Ysgol Cybi

Polisi Adolygu Datblygiad Proffesiynol

[Crëwyd 2024-2025]

Dyddiad y mabwysiadwyd y polisi gan y Corff Llywodraethol *(dylid hefyd cofnodi hyn yng nghofnodion y cyfarfod lle cafodd ei dderbyn a'i fabwysiadu)*	30/09/26
Cadeirydd y Llywodraethwyr (llofnod)	Colin Bell
Pennaeth (llofnod)	Rhian Grieves
Dyddiad adolygu *(yn flynyddol oni bai y diweddarir y polisi gan yr ALl)*	Medi 2027

Cynnwys

1. Ynglŷn â'r polisi hwn

2. Gwerthoedd ac egwyddorion sy'n sail i adolygu datblygiad proffesiynol effeithiol

3. Safonau proffesiynol

4. Amlinelliad o'r broses adolygu datblygiad proffesiynol

5. Penodi partner adolygu datblygiad proffesiynol

6. Blaenoriaethau datblygu

7. Cynllun datblygu proffesiynol

8. Myfyrio ar gynnydd

9. Y cyfarfod adolygu datblygiad proffesiynol blynyddol

10. Canlyniad y cyfarfod adolygu datblygiad proffesiynol blynyddol

11. Apelio

12. Rheoli tanberfformiad

13. Argymhellion cynnydd cyflog

1. Ynglŷn â'r polisi hwn

Mae'r polisi hwn yn amlinellu'r trefniadau adolygu datblygiad proffesiynol ar gyfer yr holl ymarferwyr yn Ysgol Cybi. Mae wedi'i gytuno gan y corff llywodraethol, y pennaeth a'r awdurdod lleol ac yn dilyn ymgynghoriad â'r holl aelodau staff ac undebau llafur cydnabyddedig. Mae'n disgrifio pwrpas, gweithdrefnau, rolau a chyfrifoldebau fydd yn sicrhau bod trefniadau adolygu datblygiad proffesiynol yr ysgol yn cyfrannu at ddatblygiad proffesiynol ei staff ac at gyflawniad amcanion datblygu ehangach ar gyfer yr ysgol a'i dysgwyr.

Bydd y polisi'n cael ei adolygu'n flynyddol, a bydd unrhyw addasiadau angenrheidiol yn amodol ar ymgynghoriad pellach ag aelodau staff. Adolygwyd y polisi ddiwethaf ar **02/12/25.** Mae'r polisi hwn ar gael i'r holl staff ar wefan Ysgol Cybi.

Bydd y pennaeth yn rhoi crynodeb ysgrifenedig blynyddol i'r corff llywodraethol ar weithrediad ac effeithiolrwydd y polisi hwn, gan gynnwys anghenion hyfforddiant a datblygiad ymarferwyr.

Lluniwyd y polisi hwn gan roi sylw dyledus i'r rheoliadau arfarnu cyfredol a'r canllawiau cysylltiedig a gyhoeddwyd gan Lywodraeth Cymru. Gellir dod o hyd i'r rhain yn:

Rheoliadau

legislation.gov.uk/cy/wsi/2011/2940/contents/made/welsh

Canllawiau

Adolygu datblygiad proffesiynol - Hwb

Nid yw'r polisi hwn yn berthnasol ar gyfer:

- Athrawon newydd gymhwyso (ANGau) sy'n ymgymryd â'u cyfnod statudol o anwytho ac sydd wedi'u heithrio rhag trefniadau rheoli perfformiad.
- Athrawon sydd wedi'u cyflogi am gyfnod penodedig o lai nag un tymor ysgol neu lai na dau hanner tymor yn olynol.

2. Gwerthoedd ac egwyddorion sy'n sail i adolygu datblygiad proffesiynol effeithiol

Mae adolygu datblygiad proffesiynol yn seiliedig ar 3 o werthoedd cyffredinol:

- **Cysylltiad** - Datblygu perchnogaeth a chysylltiad ag adolygu datblygiad proffesiynol fel rhan annatod o ddysgu proffesiynol a gwelliant pob ymarferydd.
- **Galluogedd** - Cael amser a lle i ymgysylltu â'ch taith dysgu proffesiynol eich hun, myfyrio arni a'i mapio i ddiwallu anghenion dysgwyr, mewn diwylliant ac amgylchedd cefnogol.
- **Uchelgais** - Gosod eich uchelgeisiau ar gyfer twf proffesiynol trwy ddefnyddio'r safonau proffesiynol ar gyfer addysgu, arweinyddiaeth a chynorthwyo addysgu fel fframwaith ar gyfer gwelliant parhaus.

O'r gwerthoedd hyn, nodir bod yr egwyddorion canlynol yn hanfodol ar gyfer proses adolygu datblygiad proffesiynol effeithiol, sef ei bod:

- yn hawl i bob ymarferydd sy'n gweithio mewn 1 ysgol am dymor cyfan neu 2 hanner tymor yn olynol
- yn dathlu cryfderau, yn cydnabod cynnydd tuag at nodau ac yn hyrwyddo datblygiad pellach
- yn rhan o ddiwylliant o gyd-ymddiriedaeth a pharch
- yn elfen annatod o ddysgu a chydweithio fel tîm
- yn gysylltiedig ag ymrwymiad i dwf proffesiynol gydol gyrfa gan ystyried dyheadau proffesiynol yr athro yn cefnogi taith dysgu proffesiynol yr unigolyn ac yn cael ei lywio gan fyfyrio unigol a chefnogaeth gan gyfoedion yn yr ysgol neu gan ysgol arall
- yn cael ei ategu gan ddysgu proffesiynol o ansawdd uchel a deialog broffesiynol barhaus â ffocws
- yn broses lle mae pob ymarferydd yn cael ei drin yn deg
- yn seiliedig ar ymrwymiad ar y cyd i ddiwallu anghenion dysgwyr

- yn canolbwyntio ar bobl yn hytrach na phapur
- yn cynnal cyfrinachedd rhwng y partner adolygu datblygu perfformiad a'r ymarferydd wrth wneud penderfyniadau ffurfiol
- yn cefnogi lles dysgwyr ac ymarferwyr

Mae'r corff llywodraethol yn cydnabod hawl athrawon a'r pennaeth i gael cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith fel y'i sefydlwyd yn Nogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (Cymru) (STPC(W)D). O ganlyniad, aseswyd effaith llwyth gwaith y polisi a bydd yr ysgol yn trefnu'r holl weithgareddau adolygu datblygiad proffesiynol o fewn amser a gyfarwyddir ond nid o fewn amser cynllunio, paratoi ac asesu (CPA). Yn yr un modd, bydd gweithgareddau ADP i weithwyr cymorth dysgu yn digwydd o fewn oriau gwaith cytundebol.

3. Safonau proffesiynol

Mae safonau proffesiynol ar gyfer addysgu ac arweinyddiaeth a safonau proffesiynol ar gyfer cynorthwyo addysgu Llywodraeth Cymru yn berthnasol i bawb sy'n gweithio gyda dysgwyr mewn ysgolion. Mae'r 5 safon (addysgeg, arweinyddiaeth, dysgu proffesiynol, arloesi a chydweithio) yn disgrifio'r sgiliau, yr wybodaeth a'r ymddygiadau sy'n nodweddu arferion rhagorol. Mae'n ofynnol i'r pennaeth fodloni'r safonau proffesiynol ar gyfer addysgu ac arweinyddiaeth.

Gellir dod o hyd i'r safonau proffesiynol perthnasol yn:

Safonau proffesiynol ar gyfer addysgu ac arweinyddiaeth

Safonau proffesiynol ar gyfer cynorthwyo addysgu

Mae'r safonau wedi'u cynllunio i'w defnyddio mewn ffordd bwrpasol gan ddefnyddio'r Pasbort Dysgu Proffesiynol (PDP) ar-lein sy'n cael ei gynnal gan Gyngor y Gweithlu Addysg. Gall staff ddefnyddio eu PDP i gofnodi a chynllunio eu datblygiad proffesiynol. Dylid ystyried y safonau proffesiynol yn eu cyfanrwydd i fod yn gefndir i drafodaeth ac i helpu ymarferwyr i nodi meysydd i'w datblygu ymhellach. Nid oes disgwyl i ymarferwyr a phenaethiaid ddarparu tystiolaeth yn erbyn pob disgrifydd fel rhan o adolygiad datblygiad proffesiynol.

4. Amlinelliad o'r broses adolygu datblygiad proffesiynol

Fel gweithwyr proffesiynol, dylai ymarferwyr gymryd perchnogaeth a chyfrifoldeb personol dros ddatblygu eu harferion trwy ddatblygiad proffesiynol priodol. Mae adolygu datblygiad proffesiynol yn helpu ymarferwyr i ganolbwyntio ar eu blaenoriaethau o ran datblygiad proffesiynol a gwerthuso eu cynnydd tuag at eu cyflawni.

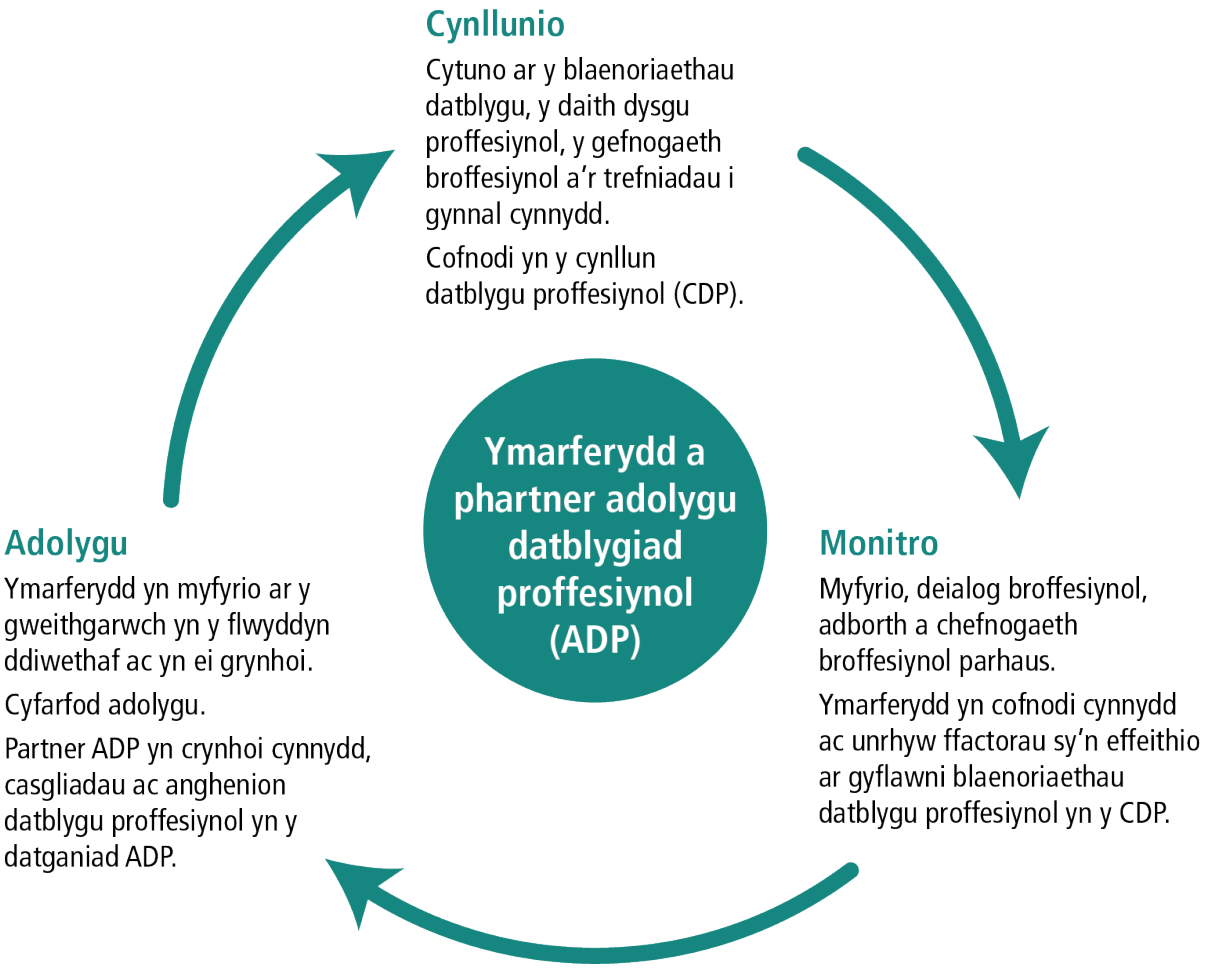
Mae adolygu datblygiad proffesiynol effeithiol yn gofyn bod ymarferwyr yn:

- myfyrio ar eu llwyddiannau, eu cryfderau a'r meysydd y mae angen eu datblygu yng nghyd-destun y safonau proffesiynol, cynnydd eu dysgwyr, blaenoriaethau datblygu'r ysgol a'u rôl o fewn hynny. Yn ogystal, bydd angen i ymarferwyr mewn rôl

arweinyddiaeth ffurfiol fyfyrio ar y safonau perthnasol mewn perthynas â'u maes cyfrifoldeb penodol

- nodi blaenoriaethau datblygu (amcanion) sy'n heriol ond yn gyraeddadwy. Bydd y blaenoriaethau hyn yn cael eu trafod a'u cytuno gyda chefnogaeth eu partner adolygu datblygiad proffesiynol (gweler isod) a'u defnyddio i ddatblygu taith dysgu proffesiynol unigol yn unol â'r hawl genedlaethol ar gyfer dysgu proffesiynol. Mae angen i'r drafodaeth gydnabod y camau sydd eu hangen i gyflawni'r blaenoriaethau y gellir myfyrio arnyn nhw ar ddiwedd y cylch, yn ogystal â thrwy gydol y flwyddyn
- mynd ati i ddilyn a myfyrio ar eu taith dysgu proffesiynol, gyda chefnogaeth eu hysgol a'u partner adolygu datblygiad proffesiynol
- diwygio'r blaenoriaethau, os yn briodol, drwy drafodaeth gyda'u partner adolygu datblygiad proffesiynol
- ysgogi, ymgysylltu a chyfrannu at ddeialog broffesiynol, myfyrio, ymholi a dysgu proffesiynol
- ar ddiwedd y cylch adolygu datblygiad proffesiynol, gwerthuso'r cynnydd a wnaed tuag at eu blaenoriaethau datblygu. Myfyrio ar eu cynnydd mewn sgwrs werthuso gyda'u partner adolygu datblygiad proffesiynol
- cael y cyfle i gyflwyno agweddau ar eu taith dysgu proffesiynol i'w cydweithwyr ar ddiwedd y cylch adolygu datblygiad proffesiynol, os ydyn nhw'n dewis gwneud hynny. Bydd hyn yn eu galluogi i:
    - adlewyrchu gyda phwrpas ar eu taith dysgu proffesiynol
    - rhannu meysydd allweddol o ddysgu a chynnydd
    - cydnabod meysydd lle mae angen dysgu neu ddatblygiad pellach
    - cyfrannu at rannu dysgu ac arferion effeithiol ar draws yr ysgol.

Crynodeb o'r cylch adolygu



5. Penodi partner adolygu datblygiad proffesiynol

Bydd y pennaeth yn penodi partner adolygu datblygiad proffesiynol priodol (neu'n cyflawni'r rôl ei hun) ar gyfer pob ymarferydd yn yr ysgol gan gynnwys gweithwyr cymorth dysgu. Ni fydd athrawon yn cael eu penodi'n bartneriaid adolygu datblygiad proffesiynol ar gyfer cynorthwywyr dysgu oni bai bod ganddynt gyfrifoldebau rheolwr llinell uniongyrchol ar eu cyfer (er enghraifft cydlynwyr ADY).

Mae'n rhaid i bartneriaid adolygu datblygiad proffesiynol athrawon fod â statws athro cymwysedig. Bydd partneriaid adolygu datblygiad proffesiynol gweithwyr cymorth dysgu yn athrawon gyda chyfrifoldebau rheoli llinell uniongyrchol neu'n gynorthwywyr addysgu lefel uwch lle bo hynny'n bosibl.

Bydd adolygiad y pennaeth yn cael ei gynnal gan banel sy'n cynnwys:

- o leiaf 2 lywodraethwr a benodir gan y corff llywodraethu, y mae'n rhaid i 1 ohonyn nhw fod yn llywodraethwr sefydledig os yw'n ysgol ffydd neu'n ysgol wirfoddol a gynorthwyir

- gall y panel hefyd gynnwys 1 neu 2 gynrychiolydd a benodir gan yr awdurdod lleol. Mae adborth gan benaethiaid yn awgrymu y gall cael pennaeth o ysgol arall o fewn yr awdurdod lleol ar y panel fod yn fuddiol
- caiff awdurdod esgobaethol ddewis penodi cynrychiolydd i banel adolygu'r pennaeth os yw'n ysgol sydd â chymeriad crefyddol
- caiff y corff llywodraethu ond ceisio newid aelodau'r panel dan amgylchiadau eithriadol. Yn achos y cynrychiolwyr a benodir gan yr awdurdodau lleol, mae hyn yn ôl disgresiwn yr awdurdodau lleol. Os yw'r awdurdod lleol yn gwrthod penodi aelod amgen i'r panel, rhaid iddyn nhw roi esboniad ysgrifenedig o'r rhesymau.

Ni chaiff unrhyw lywodraethwr sy'n athro neu sydd â rôl arall yn yr ysgol fod yn aelod o banel adolygu'r pennaeth.

6. Blaenoriaethau datblygu

Wrth gynllunio ac adolygu eu blaenoriaethau datblygu, gofynnir i ymarferwyr gymryd cyfrifoldeb am weithio gyda'u partner adolygu datblygiad proffesiynol i fyfyrio ar eu gwybodaeth, sgiliau, ymddygiadau a phrofiadau cyfredol.

Ni ddylai'r cyfarfod ddigwydd yn ystod gwyliau, amser CPA, amser cinio neu'r tu allan i'r diwrnod ysgol sydd wedi'i amserlennu (oni bai y rhoddir cyfrif am hyn yn y calendr cyhoeddedig a'i fod o fewn yr amser a gyfarwyddir), a bydd y cyfarfod yn ceisio cytuno ar y canlynol:

- Y blaenoriaethau datblygu ar gyfer y cylch.
- Y gweithgareddau datblygiad proffesiynol sydd eu hangen i gefnogi cyflawniad y blaenoriaethau.
- Y math o weithgareddau myfyrio a monitro a fydd yn cyfrannu at gyflawniad y blaenoriaethau.

Lle bo'n bosibl, bydd ymarferwyr wedyn yn amlinellu effaith bosibl y dysgu proffesiynol hwn ar arfer.

Mae disgwyl i'r ymarferydd a'r partner adolygu datblygiad proffesiynol gytuno ar y blaenoriaethau datblygu, gan gofio pwysigrwydd ymreolaeth a dewis yn y broses hon. Dylai'r blaenoriaethau datblygu fod yn realistig ac yn hylaw, wrth ystyried gwybodaeth ac arbenigedd presennol yr ymarferydd. Mae rhoi cyfleoedd i ymarferwyr weithredu a chyfeirio eu blaenoriaethau trwy arferion ac ymholi yn ysgogiad pwerus.

Mewn achosion lle na ellir dod i gytundeb ar flaenoriaethau datblygu, er enghraifft os nad ydyn nhw'n cydlynu ag anghenion y dosbarth, dosbarthiadau penodol, grwpiau, dysgwyr unigol neu flaenoriaethau'r ysgol gyfan, bydd y partner adolygu datblygiad proffesiynol yn nodi blaenoriaethau priodol y caiff yr ymarferydd roi sylwadau arnyn nhw'n ysgrifenedig.

Ni fydd pob ymarferydd, gan gynnwys y pennaeth, yn cael mwy na thair blaenoriaeth datblygu y cytunir arnynt mewn cylch blynyddol.

Bydd y tair blaenoriaeth datblygu yn ymwneud ag amcan ysgol gyfan cytunedig, amcan adrannol yn seiliedig ar y Cynllun Datblygu Ysgol, ac amcan sy'n adlewyrchu dyheadau datblygiad proffesiynol yr athro.

Bydd y blaenoriaethau datblygu yn heriol, yn realistig, yn gyraeddadwy, â therfyn amser, yn deg ac yn gyfartal mewn perthynas ag athrawon sydd â rolau, cyfrifoldebau a phrofiadau cyffelyb.

Ar gyfer ymarferwyr ac athrawon digyswllt sy'n gweithio mwy na thymor, bydd y blaenoriaethau hyn yn cynnwys cynnydd dysgwr wrth wireddu pedwar diben y cwricwlwm a rhaid eu bod yn ymwneud â:

- datblygu arferion proffesiynol yr ymarferydd
- y swydd ddisgrifiad
- blaenoriaethau perthnasol o gynllun datblygu'r ysgol
- y safonau proffesiynol ar gyfer addysgu.

Caiff y blaenoriaethau datblygu hefyd ystyried:

- dyheadau proffesiynol yr ymarferydd
- y blaenoriaethau addysg cenedlaethol ar gyfer gwella ysgolion.

Ar gyfer penaethiaid, bydd y blaenoriaethau hyn yn cynnwys cefnogi pob dysgwr i wneud cynnydd wrth wireddu pedwar diben y cwricwlwm a rhaid eu bod yn ymwneud ag:

- arweinyddiaeth a rheolaeth ysgolion
- disgrifiad swydd y pennaeth
- unrhyw amcanion ysgol gyfan neu dîm perthnasol a bennir yng nghynllun datblygu'r ysgol
- y safonau proffesiynol ar gyfer arweinyddiaeth
- unrhyw flaenoriaethau cenedlaethol ar gyfer gwella ysgolion.

Ar gyfer gweithwyr cymorth dysgu, bydd ffocws blaenoriaethau datblygu yn dibynnu ar y cyd-destun y maen nhw'n gweithio ynddo, a bydd yn cael ei drafod a'i gytuno gyda'u partner adolygu datblygiad proffesiynol gan ddefnyddio'r safonau proffesiynol ar gyfer cynorthwyo addysgu.

Weithiau gall fod yn briodol i athro, pennaeth neu weithiwr cymorth dysgu nodi blaenoriaethau datblygu tymor byrrach. Gall hefyd fod yn briodol nodi blaenoriaethau datblygu tymor hwy lle bo gofyn eu cyflawni dros fwy nag un flwyddyn academaidd.

Weithiau gall yr ymarferydd neu'r partner adolygu datblygiad proffesiynol deimlo bod angen diwygio blaenoriaethau datblygu yn ystod y flwyddyn. Yn y rhan fwyaf o achosion, disgwylir y bydd yr ymarferydd a'r partner adolygu datblygiad proffesiynol yn cytuno ar y newidiadau. Lle na cheir cytundeb, er enghraifft os nad ydyn nhw'n cysylltu'n gydlynol ag anghenion y dosbarth, y dosbarth/dosbarthiadau a grwpiau penodol, dysgwyr unigol neu flaenoriaethau

ysgol gyfan, bydd y partner adolygu datblygiad proffesiynol yn nodi blaenoriaethau priodol. Bydd yr ymarferydd yn cael cyfle i wneud sylwadau ysgrifenedig arnyn nhw cyn iddyn nhw gael eu cwblhau. Bydd y partner adolygu datblygiad proffesiynol yn nodi ac yn cofnodi blaenoriaethau datblygu priodol y gall yr ymarferydd roi sylwadau arnyn nhw'n ysgrifenedig.

7. Cynllun datblygu proffesiynol

Y cynllun datblygu proffesiynol yw lle i ymarferwyr nodi eu blaenoriaethau datblygu a'u taith dysgu proffesiynol. Mae hefyd yn galluogi ymarferwyr i nodi cynnydd dros y flwyddyn mewn perthynas â blaenoriaethau datblygu ac unrhyw ffactorau pwysig eraill.

Dylai'r blaenoriaethau datblygu fod yn glir, yn gryno, yn heriol ac yn berthnasol. Dylai'r blaenoriaethau datblygu fod yn fesuradwy, ond efallai na fyddan nhw bob amser, er enghraifft targedau sy'n canolbwyntio ar addysgeg neu'r amgylchedd dysgu.

Anogir pob ymarferydd i ymgymryd ag ymholi proffesiynol, cydweithredu a bod yn arloesol yn eu datblygiad proffesiynol. Dylai ymarferwyr gael mynediad at gyfleoedd dysgu proffesiynol priodol drwy Hwb ac ar lefel ysgol, ynghyd â'r amser i weithio tuag at eu blaenoriaethau datblygu. Bydd yr ymarferydd a'r partner adolygu datblygiad proffesiynol yn cytuno ar elfennau allweddol y daith dysgu proffesiynol a bydd hyn yn cael ei nodi yn y cynllun datblygu proffesiynol.

Dylid annog pob ymarferydd i dreialu dulliau newydd a gynigir gan y dysgu proffesiynol a wneir. Bydd hyn, a myfyrio ar y canlyniadau, yn gwneud y mwyaf o effaith dysgu proffesiynol ar gynnydd dysgwyr a thwf proffesiynol yr ymarferydd.

Fel rhan o wneud yr ysgol yn sefydliad sy'n dysgu, anogir penaethiaid i greu diwylliant o gydweithredu, ymddiriedaeth a thryloywder. Er nad oes unrhyw gofyn statudol, gall ymarferwyr rannu rhan neu'r cyfan o'u cynllun datblygu proffesiynol gyda chydweithwyr. Bydd hyn yn cefnogi rhannu dysgu proffesiynol ac ymagwedd golegol at ddatblygu. Gallai hyn fod yn arbennig o berthnasol lle mae blaenoriaeth unigol yn cysylltu â blaenoriaeth tîm neu ysgol.

Dylai'r cynllun datblygu proffesiynol fod yn ddogfen 'fyw' y dylai ymarferwyr ei defnyddio drwy gydol y flwyddyn i:

- fyfyrio ar eu hasesiad eu hunain o gynnydd tuag at gyflawni eu blaenoriaethau datblygu
- cadw cofnod o unrhyw ddysgu proffesiynol a wneir gan ddefnyddio'r pasbort dysgu proffesiynol
- cadw cofnod o unrhyw ffactorau eraill a allai effeithio ar eu perfformiad mewn perthynas â'r blaenoriaethau datblygu.

8. Myfyrio ar gynnydd

Rhaid i’r ymarferydd a'i bartner adolygu datblygiad proffesiynol gytuno ar ddechrau'r flwyddyn sut i fyfyrio ar gynnydd a’i gynnal.

Bydd y math o fyfyrio sy'n digwydd yn amrywio’n unol â'r blaenoriaethau datblygu a gall gynnwys arsylwadau gwersi cefnogol, sesiynau galw heibio, teithiau dysgu, edrych ar lyfrau. Weithiau ni ellir dod i gytundeb ar sut i fyfyrio ar gynnydd. Mewn achosion o’r fath, bydd y partner adolygu datblygiad proffesiynol yn nodi dull y mae’n ystyried yn briodol.

- Mae gofyniad statudol i’r partner adolygu datblygiad proffesiynol arsylwi’r ymarferydd o leiaf unwaith yn ystod y cylch adolygu. Anogir ymarferwyr a phartneriaid adolygu datblygiad proffesiynol i roi ystyriaeth ofalus i bwrpas a natur yr arsylwadau a’r canlyniad a ddymunir er mwyn sicrhau eu bod yn adeiladol, yn hytrach na ffocysu ar nifer yr arsylwadau a wneir. Disgwylir i ysgolion greu’r amodau i sicrhau bod arsylwi a gweithgareddau eraill yn cael eu hystyried yn gyfle gwerthfawr ar gyfer datblygiad proffesiynol a gwelliant parhaus ac yn gyfle i bawb gefnogi ei gilydd. Ni fydd mwy na thri digwyddiad myfyrio a monitro yn y cylch, gydag unrhyw weithgarwch arsylwi yn para dim mwy nag awr.

Mae deialog broffesiynol ac adborth adeiladol yn allweddol wrth fyfyrio ar gynnydd tuag at gyflawni’r blaenoriaethau datblygu. Yn y sesiynau adborth y mae'r dysgu a'r gweithredu'n dechrau, drwy ganolbwyntio ar faes penodol ar gyfer datblygu'r unigolyn a/neu'r dysgwyr ymhellach a dylai fod yn:

- benodol
- adeiladol
- heriol ond yn barchus
- rhan o ddeialog
- canolbwyntio ar ymddygiadau, ac nid nodweddion
- myfyrio ar lwyddiannau yn ogystal â meysydd i'w gwella
- rhan o drafodaeth am y camau nesaf.

Bydd unrhyw weithgaredd myfyrio yn cael ei wneud gan bartner adolygu datblygiad proffesiynol neu gydweithiwr sydd â'r sgiliau, yr wybodaeth a'r ymddygiadau i gyflawni'r rôl yn effeithiol. Dim ond trwy gytundeb â’r ymarferwr caiff unigolyn sydd ddim yn bartner wneud hyn.

Gall cymryd cyfleoedd gyda chydweithwyr ar gyfer sgyrsiau byrfyfyr proffesiynol a cheisio adborth anffurfiol ac adeiladol hefyd fod yn ffyrdd effeithiol o fyfyrio a datblygu heb greu llwyth gwaith ychwanegol.

9. Y cyfarfod adolygu datblygiad proffesiynol blynyddol

Cynhelir y cyfarfod adolygu datblygiad proffesiynol blynyddol rhwng yr ymarferydd a'r partner adolygu datblygiad proffesiynol. Cynhelir y cyfarfod fel arfer tua diwedd y cyfnod adolygu datblygiad proffesiynol a rhaid i'r partner adolygu datblygiad proffesiynol roi 10 diwrnod ysgol o rybudd i'r unigolyn.

Diben y cyfarfod yw crynhoi'r gweithgarwch dros y flwyddyn ddiwethaf drwy fyfyrio ar y canlynol:

- cynnydd yn erbyn blaenoriaethau datblygu (ar lefel yr unigolyn a'r ysgol)
- safonau proffesiynol perthnasol
- manteision a chymhwyso dysgu proffesiynol
- cyflawniad dysgwyr
- unrhyw ffactorau a allai fod wedi cael effaith ar yr uchod.

Gellir defnyddio'r cyfarfod hefyd i gytuno ar yr hyn y mae angen canolbwyntio arno ar gyfer y cylch adolygu datblygiad proffesiynol nesaf. Ni cheir dod o hyd i unrhyw wybodaeth gan berson arall, boed yn ysgrifenedig neu ar lafar, heb ganiatâd yr ymarferydd.

Bydd yr ymarferydd wedi myfyrio drwy gydol y flwyddyn a rhaid iddo rannu ei fyfyrdodau gyda'i bartner adolygu datblygiad proffesiynol o leiaf 5 diwrnod ysgol cyn y cyfarfod adolygu datblygiad proffesiynol blynyddol.

10. Canlyniad y cyfarfod adolygu datblygiad proffesiynol blynyddol

O fewn 10 diwrnod ysgol i'r cyfarfod adolygu datblygiad proffesiynol blynyddol, bydd y partner adolygu datblygiad proffesiynol yn llunio crynodeb byr o'r drafodaeth a'r casgliadau y daethpwyd iddyn nhw. Anogir partneriaid adolygu datblygiad proffesiynol i rannu'r crynodeb gyda'r ymarferydd o fewn y cyfnod o 10 diwrnod. Gall yr ymarferydd ychwanegu ei sylwadau ei hun at y crynodeb.

Rhaid i'r pennaeth gadw'r crynodeb tan o leiaf 3 blynedd ar ôl cwblhau crynodeb nesaf yr adolygiad.

11. Apelio

Os na all yr ymarferydd gytuno ar ganlyniad y cyfarfod adolygu, gall wneud apêl ysgrifenedig i'r corff llywodraethu o fewn 10 diwrnod ysgol o dderbyn y crynodeb o'r cyfarfod adolygu. Dylai'r hysbysiad ysgrifenedig amlinellu ei sail dros apelio.

Bydd yr apêl yn cael ei hystyried gan swyddog apêl (y pennaeth fel arfer) neu gan gadeirydd y corff llywodraethu (gyda chymorth cynrychiolydd a benodir gan yr awdurdod lleol) os yw'r apêl yn cael ei gwneud gan y pennaeth. Os yw cadeirydd y corff llywodraethu ar y panel gwreiddiol a wnaeth ei benderfyniad, bydd yr awdurdod lleol yn penodi is-gadeirydd y corff llywodraethol.

Bydd hyn yn digwydd o fewn 10 diwrnod ysgol ar ôl i'r swyddog apêl dderbyn yr apêl a rhaid iddo ystyried unrhyw sylwadau a wneir gan yr ymarferydd. Bydd y partner adolygu datblygiad proffesiynol hefyd yn cael ei wahodd i fynychu a chyfrannu.

Ar ôl ystyried yr apêl, gall y swyddog apêl:

- benderfynu bod yr adolygiad wedi'i gynnal yn foddhaol
- diwygio'r crynodeb o'r adolygu datblygiad proffesiynol gyda chytundeb y partner adolygu datblygiad proffesiynol
- penderfynu cynnal cyfarfod adolygu datblygiad proffesiynol blynyddol newydd gyda phartner adolygu datblygiad proffesiynol newydd o fewn 15 diwrnod ysgol

Ni all y swyddogion apêl benderfynu bod blaenoriaethau datblygu newydd i gael eu cytuno neu bod blaenoriaethau presennol i gael eu diwygio.

12. Rheoli tanberfformiad

Nid yw'r broses adolygu datblygiad proffesiynol yn rhan o unrhyw weithdrefnau disgyblu, cymhwysedd, medrusrwydd neu ddiswyddo. Bydd trefniadau rheoli llinell effeithiol, gan gynnwys y gweithdrefnau adolygu datblygiad proffesiynol a nodir uchod, yn helpu i atal tanberfformio drwy gefnogi'r unigolyn i gyflawni'r blaenoriaethau datblygu a nodwyd.

Mae gweithdrefnau i fynd i'r afael â thanberfformio yn destun rheoliadau ar wahân, gan gynnwys y Polisi Medrusrwydd Ysgolion (yn berthnasol ar gyfer staff ysgol gyfan). Mae canllawiau ar gael i baneli ar **fedrusrwydd staff addysgu ysgolion** a **medrusrwydd penaethiaid**.

13. Argymhellion cynnydd cyflog

Bydd y crynodeb adolygiad datblygiad perfformiad yn cael ei ddefnyddio i bennu cyflog ar gyfer rhai athrawon yn unig, sef y rhai sy'n dymuno cael eu hystyried i symud ymlaen i'r Raddfa Gyflog Uwch, a'r rhai yr ystyrir eu bod wedi cyflawni perfformiad rhagorol ar hyd y Brif Raddfa Gyflog.

Y grynodeb adolygiad datblygu perfformiad ar ddiwedd y cylch yw'r unig ffynhonnell dystiolaeth sydd ei hangen ar athrawon i gefnogi datblygiad cyflog. Fodd bynnag, os bydd athrawon yn dymuno cyflwyno tystiolaeth ychwanegol gallant wneud hynny, ond ni ofynnir iddynt ac ni chyfarwyddir iddynt gyflwyno tystiolaeth ychwanegol. Ni fyddent dan anfantais os ydynt yn dewis peidio â gwneud hynny.