



Sut gallai Cymru gryfhau ei hagwedd at ddysgu proffesiynol ar gyfer athrawon ar ddechrau eu gyrfa?

Yr Athro Alma Harris

Cyflwyniad

Mae tystiolaeth ryngwladol yn tynnu sylw at argyfwng recriwtio a chadw athrawon, gyda nifer sylweddol o athrawon yn gadael y proffesiwn yn gynnar yn eu gyrfaedd (UNESCO, 2024). Nid yw'r sefyllfa yng Nghymru yn wahanol, gan fod nifer sylweddol o athrawon ar ddechrau eu gyrfa yn gadael y proffesiwn, ac ymddengys y bydd y tueddiad hwn yn parhau (Senedd Cymru, 2026).

Amrywiol yw'r rhesymau dros adael addysgu'n anamserol yng Nghymru, ac mewn cyd-destunau eraill, ac maent yn deillio o gyfuniad o ffactorau personol a phroffesiynol (Pressley et al., 2026). Gall athrawon ar ddechrau eu gyrfa deimlo eu bod yn cael eu llethu'n fawr a'u hynysu heb gefnogaeth broffesiynol bwrpasol. Mae tystiolaeth yn awgrymu y gall y pwysau sy'n wynebu athrawon ar ddechrau eu gyrfa yn ystod y cam cynnar hwn o'u gyrfaedd effeithio'n negyddol ar eu llesiant a'u hiechyd meddwl (Admiraal et al., 2023). O ganlyniad, mae llawer o athrawon ar ddechrau eu gyrfa yn penderfynu nad yw addysgu yn addas iddyn nhw.

Mae llawer o ffactorau eraill yn dylanwadu ar benderfyniadau i adael y proffesiwn; yn benodol, mae'r tâl yn bryder cyffredin. O'i gymharu â rolau yn y sector preifat, yn enwedig i athrawon ar ddechrau eu gyrfa sydd â chymwysterau STEM, mae cyflogau athrawon yn dal yn gymharol anghystadlueol, a gall fod yn araf symud ymlaen (NASUWT, dim dyddiad). Gall athro ar ddechrau ei yrfa gymryd blynyddoedd i

gael swydd arweinyddiaeth ganol, ac yna dim ond cynnydd bach mewn cyflog y bydd yn ei gael. I grynhoi, mae'r cymhellion ariannol i aros mewn swydd sy'n dod â phwysau dyddiol di-baid yn aml yn annigonol i gadw athrawon ar ddechrau eu gyrfa yn y system.

Er nad oes atebion parod i'r broblem hon, mae sganiad rhyngwladol o ddysgu proffesiynol a chefnogaeth i athrawon ar ddechrau eu gyrfa a gynhaliwyd gan Ganolfan Polisi Cyhoeddus Cymru yn cynnig cipolwg defnyddiol ar recriwtio, cadw a datblygu athrawon ar ddechrau eu gyrfa. Fodd bynnag, mae cafeat pwysig wrth wneud unrhyw gymariaethau rhyngwladol, yn enwedig ym maes addysg.

Mae gwledydd mor wahanol o ran diwylliant a chyd-destun fel mai annibynadwy ac annoeth yw gwneud tybiaethau syml ac arwynebol am 'beth sy'n gweithio'. Er y gall benthycu 'atebion' o wlad arall ymddangos yn gynnig syml, mae'r realiti'n llawn anawsterau a pheryglon. Y dewis arall, felly, yw defnyddio cymariaethau rhyngwladol ar gyfer dysgu am bolisiâu yn hytrach na benthycu polisiâu.

Mae'r adran nesaf yn gweld sut gellir ei ddysgu o'r achosion rhyngwladol sydd wedi'u cynnwys yng ngwaith ymchwil WCPP i arferion effeithiol ac egwyddorion allweddol dysgu proffesiynol ar gyfer athrawon ar ddechrau eu gyrfa. Mae hefyd yn ystyried sut gallai'r wybodaeth am astudiaethau achos fod yn ddefnyddiol ac yn berthnasol i gyd-destun Cymru.

Arferion ac Egwyddorion

Mae'r astudiaethau achos rhyngwladol o Awstralia, Gwlad y Basg, y Ffindir, Seland Newydd, Norwy a Singapore yn cynnig adroddiadau cyfoethog ac amrywiol o hyfforddiant, cefnogaeth a datblygiad athrawon ar ddechrau eu gyrfa. Mae'r holl achosion yn pwysleisio'r angen am lwybr datblygu clir o addysg gychwynnol athrawon hyd at y cyfnod sefydlu. Ym mhob un o wledydd yr astudiaeth achos, mae addysg gychwynnol athrawon yn gam trothwy sydd wedi'i ddiffinio'n glir, ei ansawdd yn cael ei sicrhau, ac sy'n cael ei asesu'n drylwyr.

Hefyd, mae tystiolaeth astudiaethau achos yn awgrymu nad yw'r gefnogaeth i athrawon ar ddechrau eu gyrfa yn ystod y cyfnod sefydlu wedi'i ddiffinio cystal a'i fod yn fwy amrywiol nag yn ystod y cyfnod addysg gychwynnol athrawon, gan ddibynnu'n fawr ar yr ysgol. Yn y rhan fwyaf o'r gwledydd y buwyd yn eu hystyried, unwaith y mae athrawon ar ddechrau eu gyrfa yn cael eu cyflogi, mae lefel y gefnogaeth broffesiynol a gânt yn dibynnu ar yr adnoddau, yr arbenigedd a'r cyfleoedd dysgu proffesiynol sydd ar gael ar lefel yr ysgol.

Yn anochel, mae athrawon ar ddechrau eu gyrfa yn dod i arfer yn gyflym â diwylliant, normau a phrosesau cefnogi eu hysgol. Ar draws yr enghreifftiau rhyngwladol, amrywiol oedd y ddarpariaeth sefydlu ar gyfer athrawon ar ddechrau eu gyrfa, ac yn y rhan fwyaf o achosion, roedd hawliau dysgu proffesiynol ar gyfer athrawon ar ddechrau eu gyrfa wedi'u diffinio'n llai clir nag yn ystod y cyfnod addysg gychwynnol athrawon. Ond mewn rhai awdurdodaethau, roedd disgwyliadau cenedlaethol, safonedig ar gyfer athrawon ar ddechrau eu gyrfa, ynghyd â disgwyliadau clir ar gyfer perfformiad a chefnogaeth.

Roedd yr holl achosion rhyngwladol yn pwysleisio'r angen am gefnogaeth broffesiynol effeithiol i athrawon ar ddechrau eu gyrfa, a hynny'n ymestyn y tu hwnt i ofynion technegol arferol addysgu yn yr ystafell ddosbarth. Roedd

cytundeb cyffredinol ar draws achosion bod angen i gefnogaeth broffesiynol i athrawon ar ddechrau eu gyrfa ganolbwyntio ar ofynion deallusol, cymdeithasol ac emosiynol addysgu.

Enghreifftiau o ddysgu proffesiynol effeithiol ar gyfer athrawon ar ddechrau eu gyrfa oedd cymunedau dysgu proffesiynol, mentoriaeth arbenigol, grwpiau ymchwil neu sy'n seiliedig ar ymholiad, a rhwydweithiau dysgu. Mae profiadau o'r fath yn rhoi cyfle i athrawon ar ddechrau eu gyrfa weithio gydag athrawon eraill (gan gynnwys athrawon ar ddechrau eu gyrfa) i ddatblygu arbenigedd a gwybodaeth broffesiynol drwy weithgareddau sy'n ymestyn eu ffordd o feddwl, yn meithrin eu hyder ac yn gwella eu galluoedd myfyriol.

Roedd pwysigrwydd hanfodol mentoriaeth i athrawon ar ddechrau eu gyrfa hefyd yn ganfyddiad cyson ar draws yr holl achosion rhyngwladol. Fodd bynnag, roedd y modelau mentora penodol yn llawer llai pwysig na'r gefnogaeth arbenigol arferol a oedd ar gael ar gyfer athrawon ar ddechrau eu gyrfa. Ar draws yr astudiaethau achos rhyngwladol, ystyrid bod presenoldeb mentor arbenigol wedi cael hyfforddiant a phrofiad sylweddol fel mentor yn hanfodol er mwyn datblygu a chadw athrawon ar ddechrau eu gyrfa.

Goblygiadau Allweddol ar gyfer Polisiâu ac Arferion yng Nghymru

Gan ystyried dysgu proffesiynol a chefnogaeth i athrawon ar ddechrau eu gyrfa yng Nghymru, mae'r astudiaethau achos rhyngwladol yn amlygu rhai goblygiadau allweddol. Yn gyntaf, dengys y dystiolaeth fod angen canllawiau cliriach ar hawliau dysgu proffesiynol ar gyfer athrawon ar ddechrau eu gyrfa yng Nghymru, y tu hwnt i'r Safonau Proffesiynol a dysgu proffesiynol arferol. Mawr yw'r amrywioldeb yn siwrneiau dysgu proffesiynol athrawon ar ddechrau eu gyrfa, ond gellir lliniaru hynny drwy ddatganiad clir o hawl sy'n nodi'r hyn y dylai pob athro ar ddechrau ei yrfa ei ddisgwyl o'i brofiad o ddysgu proffesiynol yng Nghymru.

Yn ail, i athrawon ar ddechrau eu gyrfa yng Nghymru, gall y cyfnod sefydlu fod yn anwastad iawn (Hwb, dim dyddiad). Felly, awgrymir datblygu canllawiau cenedlaethol sy'n canolbwyntio'n benodol ar y mathau o gefnogaeth arbenigol, mentoriaeth a mewnbwn y dylai pob athro ar ddechrau ei yrfa ei ddisgwyl.

Mae'r wybodaeth gyfredol am sefydlu yn nodi'r cyfnod (tri thymor) y mae'n rhaid i athrawon ar ddechrau eu gyrfa yng Nghymru ei gwblhau. Mae'n cyfeirio at fentoriaeth strwythuredig, datblygiad proffesiynol ac asesu i helpu athrawon newydd i fodloni'r Safonau Proffesiynol ar gyfer Addysgu ac Arweinyddiaeth. Mae'n ofynnol yn ôl y gyfraith i Ysgolion ddarparu Mentor Sefydlu, a 10% o amser digyswllt ar gyfer gweithgareddau sefydlu.

O bosibl, gellid cynnig mwy o opsiynau dysgu proffesiynol i athrawon ar ddechrau eu gyrfa fel hawl, gan ddarparu cyfleoedd ychwanegol i weithio gydag athrawon eraill sydd ar ddechrau eu gyrfa ar amrywiaeth o weithgareddau (cymunedau dysgu proffesiynol, rhwydweithiau, grwpiau ymholi) sy'n lleihau eu siawns o deimlo'n ynysig ac yn meithrin gwybodaeth broffesiynol. Gallai ailgysyniadu'r cyfnod sefydlu o amgylch set o hawliau dysgu proffesiynol ar gyfer athrawon ar ddechrau eu gyrfa gryfhau'r profiad dysgu proffesiynol yn y cyfnod allweddol hwn.

I grynhoi, ar gyfer athrawon sy'n dechrau ar y cyfnod sefydlu, dylid cael continwwm o hawliau dysgu proffesiynol yng Nghymru, h.y. set o fathau sicr o gefnogaeth neu brofiadau ar gyfer athrawon ar ddechrau eu gyrfa sy'n mynd y tu hwnt i HMS yn yr ysgol, diwrnodau dysgu proffesiynol, neu fentoriaeth yn yr ysgol. Dylai'r rhain gael eu mapio'n ofalus a'u mynegi'n genedlaethol fel bod athrawon ar ddechrau eu gyrfa yn gwybod pa gefnogaeth i'w disgwyl, ble bynnag y maent yng Nghymru, a thrwy'r strwythur cefnogi hwn, eu bod yn aros yn y proffesiwn.

At hynny, mae'r astudiaethau achos rhyngwladol yn atgyfnerthu ei bod yn bwysig i athrawon ar ddechrau eu gyrfa fireinio a gwreiddio eu hymarfer proffesiynol o dan arweiniad mentor arbenigol penodol. Fel y nodwyd yn gynharach, mae'r disgwyliadau o gefnogaeth yn yr ysgol, a gwreiddu hynny, yn bwysig i ddatblygiad athrawon ar ddechrau eu gyrfa.

Fodd bynnag, rhaid i fentor effeithiol ar gyfer athrawon ar ddechrau eu gyrfa fod yn fwy na thywysydd ymylol. Mae tystiolaeth rhyngwladol yn awgrymu bod y mentoriaid mwyaf effeithiol wedi'u hyfforddi'n helaeth, yn weithwyr proffesiynol profiadol, ac arbenigol iawn. Er mwyn cadw athrawon ar ddechrau eu gyrfa yn y proffesiwn, mae'n hanfodol eu bod yn cael eu mentora'n benodol, yn amserol ac yn arbenigol er mwyn meithrin eu hyder a'u gwydnwch proffesiynol.

Mae ysgolion yn lleoedd prysur, ac mae'r galw ar athrawon yn helaeth ac yn ddi-baid, felly mae'r pwysau ar fentoriaid yn yr ysgol yn sylweddol. Mewn gwledydd eraill, cydnabyddir bod mentoriaeth yn rôl broffesiynol bwysig sy'n gofyn am amser penodol a pharhad yn y gefnogaeth broffesiynol.

Er bod system addysg Singapore yn unigryw, o ran maint a'i natur ganoledig iawn, mae ei model o fentoriaid arbenigol, sy'n cael mwy o dâl i ymgymryd â'r rôl hon, yn sicrhau bod athrawon ar ddechrau eu gyrfa yn cael yr un hawl genedlaethol i gefnogaeth arbenigol bwrpasol.

Yng Nghymru, mae'r gwersi ar gyfer polisïau o'r astudiaethau achos rhyngwladol yn awgrymu bod angen:

- Dull cenedlaethol o ddysgu proffesiynol ar gyfer athrawon ar ddechrau eu gyrfa, a bod hwnnw o ansawdd uchel ac yn seiliedig ar set glir o hawliau cenedlaethol ar gyfer athrawon ar ddechrau eu gyrfa;
- Tegwch yn y gefnogaeth broffesiynol a hawliau dysgu ar gyfer athrawon ar ddechrau eu gyrfa ledled Cymru;

- Dysgu proffesiynol ar gyfer athrawon ar ddechrau eu gyrfa, sy'n gwella dysgu proffesiynol, twf a chymuned, nid cydymffurfio yn unig; a
- Mentoriaeth o ansawdd uchel o'r cychwyn, gan sicrhau bod athrawon ar ddechrau eu gyrfa yn cael cefnogaeth arbenigol bwrpasol gan fentoriaid sydd wedi'u hyfforddi'n genedlaethol.

Wrth gwrs, mae rhaglenni mentora eisoes yn bodoli yng Nghymru. Mae llawer o bartneriaethau AGA yn cynnig cefnogaeth o'r fath i ysgolion, ac mae rhaglenni dysgu proffesiynol ar gael yn lleol ac yn rhanbarthol sy'n canolbwyntio ar fentora. Fodd bynnag, nid oes eto raglen wedi'i hachredu'n genedlaethol ar gyfer mentoriaid athrawon ar ddechrau eu gyrfa, a allai wella ansawdd y cefnogaeth fentoriaethol ar gyfer y grŵp pwysig hwn.

Sylwadau Terfynol

Nid oes atebion cyflym nac atebion hawdd i wrthdroi'r duedd bresennol o athrawon ar ddechrau eu gyrfa yn gadael y proffesiwn yng Nghymru. Mae'r materion yn systemig, felly mae'n rhaid i unrhyw atebion posibl fod yn seiliedig ar dystiolaeth a chael eu llywio gan ymarfer effeithiol mewn mannau eraill.

Mae'r astudiaethau achos rhyngwladol gyda'i gilydd yn tynnu sylw at bwysigrwydd mentora arbenigol fel ffordd bwerus o gryfhau dysgu proffesiynol ar gyfer athrawon ar ddechrau eu gyrfa, wedi'i ddarparu'n deg ac ar raddfa fawr. I wneud hyn yng Nghymru, un opsiwn yw buddsoddi mewn rhaglen fentora wedi'i hachredu'n genedlaethol ac yn cael ei chyd-greu, ei chyd-gyflwyno a'i chyd-achredu o fewn y rhaglen Meistr Genedlaethol bresennol. Byddai rhaglen genedlaethol yn gosod meincnod pwysig ac yn cynnig cyfle i fentoriaid (datblygol neu brofiadol) gymryd rhan mewn cynnig dysgu proffesiynol achrededig o ansawdd uchel ledled Cymru.

Mae gormod yn y fantol i beidio â buddsoddi'n sylweddol yng ngalluoedd, proffesiynoldeb a dyfeisgarwch athrawon ar ddechrau eu gyrfa.

Athrawon ar ddechrau eu gyrfa yw dyfodol y proffesiwn ac, os byddant yn aros, nhw, ryw ddiwrnod, fydd wrth galon system addysg Cymru. Am y rheswm hwn yn unig, mae mwy o fuddsoddiad yn y dysgu proffesiynol a'r cymorth arbenigol ar gyfer y grŵp pwysig hwn o athrawon yng Nghymru bellach yn hanfodol.

Cyfeiriadau

Admiraal, W., Kittelsen Røberg, K. I., Wiers-Jenssen, J., & Saab, N. (2023). **Mind the gap: Early-career teachers' level of preparedness, professional development, working conditions, and feelings of distress.** *Social Psychology of Education*, 26(6), 1759.

Hwb. (dim dyddiad). **Sefydlu ar gyfer athrawon newydd gymhwyso yng Nghymru.** Cyrchwyd o: <https://hwb.gov.wales/dysgu-proffesiynol/dysgu-proffesiynol-gydol-gyrfa/sefydlu/canllawiau-sefydlu-a-dogfennau-cysylltiedig/sefydlu-ar-gyfer-athrawon-newydd-gymhwyso-yng-nghymru>

NASUWT. (dim dyddiad). **Graddfeydd Cyflog (Cymru).** Cyrchwyd o: <https://www.nasuwt.org.uk/advice/pay-pensions/pay-scales/pay-scales-wales.html>

Pressley, T., Marshall, D. T., Walter, H. L., Ganey, K., Rader, M. A., Creed, E., & Andre, I. (2026). **Why teachers leave: Insights from teachers leaving or preparing to leave the profession.** *Teaching and Teacher Education*, 169, 105285.

Senedd Cymru. (2026). **Angen gweithredu ar frys i leddfu llwyth gwaith athrawon a chael gwared ar rwystrau i recriwtio.** Cyrchwyd o: <https://senedd.cymru/senedd-nawr/newyddion/angen-gweithredu-ar-frys-i-leddfu-llwyth-gwaith-athrawon-a-chael-gwared-ar-rwystrau-i-recriwtio/>

UNESCO. (2024). **Global report on teachers: addressing teacher shortages and transforming the profession.** Cyrchwyd o: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000388832>

Gair am yr awdur

Mae Dr Alma Harris, FAcSS, FLSW, FRSA, yn Athro mewn Arweinyddiaeth yn Ysgol Addysg a Pholisi Cymdeithasol Caerdydd (Prifysgol Metropolitan Caerdydd). Mae hi'n gyd-gyfarwyddwr y Ganolfan Ymchwil Ryngwladol i Arweinyddiaeth mewn Addysg (CIRLE).

Gwybodaeth am Ganolfan Polisi Cyhoeddus Cymru

Mae Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru yn pontio'r bwlch rhwng ymchwil a gwneud penderfyniadau, drwy sicrhau bod tystiolaeth drylwyr ac arbenigedd yn hygyrch, yn berthnasol, ac yn ymarferol i lunwyr polisiau, ymarferwyr ac arweinwyr gwasanaethau cyhoeddus ledled Cymru.

Mae'r Ganolfan yn cael ei hariannu gan y Cyngor Ymchwil Economaidd a Chymdeithasol, Llywodraeth Cymru a Phrifysgol Caerdydd. Mae wedi'i lleoli ym Mhrifysgol Caerdydd ac yn aelod o Rwydwaith What Works y DU a Rhwydwaith Ymgysylltu â Pholisi'r Prifysgolion (UPEN).

Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru



Prifysgol Caerdydd, sbarc | spark, Ffordd Maindy, Caerdydd, CF24 4HQ



www.wcpp.org.uk/cy



info@wcpp.org.uk



029 2087 5345



www.linkedin.com/company/wcpp

