



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

www.cymru.gov.uk

Rheoli perfformiad i athrawon

Trefniadau rheoli perfformiad diwygiedig 2012



Canllawiau

Dogfen ganllawiau rhif: 073/2012

Dyddiad cyhoeddi: Mai 2012

Rheoli perfformiad i athrawon

Cynulleidfa	Awdurdodau lleol, cyrff llywodraethu ysgolion a gynhelir, sefydliadau o fewn y sector addysg bellach, penaethiaid, athrawon ac eraill sydd â diddordeb.
Trosolwg	Mae'r ddogfen ganllaw hon yn rhoi amlinelliad o Reoliadau Gwerthuso Athrawon Ysgol (Cymru) 2011 a ddaeth i rym ar 1 Ionawr 2012 er mwyn cryfhau trefniadau rheoli perfformiad ar gyfer penaethiaid, athrawon ac athrawon digyswllt.
Camau i'w cymryd	Mae'n rhaid i bob ysgol fabwysiadu'r trefniadau rheoli perfformiad diwygiedig erbyn 31 Rhagfyr 2012.
Rhagor o wybodaeth	Dylid cyfeirio ymholiadau ynglŷn â'r ddogfen hon at: Is-adran Gwella Dysgu a Datblygiad Proffesiynol Llywodraeth Cymru Parc Cathays Caerdydd CF10 3NQ e-bost: PracticeReviewandDevelopment@cymru.gsi.gov.uk
Copïau ychwanegol	Gellir gweld y ddogfen hon ar wefan Llywodraeth Cymru yn www.cymru.gov.uk/addysgagilau
Dogfennau cysylltiedig	Mae'n bosib parhau i ddefnyddio'r canllawiau a'r gweithdrefnau rheoli perfformiad presennol sy'n ymwneud â rheoliadau 2002 hyd nes y bydd pob ysgol wedi mabwysiadu'r trefniadau diwygiedig erbyn 31 Rhagfyr 2012 fan bellaf. Gellir gweld y canllawiau a'r gweithdrefnau hynny trwy'r ddolen ganlynol: www.wales.gov.uk/topics/educationandskills/publications/guidance/performance-man-for-teachers?lang=cy Y rheoliadau newydd a ddaeth i rym ar 1 Ionawr 2012 yw Rheoliadau Gwerthuso Athrawon Ysgol (Cymru) 2011 Rhif 2940 (W.316) a gellir eu gweld drwy ddefnyddio'r ddolen ganlynol: www.legislation.gov.uk/wsi/2011/2940/contents/made/welsh

Cynnwys

	Rhif Tudalen
Cyflwyniad	1
Polisi rheoli perfformiad ysgolion	3
Penodi gwerthuswr	4
Y cylch gwerthuso	5
Cynllunio cychwynnol, pennu amcanion a gweithdrefnau monitro	6
Yr adolygiad gwerthuso a'r datganiad gwerthuso	12
Apelau	15
Darparu datganiadau gwerthuso, eu defnyddio a'u cadw	17
Materion perthnasol eraill	18

Cyflwyniad

Mae rheoli perfformiad yn helpu ysgolion i wella drwy gefnogi a gwella gwaith athrawon fel unigolion ac mewn timau. Mae'n gosod fframwaith i athrawon ac arweinwyr gytuno ar flaenoriaethau ac amcanion a'u hadolygu yng nghyd-destun cynlluniau gwella ysgolion. Mae'n canolbwyntio sylw ar wneud addysgu ac arwain mwy effeithiol er budd disgyblion, athrawon ac ysgolion.

Cynlluniwyd yr arweiniad hwn i fod yn gefnogol, nid gorfodol. Mae'n ymwneud â'r gofynion a nodir yn Rheoliadau Gwerthuso Athrawon Ysgol (Cymru) 2011 a dylid ei ddarllen ochr yn ochr â'r rheoliadau.

Mae'r Rheoliadau yn darparu ar gyfer gwerthuso perfformiad athrawon mewn ysgolion cymunedol, gwirfoddol, sefydledig, arbennig cymunedol, sefydledig arbennig neu ysgolion meithrin a gynhelir. Nid yw'r gwerthusiad rheoli perfformiad yn rhan o unrhyw weithdrefnau disgyblu neu ddiswyddo.

Safonau proffesiynol ar gyfer ymarferwyr addysg yng Nghymru

Mae'r safonau proffesiynol yn nodi'r ddealltwriaeth, gwybodaeth a gwerthoedd sy'n rhaid i athrawon eu dangos. Mae'n rhaid i athrawon gyrraedd Safonau Athrawon wrth eu Gwaith ar ddiwedd eu cyfnod sefydlu a pharhau i'w cyrraedd gydol eu gyrfa addysgu. Maent yn darparu fframwaith i alluogi i ymarferwyr nodi eu hamcanion rheoli perfformiad a dewis y gweithgareddau datblygiad proffesiynol mwyaf priodol. Os nad yw athro yn parhau i gyrraedd y safonau hyn, dylai rheolwyr llinell ystyried gweithdrefnau cymhwysedd neu allu. Os penderfynir ymgymryd â gweithdrefn cymhwysedd neu allu, yna mae'r weithdrefn honno yn disodli trefniadau rheoli perfformiad.

Mae'r Safonau Athrawon wrth eu Gwaith ar gael yn:

www.wales.gov.uk/topics/educationandskills/publications/circulars/practitioners/?skip=1&lang=cy.

Cynnwys yr arweiniad

Mae'r arweiniad hwn wedi'i rannu yn wyth adran:

1. Polisi rheoli perfformiad ysgolion

Y Polisi Rheoli Perfformiad Ysgolion yw'r polisi ysgrifenedig sy'n nodi sut y gweithredir y broses o reoli perfformiad yn yr ysgol.

2. Penodi gwerthuswr

Bydd y pennaeth yn penodi gwerthuswr ar gyfer pob athro yn yr ysgol.

3. Y cylch gwerthuso

Bydd y pennaeth yn pennu amserlen y cylch gwerthuso ar gyfer pob athro yn yr ysgol.

4. Cynllunio cychwynnol, pennu amcanion a gweithdrefnau monitro

Mae Rheoli perfformiad yn broses barhaus gydol y flwyddyn. Mae'n gylch parhaus sy'n cynnwys tri chlyfnod sef, cynllunio, monitro perfformiad ac adolygu perfformiad.

5. Yr adolygiad gwerthuso a'r datganiad gwerthuso

Mae'r adolygiad blynyddol o berfformiad yn gyfle ffurfiol i'r athro a'r gwerthuswr gydnabod cyflawniadau a thrafod meysydd i'w gwella, cymorth a datblygiad proffesiynol.

6. Apelau

Os na ellir datrys problemau gyda'r gwerthuswr, mae gan yr athro gyfle i apelio yn erbyn y datganiad gwerthuso.

7. Darparu datganiadau gwerthuso, eu defnyddio a'u cadw

Gofynion datgelu, cadw a defnyddio datganiadau gwerthuso.

8. Materion perthnasol eraill

Rheoli perfformiad gwan; a Chyflog a pherfformiad.

Polisi rheoli perfformiad ysgolion

Y Polisi Rheoli Perfformiad Ysgolion yw'r polisi ysgrifenedig sy'n nodi sut bydd rheoli perfformiad yn cael ei weithredu yn yr ysgol yn unol â Rheoliadau Gwerthuso Athrawon Ysgol (Cymru) 2011. Mae'n rhaid i'r corff llywodraethu, yr awdurdod lleol a'r pennaeth lunio Polisi Rheoli Perfformiad yr Ysgol. Os na ellir cytuno ar y polisi, mae'n rhaid i'r awdurdod lleol bennu Polisi Rheoli Perfformiad yr Ysgol.

Mae'n rhaid i'r polisi ysgrifenedig nodi sut y gweithredir y broses o reoli perfformiad yn yr ysgol. Wrth lunio'r polisi, mae'n rhaid i'r corff llywodraethu sicrhau yr ymgynghorir â'r holl athrawon yn yr ysgol a bod rôl undebau llafur cydnabyddedig yr athrawon yn cael ei pharchu'n llawn yn y broses. Bydd y corff llywodraethu'n gwneud copi o'r polisi sydd ar gael i'w archwilio yn yr ysgol ar unrhyw adeg resymol gan athrawon a gyflogir yn yr ysgol, unrhyw unigolyn sy'n ymwneud ag archwilio'r broses o reoli perfformiad ac unrhyw werthuswyr a benodir yn unol â'r Rheoliadau Gwerthuso.

Dylai'r polisi sefydlu fframwaith sy'n galluogi'r holl staff i gytuno ac adolygu blaenoriaethau ac amcanion o fewn cyd-destun cynllun datblygu'r ysgol a'u hanghenion datblygu proffesiynol eu hunain. Bydd yn gymorth yn y gwaith o ddatblygu'r holl staff ac yn helpu i godi safonau cyflawniadau disgyblion lle bo'n briodol.

Dylid adolygu Polisi Rheoli Perfformiad Ysgolion a'i ddiwygio yn ôl yr angen bob blwyddyn ysgol ar ôl ymgynghori.

Mae'n rhaid i'r pennaeth lunio adroddiad ysgrifenedig i'r corff llywodraethu o leiaf unwaith bob blwyddyn ysgol ar weithredu'r Polisi Rheoli Perfformiad Ysgolion o dan y Rheoliadau hyn, ar effeithiolrwydd gweithdrefnau gwerthuso'r ysgol, ac ar anghenion hyfforddiant a datblygu'r athrawon a'r pennaeth.

Penodi gwerthuswr

Bydd y pennaeth yn penodi gwerthuswr ar gyfer pob athro yn yr ysgol. Bydd y gwerthuswr yn athro yn yr ysgol neu'r pennaeth. Gall y pennaeth benodi gwerthuswr newydd yn lle gwerthuswr cyfredol ar unrhyw adeg. Dylid hysbysu'r athro yn ysgrifenedig gan nodi pam y mae angen y cyfryw newid a dylid cynnwys y nodyn hwn gyda'r Datganiad Gwerthuso.

Dylai'r pennaeth ystyried pwy sydd yn y sefyllfa orau i adolygu gwaith yr athro a, lle bo'n briodol, pwy sydd â'r gallu i ddarparu cefnogaeth addas gydol y cylch blynyddol. Dylai gwerthuswyr fod yn gyfarwydd â gweithdrefnau rheoli perfformiad, polisi rheoli perfformiad yr ysgol a chynllun gwella'r ysgol. Dylid ymgynghori â'r athro ynglŷn â phwy ddylid ei benodi fel eu gwerthuswr. Dylai'r pennaeth ystyried y llwyth gwaith ychwanegol y bydd hyn yn ei roi ar y gwerthuswr a darparu cymorth addas.

Y cylch gwerthuso

Bydd y pennaeth yn pennu amserlen y cylch gwerthuso ar gyfer pob athro yn yr ysgol. Bydd yr amserlen yn cael ei chynnwys ym Mholisi Rheoli Perfformiad yr ysgol a dylai gysylltu â chylch cynllunio'r ysgol, gan gynnwys Cynllun Gwella'r Ysgol a gall hefyd ystyried y cylch cyflog blynyddol.

Yn achos y cylch gwerthuso cyntaf a gynhelir o dan y Rheoliadau, ar gyfer athro sy'n gyflogedig ar y dyddiad y daw'r Rheoliadau i rym, gall y pennaeth bennu bod y cylch gwerthuso hwnnw'n para am gyfnod gwahanol i flwyddyn cyn belled â bod y cyfnod hwn yn dechrau ar neu ar ôl 1 Ionawr 2012 ac yn gorffen erbyn 31 Rhagfyr 2012 fan bellaf. Yn yr un modd, yn dilyn penodi athro newydd, neu pe bai athro yn symud i swydd newydd yn yr un ysgol, gall y pennaeth bennu bod hyd cylch gwerthuso cyntaf yr athro yn y swydd newydd yn llai na blwyddyn. Dylid rhoi sylw priodol i'r broses lle cynhelir cyfnod llai.

Ar ôl iddynt ddechrau, mae cylchoedd gwerthuso pob athro yn barhaus. Bydd cylch gwerthuso yn para blwyddyn fel arfer. Ni fydd penodi gwerthuswr newydd yn golygu bod yn rhaid ail-ddechrau cylch gwerthuso athro.

Cynllunio cychwynnol, pennu amcanion a gweithdrefnau monitro

Wrth reoli perfformiad, mae'r gwerthuswr a'r athro yn gweithio gyda'i gilydd i sicrhau y trafodir ac y cytunir ar amcanion; ar roi adborth rheolaidd a gwrthrychol; ar ddarparu hyfforddiant a datblygiad digonol lle bo'n briodol; ac ar adolygiad blynyddol ffurfiol o berfformiad.

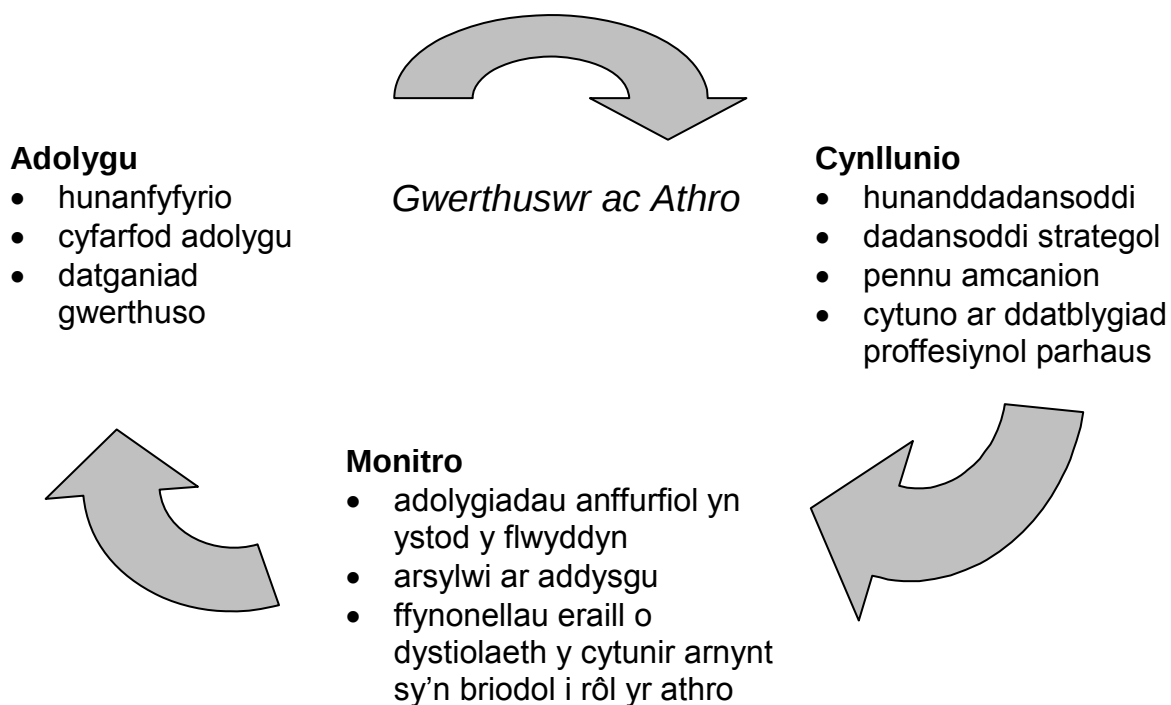
Mae arferion gorau wrth reoli perfformiad yn cynnwys:

- ymrwymiad i gyraeddiadau a lles disgyblion;
- gwerthfawrogi rôl hanfodol athrawon;
- ymrwymiad i berfformiad a lles staff;
- mae'n rhaid i'r athro a'r gwerthuswr ymddiried yn ei gilydd er mwyn sicrhau gwerthusiad cadarn o gryfderau a nodi meysydd i'w datblygu;
- annog rhannu arferion da;
- integreiddio rheoli perfformiad i'r dull cyffredinol o arwain a rheoli'r ysgol.

Y broses o reoli perfformiad

Y cylch rheoli perfformiad

Mae Rheoli Perfformiad yn broses barhaus a gyflawnir yn ystod y flwyddyn. Mae'n gylch parhaus sy'n cynnwys y tri chynnod o gynllunio, monitro perfformiad ac adolygu perfformiad. Mae arferion gorau wrth reoli perfformiad yn cynnwys dull cydweithredol lle mae'r gwerthuswr a'r athro yn cymryd cyfrifoldeb ar y cyd i weithredu'r broses yn effeithiol.



Cynllunio

Cyn y cyfarfod cynllunio, dylai athrawon:

- ystyried defnyddio dulliau hunanddadsoddi a myfyrio i baratoi ar gyfer y drafodaeth â'r gwerthuswr os ydynt wedi cytuno ar amcanion penodol;
- canolbwyntio ar anghenion personol a'r hyn fydd ei angen i sicrhau bod y disgyblion yn gwneud cynnydd da;
- deall blaenoriaethu'r ysgol a amlinellir yng nghynllun gwella'r ysgol;
- ystyried y dystiolaeth sydd ei hangen ac y dylid cadw adolygiad diweddar o ymarfer a chofnod datblygu.

Cyn y cyfarfod cynllunio, dylai gwerthuswyr:

- fod yn gyfarwydd â gweithdrefnau rheoli perfformiad statudol;
- bod yn gyfarwydd â pholisi rheoli perfformiad yr ysgol;
- bod yn gyfarwydd â disgrifiad swydd yr athro;
- myfyrio ar gynllun gwella'r ysgol ac unrhyw wybodaeth berthnasol am berfformiad disgyblion ac ystyried y blaenoriaethau sy'n berthnasol i waith yr athro;
- bod yn ymwybodol o system datblygiad proffesiynol parhaus yn yr ysgol.

Paratoi amcanion

Cyn neu ar ddechrau'r cylch gwerthuso, mae'n rhaid i'r gwerthuswr a'r athro gyfarfod i gynllunio a pharatoi ar gyfer y gwerthusiad a cheisio cytuno ar amcanion yr athro. Fel arfer, bydd y cyfarfod yn cael ei gyfuno â'r cyfarfod adolygu gwerthusiad blynyddol (gweler tudalen 12). Mae'n bwysig bod amser digonol yn cael ei neilltuo er mwyn i'r cyfarfod drafod pob elfen o'r gwerthusiad yn llawn ac ystyried blaenoriaethau eraill yr athro.

Dylai amcanion fod yn llawn her ond yn gyraeddadwy a dylent ystyried disgrifiad swydd a sail wybodaeth gyfredol yr athro. Dylent ganolbwyntio ar faterion y mae gan yr athro ddylanwad uniongyrchol neu reolaeth drostynt.

Ni ellir cael rheolau cadarn a sefydlog ar nifer yr amcanion y gellir eu pennu, ond o brofiad byddai 3 yn ddigon fel arfer.

Nid yw pennu amcanion yn golygu eitemeiddio pob gweithgaredd neu dasg. Dylid dewis disgwyliadau allweddol a blaenoriaethau datblygiadol.

Er mwyn gallu gwneud penderfyniadau ar sail tystiolaeth, argymhellir pennu amcanion sy'n:

- glir;
- cryno;

- mesuradwy;
- heriol;
- perthnasol.

Pennu amcanion

Dylai amcanion yr athro, os ydynt yn cael eu cyflawni, gyfrannu at wella cynnydd disgyblion yn yr ysgol; ac mae'n rhaid iddynt ystyried tystiolaeth berthnasol, gan gynnwys gwybodaeth am berfformiad disgyblion.

Yn gyffredinol, mae'n rhaid i'r amcanion ymwneud â:

- datblygu a gwella ymarfer proffesiynol yr athro;
- disgrifiad swydd yr athro;
- unrhyw feini prawf cynnydd cyflog perthnasol (gweler tudalen 17);
- unrhyw amcanion tîm neu ysgol gyfan perthnasol a nodir yng Nghynllun Gwella'r Ysgol;
- safonau proffesiynol ar gyfer athrawon fel y'u nodir gan Weinidogion Cymru.

Gallant hefyd ystyried:

- dyheadau proffesiynol yr athro;
- unrhyw flaenoriaethau cenedlaethol ar gyfer gwella ysgolion a nodir gan Weinidogion Cymru o bryd i'w gilydd.

Yn y cyd-destun hwn, dylid ystyried y safonau proffesiynol yn eu cyfanrwydd fel sylfaen i'r trafodaethau er mwyn helpu athrawon i nodi meysydd cryf a meysydd i'w datblygu ymhellach, gan gadw mewn cof gyfnod cyfredol yr athro yn ei yrfa.

Bydd y gwerthuswr yn cofnodi'r amcanion, a lle bo'n briodol, gallai fod yn ddefnyddiol eu rhestru yn nhrefn blaenoriaeth. Dylid trafod y rhain a chytuno arnynt gyda'r athro, os yw hynny'n bosibl. Gan amlaf, bydd cytundeb ynglŷn â'r amcanion, ond os na ellir cytuno bydd yn rhaid i'r gwerthuswr nodi'n ysgrifenedig yr amcanion y mae'n eu hystyried yn briodol. Bydd yr athro'n cael cyfle i ychwanegu sylwadau ysgrifenedig.

Yn unol â gofynion rheoleiddiol mewn mannau eraill, wrth bennu amcanion dylai gwerthuswyr sicrhau eu bod yn ystyried yr hyn y gellir ei ddisgwyl yn rhesymol gan yr athro o ran sicrhau cydbwysedd boddhaol rhwng yr amser sy'n ofynnol i gyflawni dyletswyddau proffesiynol a'r amser sy'n ofynnol i fynd i'r afael â buddion personol y tu allan i'r gwaith.

Datblygiad proffesiynol

Mae datblygiad proffesiynol yn elfen allweddol o'r broses o reoli perfformiad ac yn gymorth i athrawon gynyddu eu gwybodaeth a sgiliau. Os yw'n bosibl, dylid

canolbwyntio ar ddatblygiad proffesiynol yn rheolaidd ac yn unol â system datblygiad proffesiynol parhaus yr ysgol.

Gall gweithgareddau amrywiol gyfrannu at ddatblygiad proffesiynol athrawon, gan gynnwys addysgu tîm, cysgodi cydweithwyr, ymweliadau i arsylwi ar ymarfer da, darllen personol ac ymchwil, defnyddio mentoriaid neu hyfforddwyr, ysgwyddo meysydd cyfrifoldeb newydd a gweithio mewn maes newydd.

Dylai cyfleoedd datblygiad proffesiynol gefnogi amcanion cytûn, datblygu cryfderau a mynd i'r afael â meysydd ar gyfer datblygiad a thwf proffesiynol. Ar ôl pennu'r amcanion, dylai'r gwerthuswr a'r athro geisio cytuno ar y gefnogaeth y bydd ei hangen er mwyn i'r athro gyflawni'r amcanion. Os na ellir cytuno, bydd y gwerthuswr yn pennu'r gefnogaeth sydd ei hangen. Os yw'n bosibl, dylid ystyried cyfleoedd i rannu ymarfer da yn eang, gan gynnwys y tu hwnt i'r ysgol.

Mae'r cynllun unigol a'r datganiad gwerthuso yn ddogfennau personol a chyfrinachol a dylid eu cadw mewn lle diogel. Mae'n rhaid i bawb sydd â mynediad i'r dogfennau ddilyn darpariaethau Deddf Diogelu Data 1998 bob adeg.

Diwygio amcanion

O dan amgylchiadau eithriadol, gall gwerthuswyr ddiwygio amcanion athrawon ar unrhyw adeg yn ystod y cylch gwerthuso. Fel y gwnaed wrth bennu amcanion ar ddechrau'r cylch gwerthuso, dylai'r athro a'r gwerthuswr gytuno ar unrhyw ddiwygiadau gyda'i gilydd. Fodd bynnag, os nad ydynt yn gallu cytuno, mae'n rhaid i'r gwerthuswr nodi diwygiadau y mae'n eu hystyried yn briodol yn ysgrifenedig. Bydd yr athro yn cael cyfle i gyflwyno sylwadau ysgrifenedig. Mae'n rhaid diweddu'r datganiad amcanion ar ôl gwneud unrhyw ddiwygiadau er mwyn nodi'r amcan a ddiwygiwyd, y dyddiad y gwnaed y diwygiad a'r rhesymau amdano.

Gweithdrefnau monitro

Yn y cyfarfod cynllunio, yn ogystal â phennu amcanion, bydd yr athro yn trafod a chytuno ar weithdrefnau gyda'r gwerthuswr ar gyfer monitro perfformiad yr athro yn erbyn yr amcanion. Byddant hefyd yn trafod unrhyw gefnogaeth sydd ei hangen a'r cofnod datblygu a'r adolygiad ymarfer cyfoes sy'n rhaid eu cofnodi.

Dylai gweithdrefnau monitro gynnwys dulliau amrywiol, gan gynnwys gwybodaeth o: adolygiad ymarfer a chofnod datblygu'r athro; cynllun gwella'r ysgol; gwybodaeth am berfformiad yr ysgol; ac unrhyw ddata perthnasol, a fydd i gyd wedi'u paratoi at ddibenion eraill fel, er enghraifft, dogfennau cynllunio'r athro. Mae'n bwysig bod tystiolaeth briodol ddigonol yn cael ei chasglu er mwyn sicrhau bod penderfyniadau cywir yn cael eu gwneud. Derbynnir arsylwi yn yr ystafell ddosbarth fel ymarfer da ac felly mae'n ofynnol i'r gwerthuswr o leiaf arsylwi ar yr athro yn addysgu ar o leiaf un achlysur yn ystod y cylch gwerthuso.

Os na all y gwerthuswr a'r athro gytuno ar y gweithdrefnau, y gwerthuswr fydd â'r gair terfynol a bydd yn pennu a chofnodi'r gweithdrefnau i'w defnyddio yn ysgrifenedig. Dylid rhoi cyfle i'r athro ychwanegu sylwadau ysgrifenedig hefyd.

Bydd yr athro a'r gwerthuswr yn parhau i adolygu cynnydd gydol y flwyddyn er mwyn sicrhau bod yr adolygiad cynnydd yn weithredol a chydweithredol. Mae cynnal trafodaethau anffurfiol yn ystod y flwyddyn yn ffordd o adolygu cynnydd a sicrhau bod yr athrawon yn cael eu cefnogi yn eu datblygiad proffesiynol. Gall y trafodaethau adolygu perfformiad hyn ganolbwyntio ar y cynllun unigol ac ar unrhyw gamau cefnogol sydd eu hangen a gallant hefyd helpu i ddiweddarau'r adolygiad ymarfer a'r cofnod datblygu. Bydd cyfle hefyd i addasu amcanion pan fo amgylchiadau yn newid a/neu ddata mwy diweddar ar gael. Fodd bynnag, mae'n rhaid i'r gwerthuswyr dderbyn caniatâd yr athro cyn ceisio cael gwybodaeth – ysgrifenedig neu lafar – sy'n berthnasol i berfformiad yr athro gan bobl eraill nad ydynt wedi'u cynnwys yn y gweithdrefnau a gofnodir yn y cyfarfod cynllunio. Mae'r mwyafrif o athrawon a gwerthuswyr yn cytuno ar amserlenni'r trafodaethau hyn yn y cyfarfod cynllunio ac yn eu cynnal ar yr un adeg â'r arsylwi ar addysgu.

Arsylwi ar addysgu

- Dim ond person â SAC all arsylwi ar addysgu at ddiben rheoli perfformiad.
- Dylid arsylwi yn ystod gwersi a gweithgareddau y cytunir arnynt ymlaen llaw ar ôl rhoi rhybudd o 5 diwrnod ysgol o leiaf.
- Mae'n ofynnol i'r gwerthuswr arsylwi ar athrawon o leiaf un waith y flwyddyn at ddiben rheoli perfformiad.
- Gall gweithdrefnau gynnwys arsylwadau ychwanegol o sesiynau cyfan neu rannau ohonynt at ddiben rheoli perfformiad a gellir eu cyfuno lle bo'n briodol ag arsylwi ar wers at ddibenion eraill.
- Mae llawer o athrawon yn gweithio mewn ystod eang o leoliadau ac mae sawl agwedd ar eu gwaith. Gellir cydbwyso cwmpas y gwaith arsylwi i adlewyrchu'r lleoliadau ac ystod lawn rôl yr athro. Gallai gwaith arsylwi arall o sesiynau cyfan neu ran ohonynt y cytunir eu bod yn ddefnyddiol ategu'r gwaith arsylwi dynodedig er mwyn adlewyrchu rolau a chyfrifoldebau'r athro.
- Dan rai amgylchiadau, efallai y bydd yn briodol i berson arall â SAC yn hytrach na'r gwerthuswr gynnal y gwaith arsylwi. Bydd y person yn rhoi adroddiad i'r gwerthuswr. Dylid trafod achosion o'r fath â'r athro ymlaen llaw.
- Mae arsylwi llwyddiannus yn gofyn am waith paratoi a hyfforddiant, a dealltwriaeth glir gan yr athro a'r arsylwr o'i ddiben.
- Dylid penderfynu ar natur, diben a hyd yr arsylwi, ynghyd â meysydd y dylid canolbwyntio arnynt, yn y cyfarfod cynllunio. Er mwyn gwneud hyn yn ymarfer gwerth chweil, mae angen ei strwythuro mewn ffordd sy'n galluogi i arsylwr ganolbwyntio ar y meysydd y cytunwyd arnynt ymlaen llaw.
- Mae'n bwysig bod y sesiynau yr arsylwir arnynt yn cael eu cynnal mewn awyrgylch sydd mor debyg i sesiynau arferol â phosibl.
- Bydd angen i gwmpas yr addysgu yr arsylwir arno fod yn gytbwys er mwyn adlewyrchu ystod gwaith athro, ond nid yn ormodol.

- Mae adborth llawn, adeiladol ac amserol yn cynnig cyfle i drafod cryfderau a'r hyn y gellid ei wneud yn wahanol y tro nesaf. Wrth roi adborth, gall yr arsylwr ystyried ystod y gweithgareddau a gyflawnwyd gan yr athro a'r amser a dreulir ar bob gweithgaredd.
- Dylid rhoi adborth cyn gynted â phosibl (o fewn 5 diwrnod ysgol fel arfer) ar ôl y sesiwn arsylwi. Fe'ch cynghorir i gytuno ar amser a lle i roi'r adborth ar yr un adeg ag y cytunir ar fanylion yr arsylwi.
- Dylid cofnodi canlyniad yr arsylwi, gan gynnwys unrhyw adborth, a dylid rhoi cyfle i'r athro ychwanegu sylwadau ysgrifenedig.

Adolygu ymarfer a chofnod datblygu

Drwy'r cylch gwerthuso, mae'n rhaid i'r athro gadw cofnod diweddar o:

- asesiad yr athro ei hun o'i berfformiad yn erbyn yr amcanion a gofnodir yn y datganiad o amcanion;
- manylion unrhyw weithgareddau datblygiad proffesiynol a gyflawnwyd neu gefnogaeth arall a ddarperir a sut mae hyn yn cyfrannu at gyflawni'r amcanion;
- manylion unrhyw ffactorau sy'n effeithio ar berfformiad yn erbyn yr amcanion a gofnodwyd yn ôl yr athro.

Yr adolygiad gwerthuso a'r datganiad gwerthuso

Mae'r adolygiad blynyddol o berfformiad yn gyfle ffurfiol i'r athro a'r gwerthuswr gydnabod cyflawniadau a thrafod meysydd i'w gwella a datblygiad proffesiynol yn ôl yr angen. Gellir cyfuno hyn â'r broses o bennu amcanion ar gyfer y cylch nesaf o reoli perfformiad. Mae'n bwysig bod digon o amser yn cael ei neilltuo yn y cyfarfod er mwyn trafod pob elfen o'r gwerthusiad yn llawn ac ystyried blaenoriaethau eraill yr athro.

Hunanfyfrio

Cyn y cyfarfod adolygu, efallai y bydd yr athro am ystyried, ar ôl ymarfer barn broffesiynol, pa feysydd i'w trafod mewn perthynas â'r cylch cyfredol ac wrth baratoi ar gyfer y cylch nesaf.

Bydd adolygiad o berfformiad yn fwy gwerthfawr ac effeithiol os yw'r athro wedi myfrio ymlaen llaw ar waith y flwyddyn, ar y cryfderau a'r cyflawniadau ac ar feysydd i'w datblygu.

Dylai'r athro ystyried perfformiad yn erbyn:

- asesiad yr athro ei hun o'i berfformiad yn erbyn yr amcanion a bennwyd ar ddechrau'r cylch;
- asesiad yr athro ei hun o'i berfformiad 'yn y rownd' ar ddiwedd y cylch adolygu;
- manteision unrhyw ddatblygiad proffesiynol a gyflawnwyd a manylion unrhyw gyfleoedd datblygiad proffesiynol a fyddai'n fuddiol ym marn yr athro;
- unrhyw adolygiadau a wnaed yn ystod y flwyddyn;
- unrhyw ffactorau a effeithiodd ar berfformiad yn erbyn yr amcanion a bennwyd ym marn yr athro;
- amcanion posibl ar gyfer y cylch newydd.

Yr adolygiad perfformiad

Ar ddiwedd neu'n agos i ddiwedd y cylch gwerthuso, mae'n rhaid i'r athro a'r gwerthuswr gynnal adolygiad gwerthuso, er mwyn:

- asesu i ba raddau y mae'r athro wedi cyflawni'r amcanion a gofnodir yn y datganiad amcanion, gan ystyried adolygiad ymarfer a chofnod datblygiad yr athro;
- pennu a yw'r perfformiad cyffredinol wedi bod yn llwyddiannus wrth gadarnhau bod yr athro yn parhau i gyrraedd y safonau proffesiynol ar gyfer athrawon a nodir gan Weinidogion Cymru;

- nodi'r angen am gefnogaeth, hyfforddiant neu ddatblygiad ychwanegol a ffyrdd o ddiwallu'r cyfryw anghenion gan ystyried adolygiad ymarfer a chofnod datblygiad yr athro.

Dylai'r adolygiad rheoli perfformiad gynnwys:

- adolygu, trafod a chadarnhau tasgau, amcanion a safonau hanfodol yr athro;
- cydnabod cryfderau a chyflawniadau'r athro ac ystyried ffactorau y tu hwnt i reolaeth yr athro;
- cadarnhau'r camau gweithredu y cytunwyd arnynt gyda'r athro mewn adolygiadau anffurfiol yn ystod y flwyddyn;
- nodi meysydd i'w datblygu a sut bydd y rhain yn cael eu cyflawni;
- cydnabod anghenion datblygiad proffesiynol;
- os yw'n cael ei gyfuno â'r cyfarfod cynllunio, cytuno ar amcanion clir a chwblhau cynllun unigol ar gyfer y flwyddyn i ddod.

Y gwerthuswr fydd yn penderfynu pryd y bydd yr adolygiad gwerthuso yn cael ei gynnal, ond bydd yn rhaid rhoi o leiaf 10 diwrnod ysgol o rybudd (ysgrifenedig) i'r athro o'r dyddiad hwnnw. O leiaf bum niwrnod ysgol cyn yr adolygiad gwerthuso, mae'n rhaid i'r athro gyflwyno'r adolygiad ymarfer a'r cofnod datblygu i'r gwerthuswr ac mae'n rhaid ystyried y rhain yn yr adolygiad.

Mae'n rhaid i athrawon gyrraedd y Safonau Athrawon wrth eu Gwaith ar ddiwedd y cyfnod sefydlu a pharhau i'w cyrraedd gydol eu gyrfaedd addysgu. Dylai'r gwerthuswr ddefnyddio'r fframwaith y mae'r Safonau yn eu darparu fel sylfaen ar gyfer gwneud penderfyniadau proffesiynol am effeithiolrwydd cyffredinol perfformiad athro o ran dangos eu bod yn parhau i gyrraedd y safonau. Dylai'r gwerthuswr hefyd gadw mewn cof gyfnod cyfredol yr athro yn ei yrfa.

Gallai fod yn ddefnyddiol i werthuswyr amlygu'r prif bwyntiau a godwyd yn ystod yr adolygiad a thrafod gyda'r athro yr hyn y bydd yn ei gynnwys yn y datganiad gwerthuso ysgrifenedig.

Y datganiad gwerthuso

O fewn 10 diwrnod ysgol i bob adolygiad gwerthuso, rhaid i'r gwerthuswr baratoi datganiad ysgrifenedig i'r athro yn cofnodi'r prif bwyntiau a wnaed gan y gwerthuswr a'r athro yn yr adolygiad a'r casgliadau y daethpwyd iddynt. Gall y datganiad fod yn gryno ond dylai roi sylfaen gadarn ar gyfer adolygu yn y dyfodol a chynllunio'r cylch nesaf.

Dylid cofnodi mewn atodiad i'r datganiad (a fydd yn rhan o'r datganiad) yr anghenion hyfforddiant a datblygu a ffyrdd o ddiwallu'r cyfryw anghenion a nodwyd yn yr adolygiad.

Mae profiad yn awgrymu y dylai'r gwerthuswyr hefyd geisio cytuno ar eiriad y datganiad terfynol gyda'r athro yn ystod y cyfnod 10 diwrnod hwn.

O fewn 10 diwrnod ysgol i dderbyn copi o'r datganiad gwerthuso terfynol, gall yr athro ychwanegu sylwadau ysgrifenedig a bydd y rhain yn rhan o'r datganiad.

Mae'r cynllun unigol a'r datganiad gwerthuso yn ddogfennau personol a chyfrinachol a dylid eu cadw mewn lle diogel. Mae'n rhaid i bawb sydd â mynediad i'r dogfennau ddilyn darpariaethau Deddf Diogelu Data 1998 bob adeg.

Apelau

Os na ellir datrys materion gyda'r gwerthuswr, gall yr athro gofnodi ei anfonlonrwydd â'r gwerthusiad ar y datganiad gwerthuso. Fodd bynnag, mae gan yr athro'r cyfle hefyd i apelio yn erbyn y datganiad gwerthuso os yw'r athro yn anfonlon ag elfennau o'r gwerthusiad, a bydd swyddog apêl yn cael ei benodi i gynnal adolygiad o'r gwerthusiad.

Mae'n rhaid apelio yn erbyn y datganiad gwerthuso o fewn 10 diwrnod ysgol i dderbyn y datganiad ac mae'n rhaid ei gyflwyno'n ysgrifenedig i'r corff llywodraethu.

Yna, bydd swyddog apêl yn cael ei benodi i gynnal adolygiad apêl. Os bydd apêl gan athro, fel arfer y pennaeth fydd y swyddog apêl, heb law bod y pennaeth wedi cymryd rhan yn y cyfryw adolygiad. Dan yr amgylchiadau hynny, Cadeirydd y Llywodraethwyr fydd y swyddog apêl. Mewn sefyllfa fel hyn, mae'n rhaid i'r awdurdod lleol benodi cynrychiolydd i gynorthwyo'r swyddog apêl.

Dylai'r pennaeth ddarparu copi o'r datganiad gwerthuso a'r datganiad amcanion i'r swyddog apêl ac i unrhyw un a benodir i gynorthwyo'r swyddog apêl o fewn 5 diwrnod ysgol i dderbyn yr hysbysiad o apêl.

Cynhelir yr adolygiad apêl o fewn 10 diwrnod ysgol i'r swyddog apêl dderbyn y datganiad gwerthuso.

Wrth gynnal adolygiad apêl, mae'n rhaid i'r swyddog neu swyddogion apêl ystyried unrhyw sylwadau a wneir gan yr athro.

Ar ôl rhoi ystyriaeth briodol, gall y swyddog apêl:

- benderfynu bod y gwerthusiad wedi'i gynnal yn foddhaol (a gall wneud sylwadau);
- diwygio'r datganiad gwerthuso os yw'r gwerthuswr yn cytuno;
- gorchymyn cynnal adolygiad newydd.

Os gorchmynnir gwerthusiad newydd, mae'n rhaid penodi gwerthuswr newydd ac mae'n rhaid i'r swyddog apêl benderfynu pa weithdrefnau apêl sy'n rhaid eu cynnal eilwaith.

Os yw'n ymddangos i'r swyddog apêl nad oes gwerthuswr newydd addas y gellir ei benodi, mae'n rhaid i'r swyddog apêl benodi aelod o gorff llywodraethu'r ysgol fel gwerthuswr newydd ar gyfer yr athro. Fodd bynnag, o dan yr amgylchiadau hyn, ni ellir penodi llywodraethwr sy'n athro neu aelod arall o staff yr ysgol.

Mae'n rhaid cwblhau'r holl weithdrefnau gwerthuso sydd angen eu cynnal eilwaith o fewn 15 diwrnod ysgol. Dylid nodi mai dim ond person â SAC all arsylwi ar athro at ddiben rheoli perfformiad, yn unol â'r cyngor a nodwyd yn rhywle arall yn yr arweiniad hwn.

Ni all y swyddog apêl:

- benderfynu bod amcanion newydd yn cael eu cytuno neu eu pennu;
- penderfynu bod yr amcanion y cytunir arnynt neu a bennwyd yn cael eu diwygio.

Darparu datganiadau gwerthuso, eu defnyddio a'u cadw

Mae'n rhaid i'r gwerthuswr roi copi o'r datganiad gwerthuso i'r pennaeth.

Mae'n rhaid i'r pennaeth roi copi o'r datganiad gwerthuso ar gais i'r:

- gwerthuswr;
- unrhyw swyddog apêl o fewn pum diwrnod ysgol i'r corff llywodraethu dderbyn hysbysiad o apêl;
- unrhyw lywodraethwyr sy'n gyfrifol am gynghori ynghylch dyrchafu athrawon ysgol neu ynghylch arfer unrhyw ddisgresiwn mewn perthynas â thâl neu am wneud penderfyniadau mewn perthynas â hynny;
- yn achos athro a gyflogir mewn ysgol nad oes ganddi gyllideb ddirprwyedig (o fewn ystyr Pennod IV o Ran II Deddf Safonau a Fframwaith Ysgolion 1998) Prif Swyddog Addysg neu unrhyw swyddog neu gynghorydd a ddynodir yn benodol gan y Prif Swyddog Addysg i fod yn gyfrifol am gynghori ynghylch dyrchafu athrawon ysgol neu ynghylch arfer unrhyw ddisgresiwn mewn perthynas â thâl neu am wneud penderfyniadau mewn perthynas â hynny.

Os yw'r athro'n gymwys i dderbyn datblygiad cyflog o dan Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol, rhaid i'r gwerthuswr roi argymhelliad ynghylch datblygiad cyflog i'r pennaeth, yn unol â datganiad gwerthuso'r athro ac yn unol â darpariaethau'r Ddogfen.

Mae'n rhaid i'r pennaeth ddarparu copi o'r atodiad i'r datganiad gwerthuso i'r person neu bobl sy'n gyfrifol am gynllunio'r hyfforddiant a datblygiad athrawon yn yr ysgol.

Mae'n rhaid i'r pennaeth sicrhau bod datganiad amcanion cyfredol yr athro ar gael i'r gwerthuswr newydd a benodir, ac eithrio ar ddechrau cylch gwerthuso.

Mae'n rhaid i'r pennaeth gadw datganiad gwerthuso athro mewn lle diogel am o leiaf dair blynedd ar ôl terfynu'r datganiad gwerthuso nesaf.

Materion perthnasol eraill

Rheoli tangyflawni

Nid yw'r gwerthusiad rheoli perfformiad yn rhan o unrhyw weithdrefnau disgyblu neu ddiswyddo. Fodd bynnag, bydd rheoli da, gyda disgwyliadau clir a chefnogaeth briodol yn gymorth mawr i nodi a mynd i'r afael ag unrhyw ddiffygion mewn perfformiad.

Mae gweithdrefnau i fynd i'r afael â thangyflawni yn amodol ar reoliadau ar wahân. Nid yw'r cyfarfod adolygu a'r datganiad gwerthuso yn rhan o weithdrefnau ffurfiol ar gyfer disgyblu, cymhwysedd neu allu, ond mae unrhyw wybodaeth berthnasol o ddatganiadau gwerthuso yn gallu cael ei hystyried gan y rhai sy'n gyfrifol am wneud penderfyniadau ar berfformiad, cyflog, dyrchafu, diswyddo neu faterion disgyblu sy'n digwydd yn sgil gweithdrefnau eraill.

Os gwneir penderfyniad i ddilyn gweithdrefn cymhwysedd neu allu ffurfiol, bydd y weithdrefn honno yn disodli trefniadau rheoli perfformiad. Gellir gohirio'r broses rheoli perfformiad ar unrhyw adeg yn ystod y cylch os gwneir penderfyniad o'r fath.

Cyflog a pherfformiad

Mae'r cyfrifoldeb am reoli perfformiad athrawon wedi'i ddatganoli i Lywodraeth Cymru. Nid yw'r cyfrifoldeb am gyflog athrawon wedi'i ddatganoli i Lywodraeth Cymru a'r Adran Addysg sy'n parhau i fod yn gyfrifol am benderfyniadau sy'n ymwneud â chyflogau yng Nghymru a Lloegr.

Nid yw Llywodraeth Cymru wedi diwygio'r rheoliadau rheoli perfformiad er mwyn effeithio ar gyflog athrawon unrhyw ffordd neu'r llall. Mae'r system rheoli perfformiad yn bennaf ar gyfer darparu gweithdrefn glir ar gyfer asesu perfformiad athrawon mewn perthynas â'r amcanion y cytunwyd arnynt; a dylai helpu athrawon i wella'iueffeithiolrwydd a sicrhau bod anghenion datblygu proffesiynol yn cael eu nodi a bod camau'n cael eu cymryd i'w diwallu yn gyson ac yn rheolaidd.

Mae cyfrifoldeb am gyflog athrawon yn cynnwys trefniadau trothwy cyflog a dilyniant drwy'r uwch raddfa gyflog. Mae'r polisi ar gyfer yr holl faterion cyflog yn cael ei lunio drwy ddeddfwriaeth gyflog gan yr Adran Addysg. Nodir y gofynion ar gyfer cyflogau athrawon yn y Ddogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol. Mae angen i gyrff perthnasol ddilyn y gofynion hyn ac unrhyw ganllawiau dilynol gan yr Adran Addysg mewn unrhyw benderfyniadau sy'n ymwneud â chyflog, gan gynnwys dilyniant cyflog ar yr uwch raddfa gyflog.