 6. Hefyd, mae cyfleoedd datblygu proffesiynol anorfodol o fewn y fframwaith CPEL yn galluogi i ymarferwyr profiadol, uwch ymarferwyr a gweithwyr cymdeithasol ymgynghorol dderbyn credyd academaidd ychwanegol tuag at radd Meistr. Mae gwerthusiad annibynnol o'r rhaglen, sydd yn gyffredinol gadarnhaol, wedi cael ei gynhyrchu (Gofal Cymdeithasol Cymru, 2018), er y bu pryderon am elfennau anorfodol y fframwaith ac mae'n cael ei adolygu ar hyn o bryd.

3.48 Fel y gwelwyd uchod, mae gwaith cymdeithasol yn faes sydd o bosibl yn denu diddordeb cryf ymysg graddedigion, ond mae hefyd yn faes ble mae prinder. Adroddir bod awdurdodau lleol yn Lloegr yn wynebu heriau sylweddol o ran recriwtio gweithwyr cymdeithasol (yn arbennig gweithwyr cymdeithasol plant), swyddi heb eu llenwi a dibyniaeth ar staff asiantaeth. Yn Lloegr mae hynny wedi arwain at rai awdurdodau lleol yn cynnig taliadau 'cyfarchon euraidd' i'r rhai gaiff eu recriwtio, a thaliadau 'gefynnau euraidd' o hyd at £15,000 i rai sydd yn aros yn eu swyddi am o leiaf tair blynedd (The Guardian, 2016 a 2019).

3.49 Er bod ceisiadau ar gyfer y ddau lwybr cymhwyso cychwynnol yn achos gweithwyr cymdeithasol wedi gostwng, mae Gofal Cymdeithasol Cymru yn credu eu bod yn dal yn gymharol boblogaidd (gyda thua 90% o'r llefydd wedi'u llenwi yn ystod y cyfnod recriwtio mwyaf diweddar). Mae ceisiadau ar gyfer y rhaglen Meistr wedi gostwng i tua 170 y flwyddyn o'i gymharu â dros 400 yn y gorffennol. Er eu bod yn credu bod y niferoedd recriwtio i swyddi yn gyffredinol iach hefyd, ac nad yw'n ymddangos bod yna dystiolaeth o gymelliadau ariannol yn cael eu cynnig i gefnogi recriwtio, lansiwyd ymgyrch recriwtio 'Gofalwn' yn ddiweddar.

3.50 Mae cadw gweithwyr, yn arbennig mewn meysydd megis gwasanaethau plant, amddiffyn plant ac ieuchyd meddwl, yn her hefyd ac mae hynny'n arwain at yr angen i wella recriwtio. Amcangyfrifodd un astudiaeth ymchwil, gan ddefnyddio data trawstoriadol o gyfrifiad ac arolygon gweithluoedd, bod bywyd gwaith cyfartalog gweithiwr cymdeithasol yn llai nag wyth mlynedd, o'i gymharu â 16 yn achos nyrs a 25

yn achos meddyg (Curtis et al. 2010). Nid oedd gwybodaeth ar gyfer gweithwyr llywodraeth leol eraill, megis athrawon, ar gael er mwyn gallu darparu mwy o gymariaethau.

3.51 Y canfyddiad yw bod cyfraddau cadw yn uwch yng Nghymru nag yn Lloegr, er enghraifft, ac mae hynny wedi cael ei atgyfnerthu drwy ddatblygu'r llwybrau graddedigion a Meistr (yn hytrach na'r cymhwyster Diploma mewn Gwaith Cymdeithasol blaenorol) a'r fframwaith CPEL.

3.52 Mae hynny wedi arwain at ganolbwyntio mwy ar gadw staff ar draws y sector iechyd a gofal cymdeithasol (Moriarty et al, 2018). Yng Nghymru, fel y nodwyd uchod, mae creu Addysg a Gwella Iechyd Cymru a'r gwaith mae'n ei wneud ar y cyd gyda Gofal Cymdeithasol Cymru ar ddatblygu gweithlu yn cynrychioli hynny ac mae wedi arwain at ddatblygu'r fframwaith CPEL.

Nyrsio

3.53 Erbyn hyn nyrsys yw'r grŵp unigol mwyaf o raddedigion sydd yn gadael prifysgolion y DU bob blwyddyn. Yng Nghymru, nid oes raid i myfyrwyr nyrsio israddedig y GIG sydd yn hanu o Gymru dalu ffioedd dysgu, ac - yn wahanol i Loegr pan y'u diddymwyd yn 2017 - mae ganddynt hefyd hawl i dderbyn bwrsariaethau (ac mae bron y cyfan yn ei dderbyn), ac mae derbyn hynny yn ei gwneud yn ofynnol iddynt weithio yng Nghymru am dwy flynedd ar ôl cymhwyso. Er y twf parhaus yma, mae'r galw am nyrsys yn y DU yn parhau i fod yn fwy na'r cyflenwad, ac mae yna nifer o swyddi nad ydynt yn cael eu llenwi bob blwyddyn (Greaves, 2019).

3.54 Cymhwysir i fod yn nyrs yng Nghymru drwy raglenni gradd i israddedigion sydd i raddau helaeth wedi eu canolbwyntio yn y gweithle, gyda'r hyn sydd yn cyfateb i 18 mis o waith llawn amser yn cael ei gyflawni yn ystod y rhaglen tair blynedd, a hynny yn arwain at gofrestrriad gyda'r Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth.

3.55 Cymru oedd y wlad gyntaf yn y DU i addysgu ei holl nyrsys a bydwragedd ar lefel gradd. Mae llwybrau dilyniant gyrfa yn caniatáu cyfleoedd i symud i swyddi nyrsio clinigol arbenigol, swyddi uwch ymarferwyr nyrsio a nyrsio ymgynghorol. Mae llwybrau arweinyddiaeth yn caniatáu dilyniant o'r ward ac arweinyddiaeth tîm i uwch swyddi nyrsio.

3.56 Mae nyrs gofrestredig yn dechrau ar gyflog o £24,214 a hynny yn codi i £30,112 ar y band elfennol, a gall godi i £35,577 ar gyfer arweinydd tîm nyrsio. Mae cyflogau rheolwyr ward a chyfatebol yn amrywio o £31,696 i £69,168. Mae'r amodau gwaith yn galluogi ystod o drefniadau arloesol yn cynnwys oriau gwaith hyblyg, cynlluniau talebau gofal plant, mentrau cydbwysedd gwaith-bywyd a chyfleusterau meithrinfeydd ar y safle. Mae'r rhain wedi cael eu cyflwyno fel rhan o ffocws cynyddol ar iechyd a llesiant y proffesiwn ac er mwyn cefnogi'r ymdrech i gadw nyrsys cofrestredig yn y proffesiwn (Proffil Swydd Nyrs Oedolion, 2019).

3.57 Bu cynnydd o 8,200 yn nifer y nyrsys, bydwagedd ac ymwelwyr iechyd yng Nghymru ers 1996, ac erbyn Medi 2018 roedd wedi cyrraedd cyfanswm o 32,927 (Llywodraeth Cymru, 2019). Oherwydd bod data staffio yn cael ei ddal gan Fyrddau Iechyd Lleol unigol yng Nghymru, adroddodd ymchwil a gomisiynwyd gan Lywodraeth Cymru yn 2015 am 'amrywiaeth o ran ymdrechion i gymharu a chysoni systemau, prosesau a phecynnau meddalwedd a ddefnyddiwyd i gasglu a dal gwybodaeth am staffio, a bod hynny yn achos pryder (Llywodraeth Cymru, 2015: 6).

3.58 Am y rheswm hwnnw mae'n debyg iddi fod yn anodd sefydlu lefelau a phatrymau recriwtio a chadw nyrsys yng Nghymru. Ond credir yn gyffredinol bod nyrsio yn wynebu problemau cadw a bod y gyfran o nyrsys sydd yn gadael y proffesiwn wedi codi yn ystod y blynyddoedd diweddar (Noder, bydd HIEW yn darparu mwy o ddata i mi ym Mehefin 2019).

3.59 Ym maes nyrsio - fel yn yr heddlu - mae ymchwil wedi canfod bod y rhanddeiliaid a gyfwelwyd eisiau cynlluniau gyrfa wedi eu teilwra yn cynnwys patrymau gwaith hyblyg a gyrfaoedd 'portffolio' os ydynt am gael eu cadw yn y proffesiwn (Worth et al, 2018).

3.60 Cydnabyddir bod cymorth gyrfa cynnar i nyrsys yn arbennig o bwysig os ydynt am gael eu cadw yn y GIG (Worth et al, 2018). Felly, yn y sefyllfaoedd ymarfer gorau, mae nyrsys newydd gymhwyso yn dilyn rhaglen preceptorïaeth sydd yn darparu cyfnod o bontio strwythuredig pan maent yn dechrau ar eu cyflogaeth. Maent yn cael cymorth gan ymarferydd profiadol (preceptor) sydd yn eu hyfforddi i fod yn weithwyr proffesiynol annibynnol drwy fireinio eu sgiliau, gwerthoedd ac ymddygiadau.

3.61 Mae preceptorïaeth yn glinigwyr profiadol sydd â lefel uchel o wybodaeth glinigol ac addysgiadol sydd yn addysgu, mentora, arolygu a gwerthuso myfyrwyr mewn amgylchedd proffesiynol (Latham, Hogan, & Ringl, 2008). Rhan o'r rôl yma yw ymrwymiad i arddangos ymarferion nyrsio medrus ac at barhad hynny (Faron & Poeltler, 2007).

3.62 Ar ôl y cofrestriad cychwynnol, mae'n rhaid i nyrsys yng Nghymru ail ddilysu eu cofrestriad bob 3 blynedd gyda'r Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth. Y gofynion y mae'n rhaid eu bodloni yw:

- 450 o oriau ymarfer
- 35 awr o ddatblygiad proffesiynol parhaus
- 5 darn o adborth cysylltiedig ag ymarfer
- 5 cofnod o fyfyrddod ysgrifenedig
- Trafodaeth fyfyrddol
- Datganiad o iechyd a chymeriad
- Trefniad indemniad priodol
- Cadarnhad o'r uchod gan y corff cadarnhau (Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth, 2019).

3.63 Mae'r ymrwymiad i ddatblygiad proffesiynol gydol gyrfa sydd yn ofynnol drwy'r broses ail-ddilysu yma yn cynnwys elfennau gorfodol ac amrywiaeth o gyfleoedd datblygu proffesiynol eraill a gynigir gan y Bwrdd Iechyd Lleol ble maent yn cael eu cyflogi, sydd yn gweithio gyda phrifysgolion ar ddarparu'r rhaglenni yma. Mae'r cyfleoedd datblygu proffesiynol yma yn agor llwybrau i nyrsys fod yn Uwch Ymarferwyr Nyrsio.

3.64 Mae'r gofynion yma yn cael eu cefnogi gan yr amrywiol gyrff proffesiynol a chynrychioladol yn y maes gofal meddygol a chymdeithasol yn cynnwys Y Coleg Nyrsio Brenhinol (Gweithgor CPD a Dysgu Gydol Oes Rhyngbroffesiynol y DU, 2019).

3.65 Mae cyllid ar gael drwy'r Gydweithrediaeth Adeiladu Capasiti Ymchwil, a sefydlwyd yn 2005 er mwyn galluogi i nyrsys newydd a phrofiadol ymgymryd â phrosiectau ymchwil (treialon clinigol fel arfer) sydd yn gysylltiedig â'u hymarfer. Ond tybir bod gyrfaedd ym maes ymchwil academiaidd clinigol yn gymharol annatblygedig yng Nghymru o'i gymharu â gwledydd eraill y DU, a thybir bod y cyllido yn rhy fyr dymor ac yn ansystematig i raddau helaeth (Cyngor Deoniaid Iechyd, 2018).

4. CYFLOGAETH GRADDEDIGION: ADDYSGU

Proffil Cyffredinol

4.1 Addysg yw'r dewis mwyaf poblogaidd o hyd yn y DU o ran cyflogaeth gyda 37,775 o raddedigion ac ôl-raddedigion (13.5% o'r holl raddedigion) yn mynd i weithio yn y sector yn 2016/17. Ar ôl addysgu, y dewisiadau mwyaf poblogaidd o ran cyflogaeth ymysg graddedigion oedd nyrsio a bydwreigiaeth (9.5%) a gwerthiant/marchnata (7%). Ym maes addysgu cynradd (83% o'i gymharu â 17%) ac uwchradd (64% o'i gymharu â 36%) mae proffil rhywedd athrawon newydd yn gwyr'n amlwg tuag at fenywod. Mae 85% o athrawon newydd yn wyn ac mae yna absenoldeb amlwg o raddedigion Du Affricanaidd yn mynd i'r proffesiwn. Hefyd mae graddedigion ag anableddau yn cael eu tangynrychioli'n sylweddol yng ngweithlu addysgu y DU. (Hobson, 2019).

4.2 Er gwaetha'r nodweddion cadarnhaol yma, mae'r DU yn parhau i wynebu prinder athrawon difrifol o ganlyniad i anawsterau recriwtio a chadw. Mae hynny er enghraifft yn arwain at sefyllfa yn Lloegr ble nad oes gan 50% o athrawon uwchradd Ffiseg a 54% o athrawon uwchradd Mathemateg radd gyntaf mewn pwnc sydd â chysylltiad agos â'u maes pwnc (Sibieta, 2018). Mae'r her a wynebir wedi cael ei disgrifio fel a ganlyn:

“ Mae cynnydd mewn niferoedd disgyblion, prinder niferoedd athrawon dan hyfforddiant a phryderon am y gyfran o athrawon sydd yn dweud eu bod yn ystyried gadael y proffesiwn yn golygu bod cyflenwad athrawon yn y sector gwladol yn fater polisi sylweddol yn Lloegr. Mae bodloni'r galw presennol ac i'r dyfodol am athrawon ar draws cyfnodau ysgol a mathau o ysgolion, pynciau ac ardaloedd daearyddol amrywiol yn her gymhleth.” (Worth et al, 2018).

4.3 Mae'r heriau yma yn fwy difrifol mewn rhai meysydd pwnc uwchradd nag eraill, ac yn fwy amlwg mewn ysgolion uwchradd na chynradd, ac maent ar eu gwaethaf mewn ardaloedd sydd yn wynebu anfantais economaidd gymdeithasol (Sibieta, 2018). O ystyried ein bod yn gwybod, o ganlyniad i ymchwil helaeth i effeithiolrwydd ysgolion, mai'r ffactor pennaf yn y system ysgolion sydd yn effeithio ar gyrhaeddiad disgyblion yw ansawdd yr addysgu, mae'r prinder athrawon yma yn anochel yn effeithio ar gyrhaeddiad disgyblion yn y system addysg (Barber a Mourshed, 2007; Chapman et al, 2012).

4.4 Nid yw'r heriau yma yn unigryw i'r DU. Mae'r prinder athrawon mwyaf i'w weld mewn gwledydd sydd yn datblygu, ond mae yna hefyd fylchau sydd yn cynyddu mewn gwledydd Gorllewinol, megis UDA, Iwerddon, Sbaen a Sweden (Unesco, 2009). Yn ôl ystadegau Sweden, bydd yna brinder o 22,000 o athrawon yn y system addysg, sef tua 20% o'r gweithlu addysgu, erbyn 2020 (Ystadegau Sweden, 2012; Asiantaeth Genedlaethol Addysg Uwch Sweden, 2012).

4.5 Mae ymchwil cenedlaethol i gyfraddau gadael athrawon (Borman & Dowling, 2008; Ingersoll, 2001; Luekens et al., 2004, OECD, 2005) yn awgrymu bod y rhai sydd yn fwyaf tebygol o fod yn “adawyr” yn ferched, gwyn, priod, yn gweithio ym maes addysg arbennig, ac yn athrawon Mathemateg a Gwyddoniaeth. Mae'r ysgolion maent yn eu gadael yn aml yn rhai dinesig neu faestrefol gyda niferoedd uchel o fyfyrwyr o gefndiroedd tlawd, lleiafrifol â chyrhaeddiad isel yn ymrestru.

4.6 Mae Cymru yn wynebu nifer o'r un problemau, ac mae un adroddiad diweddar wedi canfod bod 'nifer sylweddol yn gadael eu cwrs hyfforddi cyn ei gwblhau neu yn ystod tair blynedd cyntaf eu gyrfa' ac athrawon ar ddechrau eu gyrfa yn dweud wrth awduron yr adroddiad eu bod yn meddwl 'am ba hyd y gallent gynnal lefel y disgwyliadau a roddir arnynt' (Llywodraeth Cymru, 2018a:22) Mae'r rhain yn bryderon sydd yn bodoli ers peth amser ac yn rhai a amlygwyd ers datganoli gan Gyngor Addysgu Cyffredinol Cymru (2002 a 2003) ac *Estyn* (2007).

Hyrwyddo a Marchnata

4.7 Tan tua 5 mlynedd yn ôl yr Asiantaeth Datblygu Athrawon, ar ran Llywodraeth Cymru, oedd yn gyfrifol am hyrwyddo a marchnata addysgu fel gyrfa yng Nghymru. Pan ddaeth y contract hwnnw i ben, trosglwyddodd Llywodraeth Cymru y cyfrifoldeb hwnnw i'r pedwar Consortia Addysg Rhanbarthol yng Nghymru, a greodd wefan hyrwyddo 'Darganfod Addysgu' (<https://www.discoverteaching.wales>) sydd yn cael ei letya gan Gonsortiwm Canolbarth y De gyda chefnogaeth amrywiaeth o weithgareddau eraill.

4.8 Ym marn gwasanaethau gyrfaedd y prifysgolion a gyfwelwyd fel rhan o'r ymchwil yma, roedd y wefan, o'i chymharu â phyrth recriwtio graddedigion eraill, o ansawdd gwael ac nid oedd yn cael ei diweddarau'n aml. Nid oedd yr un o'r myfyrwyr a gymerodd ran yn y grŵp ffocws, p'un a oeddent yn israddedigion, ôl-raddedig neu'n fyfyrwyr PGCE, yn ymwybodol o'r wefan.

4.9 Yn dilyn adolygiad gan Lywodraeth Cymru, yn Ionawr 2019 trosglwyddwyd y cyfrifoldeb am farchnata a hyrwyddo addysgu yng Nghymru i'r CGA ac ar hyn o bryd mae'n datblygu cynllun dwy flynedd fydd yn cael ei ystyried gan Lywodraeth Cymru.

4.10 O ystyried bod y dystiolaeth yn awgrymu bod cyfran fawr o israddedigion wedi gwneud penderfyniadau ynghylch eu gyrfaedd i'r dyfodol erbyn diweddu eu hail flwyddyn yn y Brifysgol, mae'n achos pryder amlwg bod hyrwyddo a marchnata addysgu fel gyrfa yng Nghymru yn ystod y blynyddoedd diweddar wedi bod yn ddiffygiol.

4.11 Yn ychwanegol at hynny, mae'n ymddangos mai ychydig o gyswllt sydd wedi bod rhwng y rhai sydd â rôl allweddol ym maes recriwtio ag ITE ac addysgu. Er bod cysylltiadau yn bodoli rhwng rhai adrannau pwnc prifysgolion a sefydliadau ITE, nododd gwasanaethau gyrfaedd y prifysgolion nad oeddent wedi cael eu datblygu na'u cynnal yn systematig, yn arbennig mewn perthynas â meysydd pwnc uwchradd ble mae prinder.

4.12 Tra bod Ffeiriau Cyflogaeth i Raddedigion arbenigol wedi cael eu cynnal ar gyfer y rhan fwyaf o feysydd cyflogaeth i raddedigion, nid oedd hynny wedi bod yn bosibl ar gyfer addysgu. Nodwyd diffyg cyfranogiad ysgolion, yn arbennig penaethiaid ac athrawon ysbrydoledig, yn y broses recriwtio, ac roedd hynny hefyd yn cymharu'n anffafriol â phroffesiynau eraill ble roedd modelau rôl o ymarferwyr yn aml yn rhan o'r broses o recriwtio graddedigion.

4.13 Roedd staff gyrfaedd yn tybio mai canlyniad tebygol y diffyg hyrwyddo a marchnata cadarnhaol mewn perthynas ag addysgu fydd mwy o ganfyddiadau negyddol ynghylch addysgu, a hynny yn aml yn cael ei fynegi ar y cyfryngau ac ar brydiau yn cael ei drosglwyddo gan athrawon mewn ysgolion (mewn perthynas ag ymddygiad disgyblion, llwyth gwaith athrawon ac atebolrwydd allanol sylweddol).

4.14 Gellid gweld effaith amlycaf hynny mewn perthynas â'r rhai oedd â diddordeb mewn addysgu uwchradd, ond erbyn hyn roedd hynny hefyd yn amlwg mewn perthynas â recriwtio athrawon cynradd. Roeddent yn cymharu hynny ag apêl y cynlluniau i raddedigion oedd yn cael eu cynnig i fyfyrwyr israddedig, gan bwysleisio nad oedd hynny yn fater o gyflog neu arian, ond yn fater ynghylch canfyddiad o'r proffesiwn a'r cyfleoedd a gynigiwyd ar gyfer dilyniant.

4.15 Mae tystiolaeth ymchwil yn awgrymu bod yna hefyd broblemau mewn perthynas ag i ba raddau y mae rhaglenni israddedigion prifysgolion yn paratoi myfyrwyr ar gyfer gyrfaedd megis addysgu drwy ddatblygu eu hunaniaeth personol a phroffesiynol eu hunain (Crebert, Bates, Bell, Patrick, & Cragnolini, 2004). O ystyried bod gan diwtoriaid prifysgolion ddiddordeb personol mewn sicrhau bod darpar fyfyrwyr yn cael profiadau cadarnhaol yn ystod eu haddysg uwchradd, mae'r ymchwil yn awgrymu y gallent ddarparu mwy o gymorth ac anogaeth er mwyn denu graddedigion i addysgu.

4.16 Ni allai cyfranogwyr yn y grwpiau ffocws gofio unrhyw ddigwyddiadau yn ystod eu cyfnod yn yr ysgol uwchradd pan roedd addysgu wedi cael ei hyrwyddo fel opsiwn gyrfa bosibl. Pan oeddent mewn addysg uwchradd, roedd nifer fechan o gyfranogwyr wedi dod i wybod am Addysgu'n Gyntaf drwy 'nosweithiau pizza' oedd wedi eu hanelu at ddenu ymgeiswyr posibl. Roedd y rhai oedd yn ymwybodol o Addysgu'n Gyntaf â safbwynt llai cadarnhaol ohono yn gyffredinol fel llwybr i addysgu ac roeddent yn credu bod ganddo broblemau mewn perthynas â chyfraddau cadw.

4.17 Cyfeiriodd rhai myfyrwyr at brofiadau yn ystod eu rhaglenni israddedig pan roeddent wedi astudio modiwl penodol oedd yn cynnig credydau, ac a oedd yn golygu 'gweithio' mewn ysgol fel cymhorthydd dosbarth gan rannu eu harbenigedd pwnc, a chael cyfle i ystyried gyrfa addysgu mewn ffordd fwy real. Ystyriwyd bod hynny yn werthfawr iawn gan y rhai oedd wedi cael profiad ohono ac roedd cyfranogwyr nad oeddent wedi cael cyfle cyffelyb yn eiddigeddus o hynny.

'Fe'm hysbrydolodd, dyna'r math o athro yr wyf eisiau bod, bod fel hwnnw. Mae'n dal yn yr ysgol nawr ac mae'n dal yn rhoi cymorth i mi...ysgrifennodd eirida i mi, ac mae'n dal yn holi sut mae pethau'n mynd.' Myfyriwr gwyddoniaeth gymdeithasol israddedig.

4.18 Roedd un o'r gwasanaethau gyrfaedd y prifysgolion a gyfwelwyd yn cefnogi'r safbwynt yma ar sail tystiolaeth eu 'Prosiect Profiad yn y Dosbarth' sydd yn golygu bod tua 100 o fyfyrwyr bob blwyddyn yn ymgymryd â lleoliad gwaith gwirfoddol mewn ysgolion lleol.

4.19 Cyfeiriodd llond llaw o fyfyrwyr y grŵp ffocws at brofiadau mewn dyddiau agored, dyddiau cyfweiliadau/dewis a'r canfyddiad gan rai athrawon ynghylch yr amrywiaeth o gyrsiau PGCE ac ITE i israddedigion sydd ar gael yng Nghymru. Adroddwyd ganddynt bod yr amrywiaeth mewn ansawdd yn amlwg a bod cymwysterau hyfforddiant athrawon gan rai darparwyr penodol yn llawer mwy poblogaidd nag eraill ymysg ysgolion.

“Dechreuodd rhai myfyrwyr [gyda darparwr arall] ond yna bu iddynt adael ar ôl pythefnos a symud at ddarparwr arall oherwydd ei enw da.” Myfyriwr PGCE uwchradd.

“Cefnogaeth gyfyngedig a geir gan rai darparwyr, yn arbennig os ydych yn cael eich gosod mewn ysgol heriol ble mae yna ymddygiad gwael.” Myfyriwr gwyddoniaeth gymdeithasol israddedig.

4.20 Mynegodd rhai myfyrwyr o'r grŵp ffocws bryderon penodol mewn perthynas â recriwtio athrawon yng Nghymru i ddysgu gwyddorau cyfrifiadurol mewn cyd-destunau uwchradd. Roedd hynny oherwydd eu canfyddiad bod y gyfundrefn enwi a roddir i gyrsiau PGCE megis 'Cyfathrebu gwybodaeth', 'Technoleg a Chyfrifiadureg', 'Cyfrifiadura Eilaidd a TGCh' yn annhebygol o ddenu myfyrwyr gwyddoniaeth gyfrifiadurol israddedig. Teimlwyd bod yna ddiffyg dealltwriaeth bod TGCh fel pwnc yn wahanol iawn i Wyddoniaeth Gyfrifiadurol, ac oherwydd hynny gall rhaglen sydd yn dwyn yr enw hwnnw fod yn ddatgymhelliad.

“yn amlwg,...pan ydych yn edrych ar y ffiseg, y fathemateg a'r wyddoniaeth gyfrifiadurol - mae gwyddorau cyfrifiadurol yn golygu defnyddio llawer iawn o god, maent yn adeiladu cymaint o wybodaeth seiliedig ar god, mae hynny bron yn ail iaith iddynt, ac os byddant yn mynd i addysgu ni fyddant fyth yn defnyddio hynny...nid oes unrhyw reswm i ddefnyddio cod; gallech roi cynnig arni ond nid oes dim cymhelliad i chi ddefnyddio cod.” Myfyriwr ffiseg israddedig.

4.21 Roedd y gofyniad yng Nghymru am radd 'B' mewn TGAU Saesneg a Mathemateg yn bwnc llosg. I nifer o fyfyrwyr roedd yna deimlad o rwystredigaeth ynglŷn â'r ffaith na fyddent fyth yn mynd i addysgu Saesneg petaent yn arbenigwyr Mathemateg, felly pam y dylent orfod ailsefyll eu TGAU petaent wedi cael 'C'. Roedd y safbwynt hwnnw yr un mor gryf ymysg myfyrwyr ynghylch Mathemateg oedd yn teimlo na fyddent 'fyth' angen ei addysgu nac yn bwriadu ei addysgu. Gwaethygydd y sefyllfa gan y ffaith mai'r gofyniad yn Lloegr ar hyn o bryd yw gradd 'C'.

“Roedd hynny yn ddatgymhelliad oherwydd roeddwn mor agos at fynd i Loegr ble nad ydynt ei angen.” Myfyriwr PGCE Cynradd.

4.22 I'r gwrthwyneb, roedd yna'r un nifer o fyfyrwyr oedd yn teimlo ei bod yn bwysig i athrawon gael gradd 'B' mewn Saesneg a Mathemateg oherwydd bod hynny yn 'gosod y safon' ac yn enghraifft o statws 'proffesiynol' addysgu fel proffesiwn. Roedd rhai yn ystyried bod hynny yn fanteisiol yn hytrach na'r 'rhwystr diangen' oherwydd eu bod yn teimlo bod hynny yn dangos mwy o allu a hygredd.

“mae'n rhwystr angenrheidiol” Myfyriwr PGCE Cynradd.

“mae mynd yn ôl wedi adnewyddu fy ymarfer...mae'n hidlo'r bobl nad ydynt yn fodlon gwneud hynny.” Myfyriwr PGCE Cynradd.

4.23 Ble cafwyd consensws llwyr oedd mewn perthynas â'r angen i'r gofyniad yma fod yn llawer mwy pendant o ddechrau addysg uwchradd, a bod hynny yn cael ei atgyfnerthu ar adegau allweddol, yn arbennig pan fo pobl ifanc yn dewis pynciau allai effeithio ar opsiynau gyrfa a hysbysu hynny. Nodwyd yr un mor bendant y dylai hynny fod yn ystyriaeth ac y dylid egluro hynny ym mhob adran Saesneg a Mathemateg ar draws Cymru; oherwydd gall yr ymarfer cyfredol o setio a ffrydio plant o Flwyddyn 7 arwain at ganlyniadau anfwriadol difrifol a negyddol mewn perthynas ag opsiynau a dyheadau mewn perthynas â gyrfaedd.

“byddai fy chware yn athrawes gyda’r gorau, mae’n anhygoel gyda phobl ac yn anhygoel gyda phlant, ac mae wedi dangos hynny ers iddi fod yn 13 neu 12 oed, ac roedd yn mynd ar brofiad gwaith i ysgol fy nhad...ond mae’n anobeithiol mewn mathemateg, yn gwbl anobeithiol mewn mathemateg...mae wedi cael profiad erchyll gyda mathemateg, fe'i rhoddwyd yn y set isaf o flwyddyn 8 ymlaen ac yna gwywodd ei hyder yn sylweddol ac erbyn hyn mae wedi rhoi'r ffidil yn y to, mae’n dal yn ceisio ailsefyll ei TGAU ac mae’n 19 oed. Ac ers blwyddyn 10/11 pan sylweddolodd bod cael B am fod yn wirioneddol galed, nid yw eisiau bod yn athrawes mwyach.” Myfyriwr gwyddoniaeth gymdeithasol israddedig.

4.24 Mae'r angen am broses marchnata a hyrwyddo mwy cadarnhaol ac o well ansawdd mewn perthynas ag addysgu fel gyrfa yn bendant yn cael ei amlygu gan safbwyntiau y myfyrwyr a gyfranogodd yn y grwpiau ffocws.

4.25 Yn groes i'r darlun a ddarparwyd yn 4.17 a 4.18 uchod, roedd gan israddedigion mewn meysydd pwnc ble mae prinder oedd wedi ymgymryd â phrofiad gwaith addysg uwch mewn ysgolion safbwyntiau pendant iawn am eu profiadau.

4.26 Roeddent yn adrodd bod y rhain wedi dylanwadu'n fawr ar eu penderfyniad i beidio â dilyn gyrfa addysgu. Mewn perthynas â phynciau STEM roedd hynny yn aml yn gysylltiedig â methu ag addysgu fersiwn llai 'pur' o gysyniad mathemategol neu ffiseg, ac mewn pynciau eraill o ganlyniad i'r realiti o weld profiadau bob dydd athrawon.

“Roeddwn yn gorfod dilyn myfyriwr o gwmpas, felly euthum i ddosbarth mathemateg ac maent yn gofyn cwestiynau i mi, ac ni allaf roi'r atebion, fe allaf roi'r ateb cywir i chi ond nid dyna'r ateb cywir ar gyfer yr arholiad...roeddwn yn teimlo'n eithaf isel, a bod yn onest...rwyf wedi mynd drwy hyn i gyd, rwyf yn talu £53,000 am fy ngradd ac ni allaf ateb y cwestiynau yma; fe allaf y ffordd gywir, ond ni allai roi'r ateb i blentyn bach. Felly roedd yn anodd iawn i fi addysgu rhywbeth a gorfod dadwneud popeth yr wyf wedi ei ddysgu... Nid wyf eisiau anghofio yr hyn yr wyf wedi ei ddysgu.” Myfyriwr ffiseg israddedig.

“Rwyf wedi siarad ag athrawon ac maent yn dweud wrtha i am beidio â thrafferth, ac mae fy nain yn dweud wrtha i am beidio ac mae hi yn

athrawes, mae'n ddirprwy bennaeth mewn ysgol gynradd, ond mae wedi bod yn y swydd am 20 mlynedd ac mae'n dal wrthi. Ond rwy'n credu mai yn ystod y profiad gwaith oedd yr adeg y meddyliais yn bendant nad oedd hyn yn yrfa i mi." Myfyriwr Cymraeg israddedig.

4.27 Nododd y myfyrwyr hefyd bod y canfyddiadau negyddol yma yn cael eu hatgyfnerthu gan ddylanwad eu hathrawon uwchradd a/neu aelodau teulu/pobl eraill arwyddocaol. Ystyriwyd bod y rhain yn ddylanwadol iawn o ran dyheadau gyrfa a chanfyddiadau ynghylch dilyn gyrfa addysgu yn hytrach na swyddi mwy 'dymunol' yn y dyfodol megis rheoli a dadansoddi busnes, bancio, cyfrifyddiaeth, yswiriant, cyllid, masnachu corfforaethol, datblygu meddalwedd, actiwari, y Gwasanaeth Diogelwch (MI5) a Phencadlys Cyfathrebu'r Llywodraeth (GCHQ).

"aeth fy athro Lefel A ychydig ymhellach gan ddweud bod y raid nad ydynt yn gallu - yn dysgu." Myfyriwr mathemateg israddedig.

"roedd pob un athro uwchradd yr wyf wedi siarad â nhw yn dweud wrtha i am beidio mynd i addysgu." Myfyriwr Cymraeg israddedig.

"roedd yna gymaint o negyddiaeth ynghylch y syniad o fynd i addysgu...pob math. Gan athrawon yr wyf wedi siarad â nhw, a phobl yn fy ysgol yn dweud bod fy ngraddau yn rhy dda i fynd yn athro, na ddylwn fynd i'r proffesiwn a phethau fel yna, ac yna byddent yn dweud wrtha i y dylwn wneud hyn a llall ac nad yw'n yrfa dda...mae'n achosi straen; mae pawb yn meddwl ei fod yn hawdd, rydych yn cael eich gwyliau, ond mae'n achosi llawer iawn o straen." Myfyriwr gwyddoniaeth gymdeithasol israddedig

"[Dyweddodd fy nhad] ei fod yn meddwl y buaswn yn gwneud rhywbeth ychydig yn well." Myfyriwr PGCE Cynradd.

"mae fy nau riant yn athrawon ac roedd yn ddau yn dweud 'paid â gwneud hynny'. Dywedodd dad, sydd bellach yn bennaeth ar ysgol arbennig 'paid â gwneud hynny - dos i wneud rhywbeth arall'." Myfyriwr PGCE Cynradd.

"mae gen ti radd dosbarth cyntaf mewn Ffiseg - pam mynd i addysgu – fe elli di ennill cymaint mwy". Myfyriwr PGCE uwchradd.

"dywedodd fy athro dosbarth, fy athro Addysg Grefyddol ac fy athro mathemateg wrtha i am beidio â mynd i addysgu, a dywedodd fy athro Addysg Gorfforol 'ti ddim yn gall, paid â gwneud hynny - mae'n siŵr o dy ladd di!" Myfyriwr PGCE uwchradd.

4.28 Siaradodd nifer o'r cyfranogwyr am y stigma sydd yn gysylltiedig ag addysgu a bod hynny yn ffactor sydd yn ddatgymhelliad. Roedd y drafodaeth hon yn flaenllaw iawn mewn rhannau o bron i bob sesiwn y grŵp ffocws ac roedd hynny yn gysylltiedig â thri phrif safbwynt:

- Y syniad bod y 'rhai nad ydynt yn gallu - yn addysgu'.

- Heriau ymddygiadol parhaus ac eithafol yng nghyd-destunau uwchradd.
- Gofynion a disgwyliadau gormodol o ran llwyth gwaith.

“aeth fy athro Lefel A ychydig ymhellach gan ddweud bod y raid nad ydynt yn gallu - yn addysgu.” Myfyriwr mathemateg israddedig.

“mae fy amharodrwydd i addysgu yn deillio o fy rheulu, wrth weld y straen, ond hefyd o fy mhrofiad fel myfyriwr a gweld sut mae athrawon yn cael eu trin gan y myfyrwyr. Mewn rhai achosion maent yn cae eu bwlio ac nid oes dim parch i'r proffesiwn.” Myfyriwr MFL israddedig.

“fy mam oherwydd y bu mewn ysgol uwchradd, mae fy nhad yn ddarlithydd, felly byddai mam yn gadael y tŷ am tua 7.00 yn y bore ac yn dod yn ôl am 6.00, ac yna yn gwneud dim ond cwyno am y diwrnod yr oedd wedi ei gael, yn dod yn ôl yn teimlo'r straen ac yn cwyno am bopeth, ac roeddwn yn teimlo.....nad oedd yn rhoi darlun da.” Myfyriwr Cymraeg israddedig.

4.29 Roedd datgymhelliad arall yn ymwneud â'r stigma canfyddiadol, statws a gwerth rhai pynciau. Er bod yna safbwynt y dylai hynny newid o ganlyniad i ddyheadau'r cwricwlwm newydd, tybiwyd bod hynny'n annhebygol o wneud unrhyw wahaniaeth mewn gwirionedd:

“Rwy'n credu bod pobl yn meddwl bod Mathemateg, Saesneg a Gwyddoniaeth yn drindod sanctaidd o bynciau, a'u bod yn bwysicach...ond rwy'n credu bod ieithoedd yr un mor bwysig.” Myfyriwr MFL israddedig.

“mae ieithoedd a'r celfyddydau perfformio yn bynciau... y mae rhai pobl yn ystyried eu bod yn ddiwerth, ac mae hynny yn ddatgymhelliad oherwydd nid wyf eisio brwydro'n barhaus i gyfiawnhau pam fy mod yn gwneud fy swydd.” Myfyriwr MFL israddedig.

Cymelliadau recriwtio

4.30 Yr hyn sydd ar gael er mwyn cynorthwyo gyda'r heriau sylweddol y mae'r dystiolaeth uchod yn awgrymu sydd yn bodoli o ran hyrwyddo a marchnata addysgu, yw amrywiaeth o gymelliadau ariannol er mwyn annog recriwtio i ITE. Mae hynny yn nodwedd hanesyddol o recriwtio ITE sydd yn mynd yn ôl i ddiwedd y 1990au. Yng Nghymru mae'r cymelliadau presennol a gynigir fel isod (Llywodraeth Cymru, 2019a:14).

A	B	C
Training grant amount	Subject or Phase	Degree qualification classification
£20,000	Postgraduate secondary courses in mathematics, physics, chemistry, Welsh or computer science	1 st and/or PhD/Masters
£15,000	Postgraduate secondary courses in Modern Foreign Languages	1 st and/or PhD/Masters
£10,000	Postgraduate secondary courses in mathematics, physics, chemistry, Welsh or computer science	2.1
£6,000	Postgraduate secondary courses in modern foreign languages	2.1
£6,000	Postgraduate secondary courses in mathematics, physics, chemistry, Welsh or computer science	2.2
£3,000	Postgraduate secondary courses in design & technology, English, biology, history, religious education, art, physical education, music, drama, business studies, outdoor studies, general science or geography Postgraduate primary courses	1st and/or PhD/Masters
Additional £3,000 supplement	Postgraduate primary courses with a degree subject specialism of English, Welsh, Mathematics or core science	1 st and/or PhD/Masters

4.31 Canfu'r astudiaeth mwyaf diweddar yng Nghymru i'r defnydd o'r cymelliadau yma er mwyn denu myfyrwyr (israddedig yn ogystal ag ôl-raddedig) i ITE drwy gyfrwng y Gymraeg, nad oeddent yn ffactorau pwysig o ran recriwtio myfyrwyr ar gyrsiau PGCE, oherwydd nad oedd y rhan fwyaf yn ymwybodol o'r cymelliadau yma cyn ymgeisio. Felly roedd yr ymchwil yma yn argymhell amnewid y cymelliadau gyda thaliadau ychwanegol i'r rhai oedd yn derbyn swyddi addysgu yn ystod blynyddoedd cynnar eu gyrfaedd (Llywodraeth Cymru, 2018b).

4.32 Roedd effaith gyfyngedig y cymelliadau hefyd yn amlwg o'r safbwyntiau a fynegwyd gan rai o gyfranogwyr y grŵp ffocws, nad oedd yn ystyried eu bod yn rheswm digon da i ddilyn gyrfa addysgu.

“Rwy’n teimlo am ffiseg...yn y diwydiannau hynny mae yna gyflog mor fawr, ac rydych yn gweld pobl eraill yn mynd i faes peirianeg...mae'r cyflog mor fawr mae'n anodd cystadlu...oherwydd maent yn y sector preifat ac mae ganddynt yr arian i'w daflu...Nid yw'r [cymhelliad] yma yn datrys y problemau tanategol o reidrwydd. Nid y rhoi mwy o arian i ni yn mynd i wneud i ni fwynhau [addysgu] hyd yn oed yn fwy.” Myfyriwr gwyddoniaeth gymdeithasol israddedig

“Rwyf yn gwybod y gallwch gael swm eithaf mawr o arian ar gyfer PGCE yng Nghymru ar gyfer ieithoedd...mae’n ddiddorol eu bod yn gosod ieithoedd yn is na’r pynciau [STEM] yna unwaith eto...petawn yn gwybod fy mod eisiau addysgu ac yn gweld hynny, buaswn yn meddwl bod hynny’n anhygoel! Fel rhywun nad yw’n sicr, nid yw hynny yn rhywbeth fyddai’n fy nghymell i fynd amdani.” Myfyriwr MFL israddedig.

4.33 Un canlyniad i’r cymelliadau ariannol yma na ragwelwyd ac y cyfeiriwyd ato gan y myfyrwyr PGCE Uwchradd a gyfwelwyd oedd mewn perthynas â hyfforddi mewn pwnc STEM ble mae prinder a thrwy gyfrwng y Gymraeg. Petaent yn llwyddo i gael swydd addysgu, byddant mewn gwirionedd yn dlotach nag yr oeddent pan oeddent yn hyfforddi.

“beth fydd yn anodd i mi yn bersonol...yn amlwg mae gen i’r fwsariaeth fel cymhelliad ac mae’n debygol iawn y byddaf yn ennill llai y flwyddyn nesaf fel NQT”.

“mae hynny’n wir yn fy achos i.” 2 fyfyrwr PGCE uwchradd (pynciau ble mae prinder ac iaith Gymraeg).

4.34 Felly mae yna botensial i fyfyrwyr ddilyn PGCE er mwyn derbyn y fwsariaeth ac yna ddim yn mynd i’r proffesiwn o gwbl am gyfnod.

4.35 Felly nid yw’r ymchwil a wnaethpwyd ar gyfer yr adroddiad yma wedi nodi unrhyw dystiolaeth bod y cymelliadau ITE presennol yn arwain at unrhyw effaith sylweddol ar recriwtio, ac mae’n ymddangos bod y ffigyrau recriwtio isel yn y meysydd targed yn ystod y blynyddoedd diweddar yn cefnogi’r ddamcaniaeth honno.

4.36 Mae darlun cyffelyb yn Lloegr wedi achosi i un ymchwilydd gynnig y byddai efallai yn fwy effeithiol targedu o leiaf rhan o’r gyllideb bresennol ar gyfer cymelliadau ITE ar gyfer taliadau cyflog ychwanegol yn ystod blynyddoedd cynnar gyrfa addysgu (Sibieta, 2018).

Cyflog ac Amodau Cyflogaeth

4.37 Mae’r pwynt mynediad ar gyfer athrawon newydd (y tu allan i Lundain) yn darparu cyflog o £23,720, ac mae’n caniatáu dilyniant, heb ddyrchafiad neu gyfrifoldebau ychwanegol, i £35,008. Mae’r cyflog cychwynnol yn sylweddol is na’r canolrif ar gyfer cyflogwyr graddedigion blaenllaw (£30,000), ar ben isaf y gyrfa oedd a glustnodwyd gan yr israddedigion yn y grŵp ffocws (3.17 yn uwch) ond yn uwch na’r hyn mae cwnstablaid dan hyfforddiant yn ei dderbyn a’r rhai sydd yn ymwneud â’r Cynllun Graddedigion Gwasanaethau Ariannol o fri.

4.38 O ganlyniad i adferiad diweddar mewn lefelau cyflog y sector preifat, mae adroddiad diweddar wedi nodi bod cyflog cychwynnol athrawon erbyn hyn yn llai deniadol (yn arbennig mewn meysydd uwchradd ble mae prinder oherwydd y galw mewn mannau eraill am raddedigion) ac felly mae hynny yn anochel yn un o'r rhesymau am y problemau recriwtio a chadw. Mae hynny yn arwain awdur yr adroddiad i argymhell codi lefelau cyflog yn ystod blynyddoedd cynnar gyrfa athrawon, yn arbennig mewn meysydd ble mae prinder ac ar gyfer y rhai sydd yn addysgu mewn cymunedau difreintiedig (Sibieta, 2018).

4.39 Roedd y myfyrwyr PGCE a gyfwelwyd ar gyfer y grwpiau ffocws yn gyffredinol yn teimlo bod y cyflog cychwynnol yn dderbyniol, ond nid oeddent yn ystyried hynny fel mater unigol, oherwydd ystyriwyd bod diogelwch swyddi a hyd cyswllt yr un mor bwysig.

“mae'r cyflog cychwynnol [am addysgu] yn wych - yn wych os daw hynny law yn llaw â diogelwch swydd.” Myfyriwr PGCE uwchradd.

4.40 Hefyd mynegodd nifer o'r myfyrwyr PGCE Uwchradd bryderon ynghylch gallu sicrhau swydd yng Nghymru ar ôl llwyddo i gael eu PGCE. Roedd hynny yn syndod o ystyried y canfyddiad bod yna broblem mewn perthynas â recriwtio i bynciau ble mae prinder yng Nghymru.

4.41 Roedd yna ganfyddiad hefyd ymysg y cyfranogwyr y byddai'n ddisgwyliedig iddynt fel NQTAu i addysgu pynciau oedd y tu allan i'w harbenigedd ac y byddai angen iddynt 'addysgu eu hunain'. O ganlyniad i hynny, roedd nifer wedi ymgeisio ac wedi sicrhau swyddi yn Lloegr.

“Fi yw'r unig un ar fy nghwrs sydd wedi cael swydd...a byddaf yn addysgu Saesneg [nid ei harbenigedd] hefyd.” Myfyriwr PGCE uwchradd.

“mae fy chwaer yn athrawes Ffrangeg a Sbaeneg...mae wedi cael ei gorfodi i addysgu Blwyddyn 7 ac 8, Bagloriaeth, Cymraeg a Saesneg...mae'n mwynhau addysgu Ffrangeg a Sbaeneg...[mae'r gweddill] yn waith ychwanegol oherwydd nid dyna yw ei phynciau ac mae'n teimlo ei bod allan o'i dyfnder.” Myfyriwr Cymraeg israddedig.

“Rwyf yn un o dri yn unig ar fy nghwrs sydd wedi cael swydd...mae fy swydd yn Lloegr...cevais un cyfweiliad ar gyfer ysgol yng Nghymru ac roedd yn lleoliad dros dro am 1 flwyddyn ac roedd yr holl swyddi yn brin...roedd pob un am flwyddyn neu ddwy. Mae'r swydd yn Lloegr yn un barhaol llawn amser.” Myfyriwr PGCE Uwchradd (pwnc ble mae prinder).

4.42 O ystyried yr anawsterau parhaus mewn perthynas â recriwtio ITE ac i ba raddau maent yn cael eu gwaethygu gan broblemau cadw athrawon yn y proffesiwn, gellid dadlau y gallai canolbwyntio cymaint, os nad mwy, ar gadw athrawon yn ystod

blynyddoedd cynnar eu gyrfa fod yn strategaeth fwy effeithiol na chymell recriwtio (Worth et al, 2018; Kula- Acevedo, 2009; Kraft a Papay, 2014; Allen et al, 2016).

4.43 Amlygwyd y pwysau ar athrawon yn ystod blynyddoedd cynnar eu gyrfa mewn adolygiad diweddar a gomisiynwyd gan Lywodraeth Cymru o gyflog ac amodau gwaith athrawon, a chyfeiriodd hynny at gymhlethdod cynyddol addysgu fel proffesiwn, y 'ddelwedd o bwysau mawr diddiwedd a phatrwm gwaith sy'n destun craffu sylweddol' a bod hynny yn 'llethu nifer o athrawon ac yn troi eu sylw oddi ar agweddau pleserus eu gwaith (Llywodraeth Cymru, 2018a:22). Casglodd bod ymdrechion diweddar gan Lywodraeth Cymru a'i phartneriaid i leihau llwyth gwaith yn llawn bwriadau da ond eu bod wedi 'cwmpo ar dir caregog' (Llywodraeth Cymru, 2018a:23).

4.44 Mae'r casgliadau yma yn cael eu hategu gan lenyddiaeth ymchwil ehangach sydd yn awgrymu bod yna ganfyddiad ymysg y rhan fwyaf o athrawon bod addysgu yn foddhaus, ond bod llawer o athrawon hefyd yn adrodd am lefel uchel o straen a symptomau o chwythu plwc (Johnson & Birkeland, 2003; Neves de Jesus & Lens, 2005; Stoeber & Rennert, 2008). Mae'n ymddangos mai'r ffactorau mwyaf arwyddocaol sydd yn dylanwadu ar p'un a yw athro yn gadael neu yn aros yn y proffesiwn yw bodlonrwydd swydd a straen/chwythu plwc. Mae amgylcheddau cefnogol mewn ysgolion a perthnasod cymdeithasol cadarnhaol gyda rhieni, cydweithwyr ac arweinwyr yr ysgol hefyd yn dylanwadu ar fodlonrwydd swydd a chymhelliad i aros yn y proffesiwn, tra bod pwysau amser a phroblemau disgyblaeth yn dylanwadu ar lefelau is o fodlonrwydd swydd (Day, Sammons, Stobard et al., 2007; Johnson & Birkeland, 2003; Scheopner, 2010; Weiss, 1999).

4.45 Adlewyrchwyd y safbwyntiau yma hefyd yn nhrafodaethau'r grŵp ffocws gyda myfyrwyr israddedig. Roedd yna naratif danategol mewn nifer o'r grwpiau ffocws oedd yn rhoi pwysigrwydd mawr i gydbwysedd gwaith /bywyd. Ystyriwyd bod y cydbwysedd hwn yn gymhelliad ar gyfer nifer o rolau, a rhan ganolog o hynny oedd y syniad o 'beidio mynd â gwaith adref'. Tybiwyd bod hynny yn amhosibl yng nghyd-destun addysgu.

"straen cyffredinol...dad unwaith eto, ar gymaint o adegau...rwyf wedi ei weld yn dod adref ac yn poeni ac mae'n mynd yn syth i'r gwely neu'n mynd yn syth i'w swyddfa, a rydych prin yn ei weld oherwydd ei fod yn canolbwyntio ar y gwaith. Ac er mwyn cael y cyflog uwch mae'n rhaid i chi ddringo'n uwch ar y SLT, ond mae hynny yn achosi mwy o straen, llai ar y myfyrwyr, ond ar yr ysgol yn gyffredinol. Ac os yw'r canlyniadau yn wael, yr athrawon sydd yn cael y bai i gyd." Myfyriwr mathemateg israddedig.

"yr amser mae'n ei gymryd. Nid oes digon o oriau mewn diwrnod...mae'n rhaid i chi wneud yr holl waith papur ar gyfer y diwrnod hwnnw, y marcio a chynllunio ar gyfer y diwrnod nesaf, a pha ydych yn adio hynny i gyd, rydych yn meddwl ble mae eich amser rhydd yng nghanol hyn i gyd? Mae fy mam bron yn 60 oed ac mae'n gwneud 70 awr yr wythnos ac nid yw hynny...yn iach, nid yw hynny yn iach i rywun yn ei ugeiniau." Myfyriwr MFL israddedig.

4.46 Canfu ymchwil oedd yn cymharu amodau gwaith athrawon o'i gymharu a nyrsys a swyddogion yr heddlu bod 'athrawon yn gweithio oriau llawer hirach yn ystod y tymor' ac maent yn cael y lefel isaf o fodlonrwydd yn ystod eu hamser hamdden, gan gasglu y gall 'gweithio am oriau hir am gyfnodau estynedig greu pwysau a straen, ac effeithiau negyddol o bosibl ar iechyd a llesiant' ac mai dyna oedd un o'r prif resymau pam fod athrawon yn gadael y proffesiwn (Worth et al, 2018:3).

4.47 Gan nodi nad yw 40% o'r athrawon sydd yn cwblhau ITE yn gweithio mwyach mewn ysgolion gwladol 5 mlynedd yn ddiweddarach, casglodd astudiaeth arall:

"Mae'r anghymesuredd digyfaddawd rhwng y pwysau yr ydym yn ei osod ar ein hathrawon a'r cymorth yr ydym yn ei roi iddynt wedi arwain at epidemig o chwythu plwc yn yr ystafell ddosbarth ac ecsodus o'r proffesiwn, ac mae hynny yn llawer gwaeth na'r hyn sydd i'w weld mewn gwledydd Ewropeaidd eraill" (Allen a Sims, 2018:5).

4.48 Nododd ymchwil NFER bod athrawon sydd wedi gadael y proffesiwn i swyddi eraill ar gyfartaledd yn ennill 10% yn llai nag yr oeddent fel athrawon, ond adroddwyd bod y bodlonrwydd swydd, llai o bwysau gwaith ac oriau gwaith mwy hyblyg yn gwrthbwysu'r golled ariannol (Worth et al, 2018).

4.49 Nodwyd bod y posibilrwydd o weithio'n rhan amser ac oriau gwaith mwy hyblyg yn ffactor sylweddol yn y penderfyniadau yma i newid gyrfa, yn arbennig yn achos athrawon benywaidd sydd â phlant (Worth et al, 2018). Mae hynny yn cael ei adlewyrchu gan adolygiad Llywodraeth Cymru o gyflog ac amodau a ganfu 'er bod ysgolion yn ceisio bod yn deulu gyfeillgar, maent wedi eu cyfyngu gan arferion ac ymarferion gwaith sydd yn cyfyngu ar ddatblygiad dulliau newydd' (Llywodraeth Cymru, 2018:26).

4.50 Ond fel y nododd rhai o gyfranogwyr y grwpiau ffocws, roedd yr arferion sefydledig ac agweddau 'sicrwydd am oes' mewn perthynas ag addysgu yn eithaf apelgar i rai.

"wrth gyfeirio at sicrwydd swydd, rwy'n credu bod hynny yn bendant wedi bod yn ffactor i mi, a dywedwyd wrtha i bob amser....bod pob ysgol angen athro mathemateg...felly ble bynnag yr af drwy'r wlad i gyd...gallwn gael swydd yno." Myfyriwr mathemateg israddedig.

"sefydlogrwydd...fel dyn yn gwneud PGCE...nid wyf yn gwbl sicr pa mor wir yw hyn, ond yr argraff rwyf wedi ei gael gan bobl eraill yw fy mod mwy neu lai yn sicr o gael rhyw fath o swydd ar ôl i mi orffen, yn arbennig yn y maes cynradd." Myfyriwr gwyddoniaeth gymdeithasol israddedig.

4.51 Felly mae'r dystiolaeth a gyflwynir uchod yn ategu ymchwil arall sydd yn awgrymu, er y gallai codi cyflog athrawon effeithio ar recriwtio a chadw athrawon, yn

arbennig mewn meysydd ble mae prinder ac yn achos athrawon ym mlynnyddoedd cynnar eu gyrfaedd, efallai bod angen i hynny gael ei ategu gan welliannau mewn amodau gwaith er mwyn lleihau llwyth gwaith, gwella bodlonrwydd swydd, cyflwyno trefniadau gweithio mwy hyblyg (Worth et al, 2018; Bergmark et al, 2018; Johnson, Berg, & Donaldson, 2005; Kyriacou, Kunc, Stephens, & Hultgren, 2003; Borman & Dowling, 2008).

4.52 Ym marn un astudiaeth ddiweddar o recriwtio a chadw athrawon, yr hyn sydd yn rhwystr rhag datrys yr heriau a wynebir yn y meysydd yma ar hyn o bryd yw nid 'diffyg cymelliadau ariannol, ond amgylchedd gwaith sydd yn amlach na pheidio yn cyfyngu ar eu cymhelliad naturiol i ddysgu a datblygu fel gweithwyr proffesiynol' (Allen a Sims, 2018:69).

Dilyniant a Datblygiad Gyrfa

4.52 Fel yn achos proffesiynau eraill gwelwyd bod gan faint o gymorth a datblygiad proffesiynol (neu 'ddysgu proffesiynol' fel y'i gelwir erbyn hyn yn y system addysg yng Nghymru) sydd ar gael i athrawon, yn arbennig ar ddechrau eu gyrfaedd, ran gritigol bwysig a diamheuol i'w chwarae mewn strategaeth ehangach sydd yn canolbwyntio ar recriwtio a chadw yn y proffesiwn.

4.53 Nid oedd y myfyrwyr israddedig a gyfranogodd yn y grwpiau ffocws yn tybio bod hynny yn agwedd apelgar mewn perthynas â gyrfa addysgu.

“Na, y prif [broblem gydag addysgu]...yw diffyg twf, nid oes dim dilyniant, mae'n debyg mai dyna oedd y broblem i mi. Oherwydd rwyf bob amser wedi bod eisiau...cyn gynted ag yr wyf wedi cwblhau un her rwyf eisiau anelu i wneud rhywbeth arall, rwyf eisiau cyflawni rhywbeth, ac os nad yw'n ddyrchafiad neu'n rhywle y gallaf anelu ato...mae angen i chi gael eich hysgogi a'ch herio yn feddyliol...”
Myfyriwr ffiseg israddedig.

“sefydlogrwydd gwarantedig...a chymorth...yn arbennig o ran help a mentora a phethau felly...oherwydd mae hynny yn bwysau mawr...rydych yn rhyw fath o ail riant yn yr ysgol, mae'n bwysau seicolegol mawr yn ychwanegol at y llwyth gwaith, ar ben yr addysgu...nid wyf fyth eisiau teimlo nad wyf yn gwybod a wyf yn gwneud fy ngwaith yn iawn.” Myfyriwr Cymraeg israddedig.

“Rwyf ond wedi cyfarfod ag un athro oedd yn gwybod beth oedd yn ei ddysgu mewn gwirionedd...cefaif yr argraff ei fod ar ei ben ei hun ar ynys, oherwydd roedd yn mynd yn wallgof am nad oedd ganddo rywun i drafod syniadau gydag ef.” Myfyriwr gwyddoniaeth gyfrifiadurol israddedig

4.54 Mae athro yn cychwyn ar ei daith o ddysgu proffesiynol drwy ITE ac mae'r diwygiadau a roddir ar waith ar hyn o bryd gan Lywodraeth Cymru (Furlong, 2015) yn

cynnig cyfle i atgyfnerthu hynny. Mae rhai sylwebyddion wedi awgrymu bod problemau cadw athrawon yn ystod blynyddoedd cynnar addysgu yn deillio o fethiant ITE i roi cyfle i athrawon dan hyfforddiant ‘ymarfer technegau seiliedig ar dystiolaeth mewn amgylcheddau realistig gyda chymorth hyfforddwr arbenigol yn rhoi adborth effeithlon iddynt’ (Allen a Sims, 2018: 105).

4.55 Mae hynny yn eu harwain i ddadlau o blaid cyfnod ITE hirach i athrawon, gan ddechrau gyda chwrs ITE dwy flynedd, ac yna 4 blynedd o addysgu cyn cadarnhau QTS, gydag un rhan o dair o'r amserlen yn cael ei addysgu ym Mlwyddyn 1 a dwy ran o dair ym Mlwyddyn 2. Maent yn dadlau y byddai hynny y alinio datblygiad cychwynnol athrawon â'r ffordd y mae meddygon, er enghraifft, yn cael eu hyfforddi, a gyda'r rhan fwyaf o wledydd Ewrop ble mae'r cyfnod byrraf ar gyfer addysg athrawon yn 4-6 blynedd (Allen a Sims, 2018).

4.56 Yng Nghymru, ar ôl ITE, mae'n ofynnol i Athrawon Newydd Gymhwysu (ANG) gwblhau cyfnod cynefino a dri thymor ysgol neu gyfatebol, ac yn ystod y cyfnod hwnnw dylent dderbyn cymorth gan fentor yn yr ysgol a'u Consortia Addysg Rhanbarthol (Llywodraeth Cymru, 2017). Disgwylir iddynt addysgu dim mwy na 90% o'r amserlen a chwblhau proffil cynefino sydd yn tystiolaethu am sut maent yn bodloni Safonau Proffesiynol ar gyfer Addysgu ac Arweinyddiaeth Llywodraeth Cymru (Llywodraeth Cymru, 2017c).

4.57 Mae pwysigrwydd mentora yn ystod datblygiad gyrfa yn ystod y blynyddoedd cynnar, fel mewn proffesiynau eraill, yn cael ei gydnabod yn eang (Hobson et al, 2016; Langdon et al, 2019). Er bod yna brinder tystiolaeth ynghylch ansawdd y mentora (neu hyfforddiant) a gynigir ar hyn o bryd i NQTAu yng Nghymru, cyfeiriodd adroddiad diweddar gan Estyn ar fentora mewn ITE (Estyn, 2018) at ansawdd amrywiol yn yr ysgolion yr ymwelwyd â nhw. O ystyried bod ITE a mentora NQT yn aml yn cael eu cynnal gan yr un aelodau staff, mae hynny yn amlwg yn achos pryder.

4.58 Mae ystod o gyfleoedd dysgu proffesiynol ar gyfer NQTAu ar gael ym mhob Consortiwm. Mewn un ohonynt, er enghraifft, ar ôl sesiwn gynefino gychwynnol, bydd NQT yn cael amser gwyll, pedwar diwrnod llawn, ac ar ddiwedd y flwyddyn, hanner diwrnod i fyfrio ar eu profiadau cynefino yn un o Ysgolion Dysgu Proffesiynol y Consortiwm. Ffocws pob un o'r diwrnodau yw:

- Dylanwadu ar Addysgu: elfennau addysgeg dysgu effeithiol a ddatblygir gan yr ysgol.
- Mireinio Addysgu: addysgeg addysgu effeithiol.
- Dysgu Uwch: yn cynnwys dysgu dilys a themâu trawsgwricwlaidd.
- Arweinyddiaeth: ymarfer arweinyddiaeth lwyddiannus yn yr ysgol.

4.59 Ar hyn o bryd mae Llywodraeth Cymru yn gweithio gyda'r Consortia er mwyn adolygu'r ddarpariaeth hon ar gyfer NATau fel rhan o'i ymateb i'r adolygiad o'r proffesiwn a gomisiynodd yn 2018, oedd yn cynnig y dylai cefnogaeth i athrawon yn ystod blynyddoedd cynnar eu gyrfaoedd gael ei ymestyn i bedwaredd blwyddyn eu gyrfa, gyda'r posibilrwydd o adeiladu ar beth ymarfer cyfredol pan fo NQTAu yn cael

eu defnyddio ar draws grŵp o ysgolion er mwyn darparu ystod ehangach o brofiadau a datblygiad yn ystod blynyddoedd cynnar eu gyrfaedd (Llywodraeth Cymru, 2018a).

4.60 Ar ôl cynefino a chadarnhau Statws Athro Cymwysedig (SAC), nid yw'n ofynnol i athrawon yng Nghymru ymgymryd ag unrhyw ddysgu proffesiynol pellach na chaffael cymwysterau ychwanegol. Mae hynny yn wahanol iawn i'r hyn yr ydym yn ei wybod am bron i bob proffesiwn arall ynghylch pwysigrwydd datblygiad gyrfa parhaus: yn y proffesiynau meddygol a chlinigol er enghraifft, mae dysgu proffesiynol yn raddol ac nid yw'n cael ei lwytho ar y cychwyn fel sydd yn digwydd yn achos addysgu (Allen a Sims, 2018). Mae ymchwil i pam fod athrawon yn aros yn y proffesiwn yn hytrach nag yn gadael, yn dod i'r un casgliadau (Chiong et al, 2017)

4.61 Mewn adroddiad blynyddol diweddar nododd Prif Arolygydd Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru nad oedd Arweinwyr mewn pedair o bob deg ysgol wedi sefydlu diwylliant o ddysgu proffesiynol pan fo staff yn cael trafodaethau agored ac onest am eu hymarfer' (Estyn, 2018:22) a chyfeiriodd adolygiad diweddar o'r proffesiwn ar gyfer Llywodraeth Cymru at bwysigrwydd arweinyddiaeth yn yr ysgolion yr ymwelwyd â nhw ble roedd 'y cyffro a'r brwdfrydedd mewn perthynas â manylder gwaith athrawon a chyflawniadau pobl ifanc yn flaenllaw' ac athrawon 'yn ymgysylltu â dysgu proffesiynol, arloesi, cydweithio ac yn canolbwyntio'n fwriadol ar addysgeg' (Llywodraeth Cymru, 2018a: 24).

4.62 Nododd yr adolygiad hefyd nad oedd datblygu yn ystod blynyddoedd cynnar gyrfaedd yng Nghymru yn caniatáu'r dilyniant hyblyg ac amrywiol a'r llwybrau profiad oedd ar gael mewn nifer o broffesiynau eraill, ac sydd yn gymhelliad cryf i'r hyn a elwir yn 'genhedlaeth fileniai' (Llywodraeth Cymru, 2018a gan ddyfynnu Bresman, 2015; Worth et al, 2018).

4.63 Nid oedd y myfyrwyr israddedig a gyfranogodd yn y grwpiau ffocws yn tybio ychwaith bod hynny yn nodweddion apelgar mewn perthynas ag addysgu. Roedd rhai cyfranogwyr yn tybio bod cyfleoedd dilyniant yn gyfyngedig mewn ysgolion.

4.64 Er bod elfen o'r canfyddiad yma efallai yn seiliedig ar ddiffyg gwybodaeth am y proffesiwn, efallai bod hynny yn gysylltiedig â chanfyddiad bod dilyniant yn anoddach i'w wireddu, hyd yn oed pan fo dilyniant gyrfa yn cael ei gynnig, oherwydd bod raid i chi 'wasanaethu am gyfnod penodol' cyn eich bod yn cael eich hystyried yn 'gredadwy'.

"Rwy'n credu mai craidd hyn i gyd yw'r ffaith bod yna bob amser lwybr i'w ddilyn os ydych yn dewis mynd i fyd busnes, gallwch bob amser...mae'n ymddangos... gallwch fod yn fos ar eich bos, neu'n fos ar fos eich bos... Mae yna dilyniant, ond mewn ysgol nid yw hynny yn digwydd. Hynny yw, os ewch i adran mathemateg rydych yn athro...ac yna pan ydych yn bennaeth adran nid oes ond un naid arall y gallwch ei chymryd, oni bai eich bod eisiau bod yn ddeon yr ysgol." Myfyriwr ffiseg israddedig.

5. PRIF GANFYDDIADAU

5.1 Mae cyflogwyr sydd yn llwyddo i recriwtio graddedigion yn gyffredinol yn cynnig ystod y gymelliadau yn cynnwys:

- Ymgyrch farchnata a hyrwyddo gyrfa gadarnhaol o ansawdd uchel yn cynnwys, mewn rhai achosion, profiad gwaith am dâl.
- Cyflog cychwynnol deniadol a sicrwydd cyflogaeth da.
- Amodau cyflogaeth sydd yn cefnogi cydbwysedd gwaith / bywyd a llesiant cyflogaion.
- Cynefino a chymorth yn cael ei gynnal drwy flynyddoedd cynnar gyrfa.
- Cyfleoedd parhaus, sydd mewn rhai achosion yn orfodol ac yn gysylltiedig ag 'addasrwydd i ymarfer', ar gyfer datblygiad proffesiynol.
- Profiadau a dilyniant gyrfa sydd yn adlewyrchu dyhead 'y genhedlaeth filenial' am yr hyn a elwir yn 'yrfaeodd portffolio'.
- Trefniadau gweithio hyblyg.

5.2 Mae'n ymddangos bod cymelliadau ariannol a ddefnyddir ar gyfer dibenion recriwtio a chadw ond yn chwarae rhan fechan, os o gwbl, yn y strategaethau holistig yma, a phan y'u defnyddir, maent yn cael eu targedu'n gyffredinol at gyflogaeth swydd gyntaf a chadw pobl yn eu swyddi.

5.3 O'i gymharu, nid yw recriwtio a chadw athrawon yng Nghymru (yn wahanol i rai proffesiynau eraill yn y sector cyhoeddus sydd ar hyn o bryd yn datblygu strategaethau gweithlu) yn cael cefnogaeth strategaeth holistig:

- Mae ymgyrch farchnata o ansawdd uchel i hyrwyddo'r proffesiwn yn gadarnhaol bron yn gyfan gwbl absennol: o ystyried y canfyddiadau negyddol

am y proffesiwn addysgu a arddelir gan nifer o'r israddedigion a gyfwelwyd ar gyfer yr adroddiad yma, mae hynny yn wendid sylweddol.

- Mae'r canfyddiad yma yn deillio i raddau helaeth o ganlyniad i lwyth gwaith trwm a'r llesiant gwael sydd yn gysylltiedig ag addysgu.
- Yn gyffredinol ystyrir bod y cyflogau cychwynnol yn rhesymol, ac nid hynny yw'r prif ffactor sydd yn gysylltiedig â heriau recriwtio a chadw, ond mae cyffredinedd contractau 1 flwyddyn a'r diffyg sicrwydd swydd o ganlyniad i hynny yn ddatgymhelliad mewn perthynas a recriwtio.
- Nid yw cynefino a chymorth cynnar ond yn statudol ar gyfer blwyddyn gyntaf gyrfa athro, ac oherwydd hynny mae'n ymddangos bod ystod a dyfnder hynny yn gyfyngedig o'i gymharu â phroffesiynau eraill.
- Nid yw'n ofynnol i athrawon ymgysylltu â dysgu proffesiynol ar ôl eu blwyddyn gynefino, yn cynnwys unrhyw amod sydd yn gysylltiedig ag adnewyddu 'addasrwydd i ymarfer'.
- Cyfleoedd cyfyngedig yn unig sydd yn bodoli ar gyfer datblygu 'gyrfaoedd portffolio'.
- Ychydig iawn o gyfleoedd sydd yn bodoli ar gyfer trefniadau gweithio hyblyg.

5.4 Gellir awgrymu nad yw'r cymhelliannau ariannol sydd ar gael er mwyn helpu recriwtio i gyrsgau ITE yn digolledu am ddiffyg dull mwy holistig o recriwtio a chadw yng Nghymru, ac ar yr wyneb mae'n ymddangos mai dim ond cyfyngedig fu eu heffaith. Mae'r diffyg ymwybyddiaeth o'r cymelliadau yma a'r effaith gyfyngedig ar oresgyn canfyddiadau negyddol ynghylch addysgu wedi cael ei nodi yn yr adroddiad yma. Er ein bod yn cydnabod bod yna ddiffyg tystiolaeth gwrthffeithiol er mwyn dangos beth allai ddigwydd i recriwtio ITE petaent yn cael eu diddymu, ein damcaniaeth yw mai bychan iawn fyddai'r effaith.

5.5 O ystyried y canfyddiadau uchod, rydym yn credu, os ydym i ddysgu o brofiadau mewn proffesiynau eraill, yn cynnwys rhai yn y sector preifat a chyhoeddus sydd yn wynebu nifer o'r un problemau recriwtio a chadw, diffyg strategaeth gweithlu holistig mewn perthynas â recriwtio a chadw athrawon yng Nghymru yw'r diffyg pennaf.

5.6 Yn seiliedig ar yr hyn a wyddom o ymchwil addysgiadol ynghylch pwysigrwydd ansawdd addysgu fel penderfynydd cyrhaeddiad uchel ymysg disgyblion, rydym yn awgrymu y dylid rhoi ystyriaeth ar frys i'n canfyddiadau a'n hargymhellion os ydym eisiau gwireddu amcanion addysgol presennol Llywodraeth Cymru.

6. ARGYMHELLION

Dylai Llywodraeth Cymru, fel rhan o'i strategaeth genedlaethol ar gyfer addysg (Llywodraeth Cymru, 2017) ac yn ei ymateb i'r adroddiad ar yrfaeodd, amodau a fframwaith cyflogau athrawon yng Nghymru (2018):

6.1 Ddatblygu strategaeth gweithlu holistig ar gyfer y proffesiwn addysgu yng Nghymru, yn seiliedig ar dystiolaeth gydnherth am recriwtio a chadw, y gallai defnyddio cymelliadau ariannol fod yn un o'r cydrannau yn y dyfodol.

6.2 Os bydd cymelliadau ariannol yn rhan o'r strategaeth hon, ystyried sut mae eu defnyddio ar draws recriwtio/cyflogaeth swydd gyntaf yng Nghymru/continwmm gyrfa gynnar.

6.3 Fel rhan o'r strategaeth dylid datblygu ymgyrch hyrwyddo a marchnata o ansawdd uchel sydd yn gwrthwneud canfyddiadau negyddol presennol ynghylch addysgu, yn cynnwys:

- Cyfranogiad y cymdeithasau addysgu, rhieni a rhanddeiliaid allweddol eraill er mwyn creu teimlad o falchder cenedlaethol yn y proffesiwn addysgu.
- Defnyddio athrawon llwyddiannus ac arweinwyr ysgolion mewn gweithgareddau recriwtio a chadw.
- Partneriaethau rhanbarthol rhwng adrannau pynciau prifysgol, gwasanaethau gyrfaeodd, adrannau ITE ac ysgolion partneriaeth arwain

ITE er mwyn hyrwyddo recriwtio ITE, yn arbennig i feysydd pwnc ble mae prinder.

- Rhaglenni profiad gwaith mewn ysgolion partneriaeth arwain ITE ar gyfer israddedigion mewn meysydd ble mae prinder sydd yn eu galluogi i gael rhyw fath o gydnabyddiaeth (taliad ariannol/credyd academiaidd/cyfuniad o'r rhain).
- Neges glir ynghylch gofynion mynediad ITE sydd wedi ei thargedu at ddisgyblion/myfyrwyr ar adegau pwysig yn ystod eu haddysg uwchradd ac uwch.

6.4 Cyflwyno *Rhaglen Datblygu Gyrfa Gynnar Athrawon* 3 blynedd.

6.5 Fel rhan o ddatblygu Dull Cenedlaethol o Ddysgu Proffesiynol a gan adeiladu ar ddulliau ymarfer clinigol yn y rhaglenni ITE newydd, cyflwyno gofyniad gydol gyrfa i athrawon gymryd rhan mewn dysgu proffesiynol, yn cynnwys caffael cymwysterau lefel uwch.

6.6 Sicrhau bod materion sydd yn gysylltiedig â llwyth gwaith, llesiant, gweithio hyblyg a phortffolio gyrfa yn nhelerau ac amodau cyflogaeth athrawon yng Nghymru yn cael eu hystyried mewn ffordd sydd yn adlewyrchu ymarfer mewn proffesiynau eraill.

6.7 Comisiynu mwy o ymchwil i sut y gall y strategaeth adlewyrchu'r ymarfer mwyaf effeithiol sydd yn bodoli ar hyn o bryd yn y byd addysg a phroffesiynau eraill.

7. CYFEIRIADAU

Proffil Swydd Nyrs Oedolion (2019). Prospects: ar gael ar lein yn <https://www.prospects.ac.uk/job-profiles/adult-nurse>

Allen, R., Mian, E., and Sims, S. (2016). *Are there social inequalities in access to high quality teachers?* Llundain: Social Market Foundation.

Allen, R. and Sims, S. (2018). *The Teacher Gap*. Abingdon: Routledge.

Barber, M. and Mourshed, M. (2007). *How the world's best-performing school systems come out on top*. Llundain: McKinsey and Company.

Bergmark, U., Lundstrom, S., Manderstedt, L. and Palo, A. (2018). 'Why become a teacher? Student teachers' perceptions of the teaching profession and motives for career choice'. *European Journal of Teacher Education*: published on-line at <https://doi.org/10.1080/02619768.2018.1448784>

Besley, T. and Ghatak, M. (2005). 'Competition and incentives with motivated agents'. *American Economic Review*. 95(3): 616-636.

Borman, G and Dowling, J. (2008) *Teacher Attrition and Retention: A Meta-Analytic and Narrative Review of the Research* <https://doi.org/10.3102/0034654308321455>

Bresman, H. (2015). What millennials want from work, charted across the world. *Harvard Business Review*, volume 2.

Cyngor Gofal Cymru ac Arolygiaeth Gofal a Gwasanaethau Cymdeithasol Cymru (n.d). *Y tair blynedd cyntaf o ymarfer: Fframwaith ar gyfer cynefino gweithwyr cymdeithasol ag ymarfer cymwys ac addysg a dysgu proffesiynol parhaus*. Caerdydd: Gofal Cymdeithasol Cymru a CCSIW.

Chapman, C., Armstrong, P., Harris, A., Muijs, D., Reynolds, D. and Sammons, P. (2012) *School Effectiveness and Improvement Research, Policy and Practice*. Llundain: Routledge

Chickering, A.W., and L. Reisser. **1993**. *Education and identity*. 2nd ed. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Clark, M., Zukas, M., & Lent, N. (2011). 'Becoming an IT person: Field, habitus and capital in the transition from university to work'. *Vocations and Learning*, 4(2):133–150.

Chiong, C., Menzies, L. and Parameshwaran (2017). 'Why do long-serving teachers stay in the teaching profession? Analysing the motivations of teachers with 10 or more years' experience in England'. *British Educational Research Journal* 43(6):1083-1110.

Council of Deans of Health (2018). *Nursing, midwifery and allied health clinical academic research careers in the UK*.

Crebert, G., Bates, M., Bell, S., Patrick, C. and Vonda, C. (2007). 'Developing generic skills at university, during work placements and in employment: graduates' perceptions'. *Higher Education Research and Development*. 23(2):147-165.

Curtis, L., Moriarty, J. and Netton, A. (2010). 'The expected life of a Social Worker'. *British Journal of Social Work*. 40 (5): 1628 -1643

Day, C., Sammons, P., Stobard, G., Kington, A. and Gu, Q. (2007). *Teachers matter: Connecting work, lives and effectiveness*. Berkshire: Open University Press.

Department of Business, Innovation and Skills (2015). *Graduate Recruitment and Selection Evidence Report*. Llundain: Department of Business, Innovation and Skills.

Donaldson, G, (2015). *Dyfodol Llwyddiannus Adolygiad Annibynnol o'r Cwricwlwm a'r Trefniadau Asesu yng Nghymru* Caerdydd: Llywodraeth Cymru.

Estyn (2007). *Effaith rhaglen gynefino a datblygu proffesiynol cynnar ar fodlonrwydd swydd a chadw athrawon*. Caerdydd: Estyn

Estyn (2017). *Adroddiad Blynyddol Prif Arolygwr Addysg a Hyfforddiant Ei Mawrhydi yng Nghymru 2015-2016*. Caerdydd: Estyn.

Estyn (2018). *Y Continwmm dysgu proffesiynol: mentora addysg cychwynnol i athrawon*. Caerdydd: Estyn

Evans, M., Phillips, C. J., Roberts, R.N. and Salter, D. (2015). *Health Professional Educational Investment Review*.

Faron, S. and Poeltler, D., 2007. Growing our own: inspiring growth and increasing retention through mentoring. *Nursing for women's health*, 11(2):139-143.

Fielding, R. (2019) 4 Predictions for Graduate Recruitment in 2019. Ar gael yn <https://luminate.prospects.ac.uk/four-predicynions-for-graduate-recruitment-in-2019>

Furlong, J. (2015). Addysgu Athrawon Yfory, Opsiynau ar gyfer dyfodol addysg gchwynnol i athrawon yng Nghymru Caerdydd: Llywodraeth Cymru.

Cyngor Addysgu Cyffredinol Cymru (2002). *Arolwg Recriwtio a Chadw*. Caerdydd: GTCW

Cyngor Addysgu Cyffredinol Cymru (2003). *Cynllun Gweithredu ar gyfer Recriwtio a Chadw Athrawon*. Caerdydd: GTCW

Greaves, L. (2018) Top 10 jobs viewed on Prospects.ac.uk. Ar gael yn <https://luminate.prospects.ac.uk/top-10-jobs-viewed-on-prospects-ac-uk>

Greaves, L. (2019). Key trends among UK first-degree graduates. Prospects; ar gael ar lein yn <https://luminate.prospects.Ac.uk/key-trends-among-uk-first-degree-graduates>

HECSU (n.d.). *What do graduates do? 2018/19*. Ar gael yn www.hecsu.ac.uk

HESA (2017). Destinations of Leavers from Higher Education in the United Kingdom for the academic year 2015/16. Ar gael yn <https://www.hesa.ac.uk/news/29-06-2017/sfr245-destinationas-of-leavers#>

HESA (2018). Higher Education Leavers Statistics 2016/17. Ar gael yn <https://www.hesa.ac.uk/news/28-06-2018/sfr250-higher-education-leaver-statistics-activities>

High- Fliers Research (2019). *The Graduate Market in 2019*. Llundain: High- Fliers Research.

Hobson, C. (2018). 'Which graduates start their careers in teaching and education'? Prospects: ar gael ar lein yn <https://luminate.prospects.ac.uk/which-graduates-start-their-careers-in-teaching-and-education>

Ingersoll, R.M. (2001). 'Teacher turnover and teacher shortages; an organizational analysis'. *American Educational Research Journal*. 38(3): 499-534.

Johnson, S.M and Birkeland, S.E. (2003). 'Pursuing a "sense of success"'. New teachers explain their career decisions. *American Educational Research Journal* (40): 581-617.

Johnson, S.M., Berg, J.H., Donaldson, M. L. (2005) *Who stays in teaching and why: A review of the literature on teacher retention*. NRTA's Educator Support Network.

Kyriacou, S., Kunc, R., Stephens, P., & Hultgren, A. (2003). Student Teachers' Expectations of Teaching as a Career in England and Norway. *Educational Review*, 55: 255-263.

Kools, M. and Stoll, L. (2016). *What Makes A School A Learning Organisation?* Paris: OECD.

Kraft, M.A. and Papay, J.P. (2014). 'Can professional environments in schools promote teacher development? Explaining heterogeneity in returns to teaching experience'. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 36(4):476-500.

Kukla-Acevedo, S. (2009). 'Leavers, movers and stayers: The role of workplace conditions in teacher mobility decisions. *The Journal of Educational Research*., 102(6), 443-452.

Langdon, F., Daly, C., Milton, E., Jones, K. and Palmer, M. (2019). 'Challenges for principled induction and mentoring of new teachers- lessons from New Zealand and Wales'. *London Review of Education*; 17(2); in press.

Latham, C.L., Hogan, M. and Ringl, K., 2008. Nurses supporting nurses: Creating a mentoring program for staff nurses to improve the workforce environment. *Nursing Administration Quarterly*, 32(1):.27-39.

Lindqvist, P. and Nordanger, U. (2015) Already elsewhere – A study of (skilled) teacher's choice to leave teaching. *Teaching and Teacher Education*, 54(1): 88-97

Luekens, M.T., Lyter, D.M. and Fox, E.E. (2004). *Teacher attrition and mobility: Results from the teacher follow-up survey, 2000-2001*. Washington: National Centre for Education Statistics.

Moriarty, J., Manthorpe, J. and Harris, J. (2018). *Recruitment and retention in adult social care services*. Social Care Workforce Research Unit.

Gwasanaeth Iechyd Gwladol Cymru (n.d.) Gyrfaoedd Nyrsio yng Nghymru. Ar gael ar-lein yn www.TrainWorkLive.wales

Neves de Jesus, S. And Lens, W. (2005). 'An integrated model for the study of teacher motivation'. *Applied Psychology*. (54): 119-134

Nursing and Midwifery Council (2019). *Revalidation: How to revalidate with the NMC*.

OECD (2005). *Teachers matter: Attracting, developing and retaining effective teachers*. Paris: OECD.

Scheopner, A. J. (2010). 'Irreconcilable differences: Teacher attrition in public and catholic schools.' *Educational Research Review* (5): 261-277.

Sibieta, L. (2018). *The teacher labour market in England: Shortages, subject expertise and incentives*. Llundain: Education Policy Institute.

Gofal Cymdeithasol Cymru(n.d). *Rhaglen Gyfuno ar gyfer Gweithwyr Cymdeithasol Newydd Gymhwys*. Caerdydd: Gofal Cymdeithasol Cymru.

Gofal Cymdeithasol Cymru (n.d.). *Addysg a Dysgu Proffesiynol Parhaus i weithwyr cymdeithasol*. Caerdydd: Gofal Cymdeithasol Cymru

Gofal Cymdeithasol Cymru (2018) adroddiad effaith 2017-18: *Gwneud gwahaniaeth cadarnhaol i ofal cymdeithasol yng Nghymru*. Caerdydd: Gofal Cymdeithasol Cymru.

Statistics Sweden (2012). *Trends and forecasts*.

Stoeber, J. and Rennert, D. (2008). 'Perfectionism in school teachers: Relations with stress appraisals, coping styles and burnout'. *Anxiety, Stress and Coping: An International Journal*. (21):37-53

Swedish National Agency for Higher Education (2012). *Higher Education and the labor market*.

The Guardian (6 September, 2016). How can social work find a sustainable solution to its recruitment crisis? Ar gael yn <https://www.theguardian.com/social-care-network/2016/sep/06/social-work-sustainable-solution-recruitment-crisis>

The Guardian (8 April, 2019). 'Councils spend millions on social work agencies'

The Interprofessional CPD and Lifelong Learning UK Working Group (2019). *Principles for continuing professional development and lifelong learning in health and social care*.

Unesco Institute for Statistics (2009). *Projecting the global demand for teachers: Meeting the goal of universal primary education by 2015*.

Weiss, E.M. (1999). 'Perceived workplace conditions and first year teachers' morale, career choice commitment and planned retention: A secondary analysis'. *Teaching and Teacher Education* (27): 1029-1038

Llywodraeth Cymru (2015). *Ymchwil i lefelau staffio nyrsys*. Caerdydd: Llywodraeth Cymru.

Llywodraeth Cymru (2017a). *Cynefino athrawon newydd gymhwyso yng Nghymru*. Caerdydd: Llywodraeth Cymru.

Llywodraeth Cymru (2017b). *Addysg yng Nghymru: Ein Cenhadaeth Genedlaethol*. Caerdydd: Llywodraeth Cymru.

Llywodraeth Cymru (2017c) *Safonau Proffesiynol ar gyfer Addysgu ac Arweinyddiaeth*.

Llywodraeth Cymru (2018a). *Addysgu: Proffesiwn gwerthfawr yn gweithio tuag at Yrfa, Fframwaith Amodau a Chyflog ar gyfer Athrawon Ysgol yng Nghymru: Adroddiad yr adolygiad annibynnol*. Caerdydd: Llywodraeth Cymru.

Llywodraeth Cymru (2018b). *Gwerthusiad o Ddarpariaeth Cyfrwng Cymraeg mewn Addysg Gychwynnol i Athrawon*. Caerdydd: Llywodraeth Cymru.

Llywodraeth Cymru (2018c). *Cymru Iachach: ein Cynllun ar gyfer Gofal Iechyd a Chymdeithasol*. Caerdydd: Llywodraeth Cymru

Llywodraeth Cymru (2019a). *Cymelliadau hyfforddi athrawon yng Nghymru - blwyddyn academaidd 2019/20*. Caerdydd: Llywodraeth Cymru.

Llywodraeth Cymru (2019b). *Staff a gyflogir yn uniongyrchol gan y GIG yng Nghymru ar 30 Medi 2018*. Caerdydd: Llywodraeth Cymru.

Worth, J., Lynch, S., Hillary, J., Rennie, C. and Andrade, J. (2018). *Teacher Workforce Dynamics in England*. Slough: National Foundation for Educational Research.