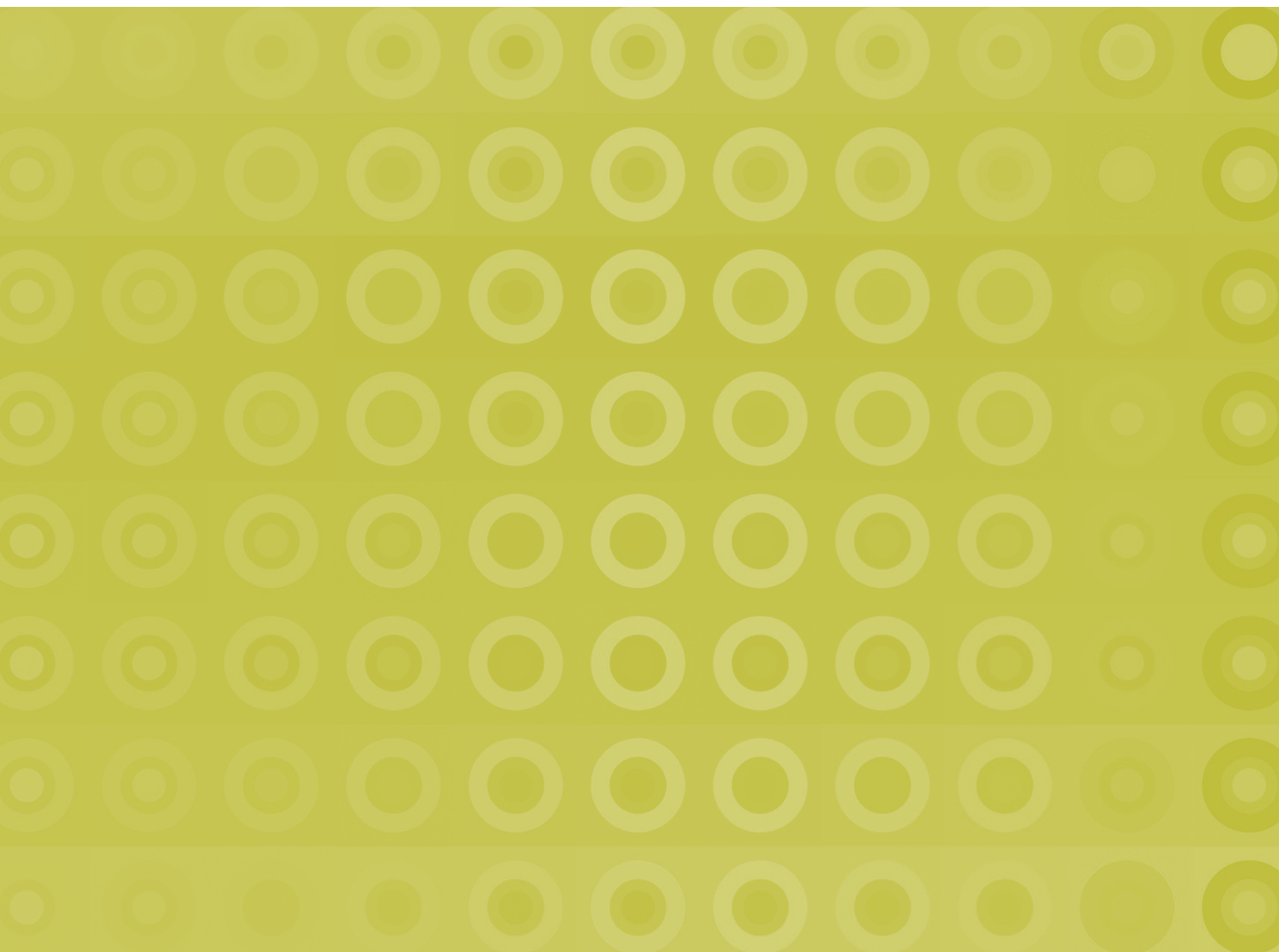




Llywodraeth Cymru
Welsh Government

www.cymru.gov.uk

Medrusrwydd penaethiaid – canllawiau i ysgolion



Canllawiau

Dogfen ganllawiau: rhif 153/2014

Dyddiad cyhoeddi: Medi 2014

Yn disodli dogfen ganllawiau: rhif 139/2014

Medrusrwydd penaethiaid – canllawiau i ysgolion

- Cynulleidfa** Cyrff llywodraethu ysgolion a gynhelir yng Nghymru; consortia rhanbarthol; awdurdodau lleol; awdurdodau esgobaethol; penaethiaid ac undebau athrawon.
- Trosolwg** Mae'r ddogfen hon yn cynnig canllawiau i ysgolion, cyrff llywodraethu, awdurdodau lleol, consortia rhanbarthol, awdurdodau esgobaethol ac undebau llafur ar reoli penaethiaid a all fod yn destun gweithdrefnau medrusrwydd. Mae yna weithdrefnau medrusrwydd ar wahân i staff addysgu a staff cymorth.
- Camau i'w cymryd** Rhaid i bob corff llywodraethu sefydlu gweithdrefnau ar gyfer ymdrin â diffyg medrusrwydd ar ran staff ym mhob ysgol. Mae'r canllawiau hyn yn amlinellu gweithdrefn enghreifftiol ar gyfer ymdrin â diffyg medrusrwydd pennaeth. Rhaid i bob corff llywodraethu ystyried y canllawiau hyn pan fyddant yn ystyried diffyg medrusrwydd pennaeth ac yn dod i benderfyniad ynghylch y mater.
- Effaith dyletswydd i ystyried canllawiau yw bod yn rhaid i'r person neu bersonau y'u cyfeirir ato/atynt eu cynnwys yn y meini prawf a gymhwysir wrth wneud y penderfyniad perthnasol neu gymryd y camau gweithredu perthnasol.
- Rhagor o wybodaeth** Dylid cyfeirio ymholiadau am y ddogfen hon at:
Tîm y Gweithlu
Yr Adran Addysg a Sgiliau
Llywodraeth Cymru
Parc Cathays
Caerdydd
CF10 3NQ
e-bost: WorkforceTeamMailbox@cymru.gsi.gov.uk
- Copïau ychwanegol** Mae'r ddogfen hon ar gael o wefan Llywodraeth Cymru yn www.cymru.gov.uk/addysgasgiliau

Cynnwys

Cyflwyniad	3
Cyd-destun	4
Rheoli perfformiad	6
Rheoli Perfformiad	6
Delio â pherfformiad anfoddhaol	8
Codi mater perfformiad anfoddhaol	8
Egluro'r mater	8
Medrusrwydd neu gamymddwyn?	8
Egwyddorion cyffredinol	10
Gwerthoedd	10
Gweithdrefnau	10
Camau gweithredu	11
Cofnodi a monitro	11
Cynnydd tuag at wella perfformiad	12
Camymddwyn	12
Anabledd	13
Cyfrinachedd	13
Cynrychiolydd	13
Amgylchiadau eithriadol	14
Rolau a chyfrifoldebau	15
Rôl y pennaeth	15
Rôl y cynrychiolydd	15
Rôl y corff llywodraethu	15
Rôl cadeirydd y llywodraethwyr	16
Rôl panel medrusrwydd y llywodraethwyr	16
Rôl yr awdurdod priodol	17
Rôl y consortiwm	17
Gweithdrefnau medrusrwydd	18
Cam 1: Cam anffurfiol	18
Cam 2: Cam ffurfiol	20
Cam 3: Pwyllgor disgyblu a diswyddo staff	25

Atodiad A: Siart llif rheoli tangyflawni	30
Atodiad B: Dogfennau canllaw a dogfennau eraill sy'n berthnasol i atal tangyflawni	33
Atodiad C: Apelio	34
Atodiad D: Salwch ac absenoldeb pennaeth	35
Atodiad E: Cwyno	36

Cyflwyniad

Mae'r polisi hwn yn berthnasol i reoli penaethiaid a all fod yn destun gweithdrefnau medrusrwydd. Mae yna weithdrefnau medrusrwydd ar wahân i staff addysgu a staff cymorth.

Mae Llywodraeth Cymru a'r holl bartneriaid yn ymrwymo i ddarparu addysg o'r radd flaenaf i blant a phobl ifanc Cymru. Cydnabyddir bod proffesiynoldeb yr holl staff sy'n gweithio yn ein hysgolion yn hollbwysig i gyrraedd y nod hwn. Mae gan benaethiaid rôl allweddol i godi safonau dysgu ac addysgu yn eu hysgolion. Mae Llywodraeth Cymru yn ymrwymo i sicrhau bod gan bob pennaeth y sgiliau, yr wybodaeth, y cymhwysedd a'r ddawn briodol i gyflawni eu rolau yn effeithiol. Mae'n cydnabod bod y gofynion ar benaethiaid yn gymhleth ac yn amrywiol oherwydd eu hatebolrwydd i amrywiaeth eang o randdeiliaid, gan gynnwys disgyblion, athrawon, rhieni, llywodraethwyr, awdurdodau lleol, consortia, Llywodraeth Cymru a'r gymuned ehangach.

Cyfrifoldeb y pennaeth yw ymrwymo i ddatblygiad proffesiynol parhaus a chymryd unrhyw gamau gweithredu angenrheidiol i wella ei berfformiad i gyrraedd y safonau proffesiynol uchel a ddisgwylir. Yn y mwyafrif helaeth o achosion, mae penaethiaid ein hysgolion yn bodloni'r gofynion perfformiad a ddisgwylir ganddynt wrth eu gwaith, ac yn aml yn rhagori ar y rhain. Dan rai amgylchiadau, fodd bynnag, bydd penaethiaid unigol yn wynebu anawsterau am bob math o resymau gwahanol, ac yn methu cyflawni eu gwaith yn effeithiol o bosibl.

Pan fydd penaethiaid yn tangyflawni, cyfrifoldeb cadeirydd y llywodraethwyr yw tynnu sylw'r unigolyn at hyn a chydweithio'n agos â'r unigolyn er mwyn rhoi cymorth i wella ei berfformiad i lefel dderbyniol. Cyfrifoldeb cadeirydd y llywodraethwyr a'r corff llywodraethu yw cynorthwyo penaethiaid sy'n tangyflawni i gyrraedd y safonau proffesiynol gofynnol.

Nod y canllawiau hyn yw cyflwyno dull adeiladol o sicrhau perfformiad gwell yn y gwaith drwy oruchwylio, mentora, hyfforddiant, cymorth, adolygu a datblygu effeithiol a sicrhau tegwch wrth ymateb i'r sefyllfaoedd hynny lle nas gwelir unrhyw welliant.

Cyd-destun

Corff llywodraethu'r ysgol sy'n gyfrifol am ystyried a, lle y bo angen, cymhwyso gweithdrefnau medrusrwydd i benaethiaid. Mae'r ddogfen hon yn darparu fframwaith ar gyfer rheoli medrusrwydd penaeithiaid ac mae'n ceisio egluro priod rôl a rhwymedigaethau llywodraethwyr, awdurdodau lleol, awdurdodau esgobaethol a'r consortia rhanbarthol i ddarparu'r cymorth a'r cyngor sydd eu hangen i lywodraethwyr gyflawni eu cyfrifoldebau yn deg, yn drwyadl ac yn effeithiol. Er mai'r corff llywodraethu sy'n atebol yn y pen draw am ddelio â medrusrwydd penaeithiaid, lluniwyd y canllawiau hyn i adlewyrchu'r arferion gorau. Mae hyn yn cynnwys disgwyliad y bydd llywodraethwyr yn cael cyngor a chefnogaeth broffesiynol gan yr awdurdod lleol, yr awdurdod esgobaethol neu'r consortiwm sy'n gweithredu ar ran awdurdod lleol, yn ystod pob cam o'r broses.

Mae'r ddogfen hon yn adlewyrchu'r Model Cenedlaethol ar gyfer Gweithio'n Rhanbarthol. Mae'n egluro bod awdurdodau lleol yn cadw cyfrifoldebau statudol am safonau ysgolion. Er mai'r consortia rhanbarthol sy'n gyfrifol am reoli a chyflawni trefniadau gweithredol ar gyfer gwella ysgolion, maent yn gweithredu ar ran awdurdodau lleol ac yn atebol iddynt. Yr awdurdod lleol, felly, sy'n cadw'r pwerau a'r rhwymedigaethau statudol perthnasol. O safbwynt ysgolion, y gofyniad allweddol yw sicrhau bod cyngor yn glir, yn brydlon, yn gyson ac o'r ansawdd uchel sy'n angenrheidiol i alluogi'r corff llywodraethu i sicrhau newid a gwelliant.

Bydd angen cyngor proffesiynol ar gyrff llywodraethu, a hynny ar brosesau addysg a rheoli adnoddau dynol. Er y gall y consortia ddarparu'r cyntaf ar ran yr awdurdod lleol sy'n atebol, mater i awdurdodau lleol benderfynu arno yn lleol fydd y trefniadau i sicrhau cymorth rheoli adnoddau dynol effeithiol ac o safon uchel. Gall hyn amrywio rhwng consortia ac, o ganlyniad, lluniwyd y canllawiau hyn ar y ddealltwriaeth bod ffynhonnell cyngor o'r fath wedi ei phenderfynu'n lleol, a bod manylion y ffynhonnell wedi'u rhannu â phob corff llywodraethu a'u bod ar gael pan fo angen.

Er bod cydberthyniad cryf rhwng perfformiad y pennaeth a pherfformiad yr ysgol, dylai unrhyw ddyfarniad sy'n arwain at ddefnyddio'r gweithdrefnau hyn fod yn seiliedig ar dystiolaeth, a heb eu tybio. Mae'r gweithdrefnau hyn yn adlewyrchu'r disgwyliad y bydd penderfyniadau am berfformiad pennaeth yn seiliedig ar dystiolaeth a gyflwynir ar bob cam ac yn cael eu gwneud yn dilyn rhoi ystyriaeth deg i ymateb y pennaeth.

Mae'r gweithdrefnau hyn yn cynnwys y gofyniad i gynllunio, darparu adnoddau a gweithredu rhaglenni wedi eu teilwra i gynorthwyo penaeithiaid i gyrraedd y safonau perfformiad gofynnol. Dylai'r awdurdodau lleol a'r consortia gefnogi hyn, yn gyson â'r egwyddor mai diben ac ymrwymiad pob parti yw codi safonau a gwella deilliannau, gan gydnabod bod y brif rwymedigaeth i fodloni'r safonau gofynnol yn gorwedd gyda'r pennaeth.

Dylai llywodraethwyr barchu cyfrinachedd ac effaith bosibl rhyddhau gwybodaeth yn amhriodol ar enw da'r pennaeth a'r ysgol. Mae hon yn rhwymedigaeth allweddol wrth reoli gweithdrefnau medrusrwydd yn effeithiol. Fe'i hategir gan y ffaith y gallai rhyddhau gwybodaeth gyfrinachol olygu torri'r Ddeddf Diogelu Data, gan olygu y

byddai'r unigolyn a fyddai'n gyfrifol am wneud hynny yn agored i gamau cyfreithiol yn ei erbyn.

Rheoli perfformiad

Rheoli perfformiad

Mae rheoli perfformiad yn helpu ysgolion i wella drwy gynorthwyo a gwella gwaith penaethiaid. Mae'n gosod fframwaith i benaethiaid a llywodraethwyr gytuno ar flaenoriaethau ac amcanion a'u hadolygu yng nghyd-destun datblygu proffesiynol a chyflawni cynlluniau gwella ysgol. Rhoddir pwyslais ar sicrhau bod addysgu ac arwain yn fwy effeithiol er lles disgyblion, athrawon ac ysgolion.

Mae gweithdrefnau rheoli perfformiad effeithiol yn dangos ymrwymiad ysgol i ddatblygu'r pennaeth, sicrhau boddhad swydd a lefel uchel o arbenigedd. Bydd hefyd yn helpu penaethiaid i ddiwallu anghenion disgyblion a chodi safonau. Mae rheoli perfformiad effeithiol yn golygu rhoi sylw parhaus i fonitro cynnydd yn ystod y flwyddyn, ymyrryd yn gynnar a darparu cymorth wedi'i deilwra i fynd i'r afael ag anghenion datblygu penaethiaid. Mae canllawiau ar drefniadau rheoli perfformiad i benaethiaid yng Nghymru ar gael yn

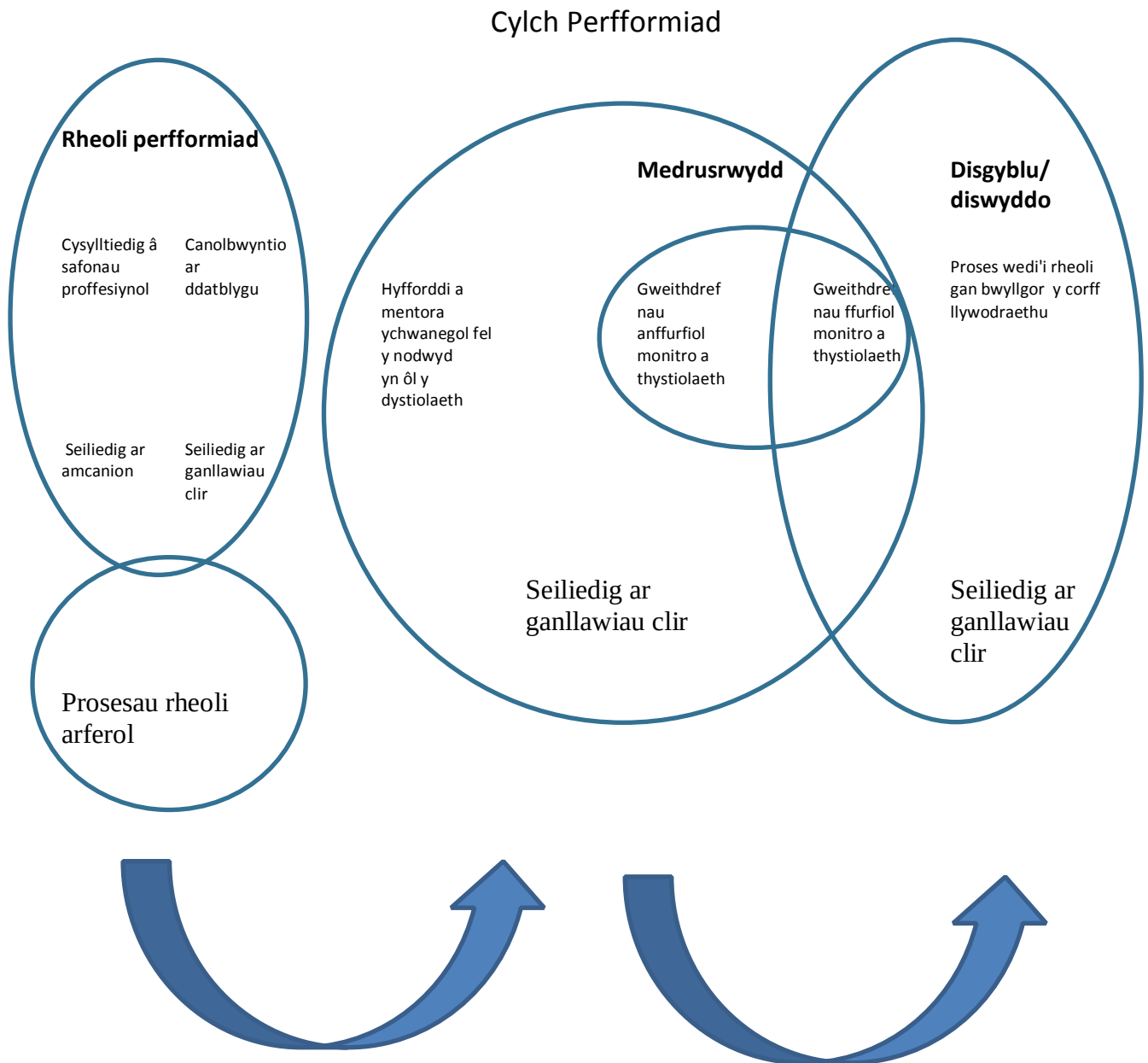
<http://dysgu.cymru.gov.uk/yourcareer/performance/management/pmguidance/?skip=1&lang=cy>

Sylwer bod rheoliadau ar wahân ar gyfer gweithdrefnau i fynd i'r afael â pherfformiad anfoddhaol. Nid yw cyfarfod adolygu a datganiad gwerthuso rheoli perfformiad yn rhan o unrhyw weithdrefnau disgyblu neu fedrusrwydd ffurfiol. Ond, efallai y bydd y rhai sy'n gyfrifol am wneud penderfyniadau ar faterion yn ymwneud â medrusrwydd yn ystyried unrhyw wybodaeth berthnasol o ddatganiadau gwerthuso.

Bydd trafodaethau proffesiynol a chymorth priodol, wedi'u targedu drwy reoli perfformiad effeithiol yn helpu i osgoi'r angen am weithdrefnau medrusrwydd yn ddiweddarach. Yn y rhan fwyaf o achosion dylid cyflawni gwelliant drwy brosesau adolygu presennol, gyda chymorth priodol wedi'i deilwra pan fo'n angenrheidiol. Mewn achosion lle nodir pryderon o ran perfformiad anfoddhaol posibl penaethiaid, dylid rhoi'r gweithdrefnau hyn ar waith cyn gynted â phosibl.

Mae Ffigur 1 isod yn tynnu sylw at y berthynas rhwng rheoli llinell effeithiol a rheoli perfformiad a gweithdrefnau i atal tangyflawni. Diben y canllawiau hyn yw ymdrin ag elfen medrusrwydd y cylch perfformiad a ddangosir isod.

Ffigur 1: Cylch perfformiad



Delio â pherfformiad anfoddhaol

Codi mater perfformiad anfoddhaol

Drwy godi mater perfformiad anfoddhaol, y nod yw galluogi:-

- penaethiaid i fod yn ymwybodol, yn brydlon, o amgylchiadau lle mae tystiolaeth yn dangos nad yw'r safonau gofynnol yn cael eu cyrraedd
- llywodraethwyr a phenaethiaid i fod yn glir ynghylch y safonau perfformiad a ddisgwylir a sut y rhoddir tystiolaeth o hyn
- penaethiaid i gael cymorth i wella lefelau'r sgiliau, gwybodaeth adawn sy'n ofynnol ganddynt i arwain eu hysgol a chyflawni gwell deilliannau i ddysgwyr
- penaethiaid i fanteisio ar raglen briodol o fonitro, cymorth, arweiniad a hyfforddiant i gyrraedd a chynnal y safonau perfformiad gofynnol
- cyrff llywodraethu i ymateb yn brydlon i berfformiad anfoddhaol penaethiaid
- proses deg a chyson i gael ei sefydlu i geisio dileu tangyflawni

Egluro'r mater

Ar bob cam, rhaid rhoi cyfle i benaethiaid glywed pam neu sut yr ystyrir bod eu perfformiad yn anfoddhaol. Dylid rhoi'r cyfle i benaethiaid gael eglurhad a rhoi unrhyw esboniad maent am ei gyflwyno, gyda'u barn yn cael ei hystyried. Dylid hefyd cynnig cymorth wedi'i deilwra a gwell i benaethiaid, gyda meini prawf clir o lwyddiant clir a deilliannau disgwylidig y cytunwyd arnynt.

Cyrff llywodraethu sy'n gyfrifol am gychwyn unrhyw ymchwiliad, datblygu rhaglenni cymorth, rhoi rhybuddion ac am unrhyw benderfyniad i ddiswyddo yn unol â'r weithdrefn hon.

Medrusrwydd neu gamymddwyn?

Os codir pryderon am berfformiad anfoddhaol pennaeth, mae'n bwysig dod o hyd i'r ffeithiau a defnyddio'r gweithdrefnau priodol. Mae angen dealltwriaeth glir o'r hyn sy'n cael ei ystyried yn berfformiad anfoddhaol gan gynnwys a yw'n ddifffyg medrusrwydd oherwydd afiechyd, difffyg medrusrwydd oherwydd difffyg cymhwysedd neu a yw'n achos o gamymddwyn proffesiynol. Canllaw yn unig yw'r diffiniadau canlynol. Mae'n bwysig bod cadeirydd y llywodraethwyr yn ceisio cyngor rheoli adnoddau dynol priodol i sicrhau bod y weithdrefn gywir yn cael ei defnyddio.

Camymddwyn: gweithredu neu ddifffyg gweithredu sy'n torri rhwymedigaethau contractiol y pennaeth, y rheolau a osodwyd gan gyflogwr penodol a/neu God Ymarfer ac Ymddygiad Proffesiynol Cyngor Addysgu Cyffredinol Cymru (CyngACC). Bydd y gweithdrefnau disgyblu y cytunwyd arnynt yn gymwys mewn achosion o'r fath.

Medrusrwydd oherwydd salwch: yn ymwneud ag unrhyw ddifffygion iechyd neu unrhyw nodwedd gorfforol neu feddyliol arall sy'n arwain at berfformiad anfoddhaol. Bydd y gweithdrefnau salwch y cytunwyd arnynt yn gymwys mewn achosion o'r fath.

Medrusrwydd oherwydd diffyg cymhwysedd: diffyg sgiliau neu ddawn sy'n arwain at berfformiad anfoddhaol. Bydd y gweithdrefnau medrusrwydd penaethiaid hyn yn gymwys mewn achosion o'r fath.

Egwyddorion cyffredinol

Diben cyffredinol rheoli perfformiad anfoddhaol penaethiaid yw sicrhau gwelliant – mae hyn yn ymdrech ar y cyd rhwng y corff llywodraethu a'r pennaeth.

Mae'r egwyddorion sylfaenol gydol y broses fedrusrwydd fel a ganlyn:-

Gwerthoedd

Dylid trin penaethiaid â pharch, cysondeb a thegwch.

Dylai pawb sy'n gysylltiedig â'r dasg o reoli perfformiad anfoddhaol ac ymchwiliadau cysylltiedig wneud hynny'n gyfrinachol ar bob cam o'r broses fedrusrwydd.

Lle cyfeirir at 'safonau perfformiad gofynnol' yn y gweithdrefnau hyn, mae hynny'n golygu'r Safonau Arweinyddiaeth a'r *Cod Ymddygiad ac Ymarfer Proffesiynol ar gyfer Athrawon Cofrestredig* (CyngACC).

Gweithdrefnau

- Ni fydd penaethiaid sy'n destun gweithdrefnau medrusrwydd ffurfiol yn parhau i fod yn gyfrifol am broses rheoli perfformiad yr ysgol
- Dylid rhoi pum diwrnod gwaith o rybudd ysgrifenedig i benaethiaid sy'n destun gweithdrefnau medrusrwydd ffurfiol, sy'n nodi amser a man cynnal unrhyw gyfarfod ffurfiol
- Os nad yw cynrychiolydd y pennaeth yn gallu dod i gyfarfod a allai o bosibl arwain at rybudd ffurfiol, dylai cynrychiolydd yr athro gynnig dyddiad arall o fewn pum diwrnod gwaith fel arfer. Os na fydd cynrychiolydd y pennaeth yn gallu mynychu ar y dyddiad a aildrefnwyd, gellir cynnal y cyfarfod hebddo neu derbynnir sylwadau ysgrifenedig
- Dylid trefnu pob cyfarfod ar gamau amrywiol y weithdrefn fedrusrwydd cyn gynted â phosibl o fewn y terfynau amser penodedig. Os na ellir gwneud hyn o fewn y terfynau amser am ryw reswm y gellir ei gyfiawnhau, yna gellir eu hystyn gyda chytundeb y ddwy ochr
- Ni chaiff penaethiaid eu diswyddo fel rheol ar sail perfformiad heb rybuddion blaenorol. Serch hynny, mewn achosion difrifol o esgeulustod dybryd, gall fod yn briodol diswyddo heb fod pennaeth wedi derbyn rhybudd blaenorol
- Bydd penaethiaid sy'n destun y prosesau medrusrwydd hyn yn cael eu hysbysu'n ysgrifenedig am yr hyn sy'n cael ei ystyried yn berfformiad anfoddhaol a'r pryderon a godwyd yn eu herbyn, cyn unrhyw gyfarfod. Byddant hefyd yn cael y cyfle i fynegi sylwadau ar yr achos a chyflwyno tystiolaeth berthnasol cyn y gwneir unrhyw benderfyniad
- Bydd gan benaethiaid hawl i apelio i'r corff llywodraethu ar unrhyw adeg yn ystod y gweithdrefnau medrusrwydd ffurfiol (Cam 2)

Camau gweithredu

- Wrth baratoi ar gyfer cyfarfodydd ffurfiol, rhaid i unrhyw dystiolaeth a gyflwynir gan y naill ochr neu'r llall gael ei darparu ymlaen llaw
- Ar bob cam o'r broses fedrusrwydd, mae hawl gan benaethiaid i gael cwmni cydweithiwr neu eu cynrychiolydd undeb llafur. Dylid nodi nad yw hyn yn cynnwys hawl i gynrychiolaeth mewn cyfarfodydd adolygu a gynhelir gyda'r cynghorydd a benodwyd at ddibenion monitro ac adolygu perfformiad (oni nodir yn wahanol)
- Bydd yr amserlen ar gyfer bob cam yn dibynnu ar natur y perfformiad anfoddhaol, gwelliannau a nodwyd fel rhai angenrheidiol a'r cymorth a'r datblygiad i'w ddarparu. Dylai amserlenni fod yn ddigon rhesymol i'r pennaeth allu dangos ei fod yn gallu cyrraedd a chynnal lefelau perfformiad gwaith derbyniol a gwell
- Gall hyd y cyfnod adolygu amrywio ar bob cam, gan ystyried amgylchiadau a chymhlethdod pob achos a gellir ei ymestyn yn unol â'r weithdrefn hon. Yn gyffredinol, bydd y cyfnodau adolygu'n para 20–40 o ddiwrnodau gwaith. Gellid ystyried cyfnod adolygu hwy ond dylid osgoi unrhyw oedi diangen
- Os yw'r Pennaeth yn absennol oherwydd salwch yn ystod unrhyw gam o'r broses fedrusrwydd, yna dylid cael cyngor gan adnoddau dynol i sicrhau nad oes gormod o oedi i'r broses fedrusrwydd. Dylai penaeithiaid fod yn ymwybodol na fydd y broses o reoli'u perfformiad anfoddhaol o reidrwydd yn dod i ben oherwydd eu habsenoldeb yn sgil salwch
- Caniateir apelïadau yn erbyn rhybuddion ffurfiol dan y broses Fedrusrwydd (gweler 'Atodiad C: Apelio) ond ni ddylent achosi oedi i natur barhaus y broses. Mae'r cyflogwr dan orfodaeth i sicrhau bod y prosesau a fabwysiedir yn deg ac yn rhesymol o dan yr amgylchiadau a bydd ffynhonnell cyngor adnoddau dynol y corff llywodraethu yn cefnogi a chynghori. Dylid gwrandao ar gwynion ar wahân, gan na ddylai un weithdrefn gael blaenoriaeth awtomatig dros un arall (gweler 'Atodiad E: Cwyno).

Cofnodi a monitro

Mae cofnodi'r holl dystiolaeth, rhoi trefniadau monitro ac asesu ar waith a gwerthuso'r rhaglen gymorth yn hollbwysig i weithredu'r broses fedrusrwydd. Rhaid i waith casglu tystiolaeth a monitro fod ar wahân i brosesau rheoli perfformiad arferol yn yr ysgol. Er nad oes modd defnyddio gweithdrefnau rheoli perfformiad fel rhan o'r broses fedrusrwydd, gellir defnyddio unrhyw dystiolaeth berthnasol a gesglir, gan gynnwys tystiolaeth yn deillio o waith monitro. Rhaid rhannu'r holl ddata a thystiolaeth a gesglir â'r holl bartïon perthnasol, gan gynnwys darparu copïau ysgrifenedig.

Dylid cofnodi holl gamau'r broses fedrusrwydd yn llawn, a dylai'r pennaeth fod â chofnod o'r holl gyfweiliadau ac adolygiadau gan nodi dyddiad, amser ac esboniad a ddarparwyd yn ystod pob cam o'r weithdrefn.

Os oes modd, dylid cael cytundeb y pennaeth ynghylch nodiadau unrhyw gyfarfodydd a gynhelir o dan gamau ffurfiol y weithdrefn a dylai'r pennaeth eu llofnodi. Os yw'r pennaeth yn amau cywirdeb unrhyw nodiadau, dylid gofyn iddo

newid y nodiadau a'u dychwelyd gyda chopi o unrhyw nodyn a gymerwyd ganddo neu ei gynrychiolydd sy'n sail i'r newidiadau a gynigir.

Ar ôl cwblhau pob cam perthnasol o'r broses fedruswydd ac os bydd y pennaeth yn rhan o'r cylch rheoli perfformiad unwaith eto, dylid cadw cofnodion o'r dyddiad hwnnw am y cyfnodau a awgrymir isod.

- Rhybudd ffurfiol – blwyddyn
- Rhybudd terfynol – blwyddyn

Ar ôl y cyfnodau a awgrymir, dylid dileu'r rhybuddion, ac felly ni ellir cyfeirio atynt mwyach naill ai'n anffurfiol neu'n ffurfiol. Os yw materion yn mynd ymlaen i Gam 3 a'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff yn ymdrin â nhw, dylid cadw cofnod ysgrifenedig cyfoes yn unol â rheoliadau llywodraethu ysgolion.

Cynnydd tuag at wella perfformiad

Os yw'r pennaeth yn llwyddo i gyrraedd y safon ofynnol yn gyson yn ystod unrhyw gam o'r weithdrefn fedruswydd, a bod tystiolaeth yn awgrymu bod y gwelliant hwn yn gynaliadwy, fel y nodwyd yn y meini prawf llwyddiant a'r deilliannau disgwyliedig y cytunwyd arnynt, yna bydd y weithdrefn yn dod i ben. Bydd cadeirydd y llywodraethwyr yn rhoi gwybod i'r pennaeth am hyn, ar lafar ac yn ysgrifenedig. Rhaid annog a chynorthwyo'r pennaeth i gynnal y perfformiad hwnnw yn y dyfodol.

- Fodd bynnag, os ymhen blwyddyn i ddirwyn y weithdrefn i ben yn llwyddiannus, na fydd y pennaeth yn parhau i gynnal y safon ofynnol o ran perfformiad a bydd cadeirydd y llywodraethwyr yn ailgychwyn y weithdrefn fedruswydd gan ddechrau gyda'r cam lle ddaeth y broses fedruswydd flaenorol i ben.

Os oes angen ailgychwyn y weithdrefn fedruswydd hon ar fwy na dau achlysur, yna gall cadeirydd y llywodraethwyr ystyried a oes digon o dystiolaeth gronnus o faterion perfformiad difrifol i'w gwneud yn ofynnol ailddechrau gweithdrefnau medruswydd ar Gam 3 (Pwyllgor Disgyblu a Diswyddo).

Camymddwyn

Os daw i'r amlwg, yn ystod y weithdrefn fedruswydd hon, mai mater o gamymddwyn sy'n peri pryder oherwydd i'r pennaeth fethu â gwneud rhywbeth o ganlyniad i'w esgeulustod ei hun neu am iddo wrthod gweithredu, yna nid yw'n fater o ddiffyg medruswydd a dylid ymdrin â hynny yn unol â pholisi disgyblu/diswyddo'r ysgol. Gall rhywun sy'n mynd ati'n fwriadol i ddiystyru safonau perfformiad proffesiynol, neu sy'n gwrthod cydweithredu â mesurau teg a rhesymol sydd â'r nod o wella perfformiad, gael ei ystyried yn enghraifft o gamymddwyn neu o gamymddwyn difrifol mewn achosion eithafol.

Anabledd

Cyn neu yn ystod y broses fedrusrwydd hon, mae'n bosibl y daw cadeirydd y llywodraethwyr yn ymwybodol bod gan y pennaeth anabledd sy'n dod o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Mae'n rhaid i gadeirydd y llywodraethwyr ystyried a allai'r perfformiad gwael o bosibl fod wedi'i achosi gan anabledd yr unigolyn neu a yw'n gysylltiedig â'r anabledd, ac y dylid ei drin yn unol â darpariaethau Deddf Cydraddoldeb 2010. Dan amgylchiadau o'r fath, dylid ceisio cyngor gan reolwyr adnoddau dynol i benderfynu a ddylid cyfeirio'r achos at arbenigwr lechyd Galwedigaethol i gael cyngor pellach, i ystyried y posibilrwydd o addasiadau rhesymol a'r effaith a gaiff yr anabledd ar gymhwyso'r gweithdrefnau medrusrwydd. Ni fydd pennaeth o reidrwydd yn cael ei eithrio o'r gweithdrefnau medrusrwydd ar sail anabledd.

Er hynny, ystyrir a oes 'addasiadau rhesymol' y gellid eu gwneud i'w trefniadau gweithio gan gynnwys newid dyletswyddau neu ddarparu rhagor o offer neu hyfforddiant.

Os yw'r perfformiad gwael yn cael ei achosi gan yr anabledd, gallai rhoi rhybudd dan y weithdrefn hon fod gyfystyr â gwahaniaethu. I osgoi amgylchiadau o'r fath, dylid ceisio cyngor gan gynghorydd adnoddau dynol priodol.

Cyfrinachedd

Bydd y llywodraethwyr yn cael eu rhybuddio ynghylch pwysigrwydd cyfrinachedd a chanlyniadau unrhyw achos o dorri cyfrinachedd. Dylid ymdrin â materion perfformiad mewn modd sensitif gan barchu preifatrwydd yr unigolion dan sylw. Dylai pob parti drin unrhyw wybodaeth a ddaw i'w ran ynglŷn â mater sy'n ymwneud â'r gweithdrefnau medrusrwydd fel gwybodaeth gyfrinachol.

Ni all y pennaeth nac unrhyw un sy'n bresennol gydag ef/hi wneud unrhyw gofnodion electronig o unrhyw gyfarfodydd neu wrandawiadau a gynhelir o dan weithdrefnau medrusrwydd heb gytundeb.

Bydd y pennaeth, fel rheol, yn cael gwybod enwau unrhyw dystion y mae eu tystiolaeth yn berthnasol i'w wrandawriad medrusrwydd oni bai y dylid cadw enw'r tyst yn gyfrinachol.

Bydd y llywodraethwyr yn cael eu rhybuddio ynghylch pwysigrwydd cyfrinachedd a chanlyniadau unrhyw achos o dorri cyfrinachedd.

Cynrychiolydd

Gall y pennaeth ddod â chydymaith i unrhyw wrandawriad medrusrwydd neu wrandawriad apêl o dan y weithdrefn fedrusrwydd hon. Gall y cydymaith fod yn gynrychiolydd undeb llafur neu'n gydweithiwr. Rhaid i'r pennaeth roi gwybod i gadeirydd panel medrusrwydd y llywodraethwyr pwy yw'r cydymaith a ddewiswyd mewn da bryd cyn unrhyw wrandawriad.

Rhoddir caniatâd i gydymaith gael amser rhesymol yn rhydd o'i ddyletswyddau heb golli cyflog ond nid oes rhaid i unrhyw un weithredu fel cydymaith os nad yw'n dymuno gwneud hynny.

- Rhaid nad oes unrhyw wrthdaro buddiannau a allai ragfarnu'r gwrandawriad sy'n berthnasol i ddewis y pennaeth o gydymaith. Bydd disgwyl hefyd i'r cydymaith fod ar gael ar gyfer y cyfnodau o amser sy'n angenrheidiol i fodloni amserlenni'r weithdrefn fedrusrwydd.

Mae'n bosibl y bydd angen ystyried caniatáu i'r pennaeth ddod â chydymaith nad yw'n gydweithiwr neu'n gynrychiolydd undeb llafur os bydd hyn yn helpu i oresgyn anhawster penodol sy'n codi yn sgil anabledd.

Amgylchiadau eithriadol

Dan amgylchiadau eithriadol lle mae gan gadeirydd y llywodraethwyr dystiolaeth ddiamheuol sy'n dangos y byddai parhau i gyflogi'r pennaeth yn peryglu'r ysgol, addysg disgyblion neu os byddai'n golygu y byddai'r disgyblion neu staff mewn perygl o niwed, gall fod yn briodol symud yn syth i roi rhybudd ysgrifenedig terfynol neu gyfeirio'r mater i'r Pwyllgor Disgyblu a Diswyddo Cam 3. Rhaid cael cyngor rheoli adnoddau dynol cyn gwneud unrhyw benderfyniad o'r fath.

Er mwyn i hyn ddigwydd, dylai perfformiad y pennaeth fod wedi dirywio i'r fath raddau islaw'r hyn sy'n ofynnol nes yr ystyrir ei bod hi'n amhosibl iddo wella a chodi i'r safon ofynnol, neu lle bo methiannau ym mherfformiad y pennaeth yn cael effaith niweidiol a difrifol ar yr ysgol. Gallai cadeirydd y llywodraethwyr hefyd ystyried diarddel y pennaeth os yw'n ymddangos bod hynny'n angenrheidiol er mwyn diogelu disgyblion, staff neu eiddo. Gall fod yn angenrheidiol cyfeirio at CyngACC, a bydd y cynrychiolydd adnoddau dynol penodedig yn cyngori ar hyn.

Rolau a chyfrifoldebau

Isod, ceir amlinelliad o rolau a chyfrifoldebau'r prif gyfranogwyr. Disgwylir i'r holl bartïon gydweithio i wella perfformiad y pennaeth.

Rôl y pennaeth

Dylai penaethiaid:

- fod yn gwbl ymwybodol o ofynion y Safonau Athrawon wrth eu Gwaith a Chod Ymarfer ac Ymddygiad Proffesiynol CyngACC
- bod yn gwbl ymwybodol o'r Safonau Arweinyddiaeth
- cydweithredu â'u cadeirydd llywodraethwyr i gytuno ar amcanion perfformiad
- cydweithredu â'u cadeirydd llywodraethwyr i gyrraedd lefel foddhaol o berfformiad cyffredinol
- bod yn gyfrifol am eu hyfforddiant a'u datblygiad eu hunain a mynd ati'n rhagweithiol i wella eu perfformiad lle nodwyd anghenion
- tynnu sylw eu cadeirydd llywodraethwyr at unrhyw ffactorau allanol a allai effeithio'n andwyol ar eu perfformiad
- gwneud pob ymdrech resymol i fynychu unrhyw gyfarfodydd neu wrandawiadau o dan y weithdrefn fedruswydd hon
- trafod gyda thîm iechyd galwedigaethol yr awdurdod lleol neu weithiwr iechyd proffesiynol â chymwysterau priodol lle bo'n briodol.

Rôl y cynrychiolydd

Dylai'r cynrychiolydd:

- fod yn gwmni i'r pennaeth yn ystod holl gamau ffurfiol y weithdrefn fedruswydd
- cefnogi'r pennaeth i gyflwyno tystiolaeth a gofyn am eglurhad am unrhyw faterion a godir yn ystod y cyfarfod
- ymgynghori â'r pennaeth, fel bo'r angen, yn ystod unrhyw gyfarfod
- cynrychioli'r pennaeth os nad yw'n gallu bod yn bresennol
- sicrhau eu bod yn gyfarwydd â chynnwys y gweithdrefnau medruswydd
- bod ar gael i fodloni'r amserlenni sydd wedi'u diffinio yn y weithdrefn.

Rôl y corff llywodraethu

Dylai'r corff llywodraethu:

- fod yn gwbl ymwybodol o ofynion y Safonau Athrawon wrth eu Gwaith a Chod Ymarfer ac Ymddygiad Proffesiynol CyngACC
- bod yn gwbl ymwybodol o'r Safonau Arweinyddiaeth
- bod yn gwbl gyfarwydd â'r polisiau perthnasol sy'n ymwneud â rheoli perfformiad
- sicrhau bod polisiau sy'n ymwneud â rheoli perfformiad a pherfformiad anfoddhaol penaethiaid yn cael eu gweithredu a'u bod yn gweithio'n

effeithiol ochr yn ochr â pholisïau perthnasol eraill (Cyfeiriwch at 'Atodiad B')

- sicrhau bod yr holl bolisïau perthnasol ar gael i'r pennaeth a'u bod yn cael eu hadolygu'n rheolaidd
- sicrhau bod pwyllgorau priodol y corff llywodraethu yn cael eu sefydlu a bod llywodraethwyr yn ymwybodol o'u cyfrifoldebau ac yn derbyn hyfforddiant priodol i'w cefnogi wrth eu gwaith.

Rôl cadeirydd y llywodraethwyr

Dylai cadeirydd y llywodraethwyr:-

- sicrhau bod y corff llywodraethu yn mabwysiadu gweithdrefn briodol i reoli medrusrwydd y pennaeth
- sefydlu a chynnal trefniadau effeithiol a chyfathrebu da â'r pennaeth mewn perthynas â pherfformiad a blaenoriaethau'r ysgol
- cael cyngor rheoli adnoddau dynol gan yr awdurdod lleol os bydd unrhyw bryderon am dangyflawniad y pennaeth
- cynnal cam anffurfiol (Cam 1) y weithdrefn hon
- penodi, lle bo'n briodol, aelod dynodedig o'r awdurdod lleol/consortium i ymchwilio i'r materion a/neu ddarparu cymorth priodol yn ystod y cam anffurfiol, llunio barn, ar ddiwedd y cam anffurfiol, o ran a aed i'r afael â'r pryderon a nodwyd neu i gynnull panel medrusrwydd y llywodraethwyr ynghyd i benderfynu a ddylid rhoi'r gweithdrefnau medrusrwydd ffurfiol ar waith
- ymgynghori â'r awdurdod lleol fel bo'r angen i sicrhau bod digon o allu ymhlith y llywodraethwyr i roi'r weithdrefn fedrusrwydd hon ar waith.

Rôl panel medrusrwydd y llywodraethwyr

Dylai panel medrusrwydd y llywodraethwyr:-

- gymryd camau a dull ystyriol ym mhob achos lle mae pryderon am berfformiad pennaeth
- sicrhau safonau tegwch, gwrthrychedd a chysondeb wrth drin y pennaeth ym mhob achos
- penderfynu a ddylid rhoi camau ffurfiol y weithdrefn fedrusrwydd ar waith
- dechrau ymchwiliad ffurfiol i'r materion a chymryd camau priodol ar unrhyw gam wrth reoli perfformiad anfoddhaol
- penodi, lle bo'n briodol, aelod dynodedig o'r awdurdod lleol/consortium i ymchwilio i'r materion a darparu cymorth priodol
- sicrhau bod rhaglen briodol o gymorth ac arweiniad yn cael ei chyflwyno i'r pennaeth y credir ei fod yn perfformio'n anfoddhaol
- cael cyngor a chymorth gan yr awdurdod lleol (neu'r awdurdod esgobaethol neu ddarparwr cymorth adnoddau dynol) ar bob cam o'r weithdrefn

Rôl yr awdurdod priodol

Gallai'r awdurdod priodol fod yn awdurdod lleol neu'n awdurdod esgobaethol a dylai'r awdurdod priodol:-

- weithio gyda'r consortiwm i roi cyngor a chefnogaeth i gadeirydd y llywodraethwyr a'r corff llywodraethu
- sicrhau bod cyngor rheoli adnoddau dynol o safon ar gael yn hawdd i'r cadeirydd a'r corff llywodraethu
- arfer, fel sy'n briodol, yr hawl i fynychu pob cyfarfod ffurfiol o'r corff llywodraeth a'i bwyllgorau at ddibenion cynghori
- arfer, fel sy'n briodol, bwerau ymyrryd er mwyn sicrhau bod y gweithdrefnau priodol yn cael eu mabwysiadu a'u dilyn, darparu neu gomisiynu hyfforddiant priodol i sicrhau bod cadeirydd y llywodraethwyr a'r corff llywodraethu yn alluog i fodloni eu rhwymedigaethau'n effeithiol o dan y weithdrefn hon
- cadw mewn cysylltiad â'r corff llywodraethu i sicrhau bod digon o allu ymhlith y llywodraethwyr i roi'r amrywiol gamau o'r gweithdrefnau medrusrwydd ac apelio ar waith

Rôl y consortiwm

Dylai'r consortiwm:-

- benodi swyddog â'r profiad priodol i gynorthwyo'r corff llywodraethu, gan weithredu ar ran yr awdurdod lleol perthnasol a bod yn atebol iddo
- dod o hyd i Gynghorydd Her profiadol, a'i neilltuo, i weithio gyda'r ysgol i helpu i godi safonau
- cytuno ar gymorth priodol i'r pennaeth, a bod yn gyfryngwr ar gyfer y cymorth hwn a'i sicrhau
- sicrhau cyfathrebu effeithiol â'r awdurdod lleol, a'i gyfranogiad i alluogi'r awdurdod hwnnw i gyflawni ei swyddogaethau statudol yn effeithiol.

Gweithdrefnau medrusrwydd

Bydd y gweithdrefnau medrusrwydd yn berthnasol i bob pennaeth.

Cam 1: Cam anffurfiol

Yn unol â Chod ACAS ac arferion da cydnabyddedig mewn cyflogaeth, derbynnir y dylai'r cam rhagarweiniol mewn unrhyw weithdrefn i reoli tangyflawni posibl fod yn broses anffurfiol lle mae'r pryderon yn cael eu nodi a'u dwyn at sylw'r cyflogai cyn bod gweithdrefnau medrusrwydd ffurfiol yn cael eu defnyddio.

Diben y cam anffurfiol yw:-

- tynnu sylw at bryderon yn gynnar
- sicrhau bod lefelau perfformiad disgwyledig yn cael eu deall
- egluro lefelau perfformiad cyfredol a nodi'r bwlch perfformiad
- trafod rhesymau dros y bwlch a nodi'r camau adferol sydd eu hangen
- sefydlu anghenion cymorth ychwanegol y pennaeth sydd eu hangen i wella perfformiad a sut y bydd y rhain yn cael eu diwallu
- pennu amserlen ar gyfer gwella gyda meini prawf llwyddiant clir ar gyfer y deilliannau disgwyledig
- egluro wrth y pennaeth y bydd methu mynd i'r afael â'r pryderon a nodwyd yn arwain at ddefnyddio'r gweithdrefnau medrusrwydd ffurfiol.

Ar y cam anffurfiol, cyfrifoldeb cadeirydd y llywodraethwyr, gyda chymorth priodol gan yr awdurdod lleol/consortium, fydd codi'r materion gyda'r pennaeth.

Codi mater perfformiad anfoddhaol

Yn y rhan fwyaf o amgylchiadau, disgwylir y bydd pryderon am berfformiad yn cael eu datrys drwy brosesau rheoli arferol, trafodaeth ac egluro'r ffeithiau a chytuno ar gamau adferol heb ddefnyddio'r gweithdrefnau medrusrwydd.

Cyn rhoi'r weithdrefn fedrusrwydd ar waith, rhaid i gadeirydd y llywodraethwyr sicrhau ei fod yn fodlon bod y pennaeth wedi derbyn cymorth priodol gwell, wedi'i deilwra, i'w helpu i wella ei berfformiad mewn amgylchedd cefnogol er mwyn cyrraedd a chynnal perfformiad o safon foddhaol.

Os yw pryderon ynghylch perfformiad pennaeth wedi cyrraedd y pwynt lle mae'n methu ag ymateb i adborth a gafodd drwy brosesau gwella arferol yr ysgol, dylid hysbysu'r Pennaeth ei bod yn angenrheidiol egluro'r rheswm/rhesymau posibl am ei berfformiad anfoddhaol.

Egluro'r mater ac ymchwilio iddo

Pan fo pryderon yn codi am berfformiad pennaeth, dylai cadeirydd y llywodraethwyr drefnu cyfarfod â'r pennaeth i drafod y pryderon hynny a cheisio dod o hyd i'r rhesymau y tu ôl iddynt a chlustnodi'r gefnogaeth y gellid ei chynnig i helpu'r

pennaeth i fynd i'r afael â hwy. Cyn y cyfarfod, dylai cadeirydd y llywodraethwyr gael cefnogaeth unigolyn o'r consortiwm sydd â'r arbenigedd priodol mewn addysg ac sydd heb gymryd rhan yn uniongyrchol yng ngwaith yr ysgol cyn hynny. Bydd yr unigolyn hwnnw yn gyfrifol am sicrhau eglurder ynghylch y pryderon a chasglu tystiolaeth briodol yn ei chyd-destun cyn y cyfarfod.

Dylai'r pennaeth dderbyn manylion y pryderon ynghylch ei berfformiad a chopi o'r weithdrefn fedrusrwydd bum diwrnod gwaith cyn y cyfarfod.

Bydd cynrychiolydd o'r awdurdod lleol fel arfer yn mynychu'r cyfarfod gyda chadeirydd y llywodraethwyr. Dylid cyflwyno tystiolaeth am y pryderon ynghylch perfformiad i'r pennaeth er mwyn i bawb ddeall beth yw'r materion ac er mwyn gallu nodi'r rhesymau y tu ôl iddynt.

Yn y cyfarfod, dylai cadeirydd y llywodraethwyr wrando ar ymateb y pennaeth er mwyn trafod ac ystyried y camau i'w cymryd i fynd i'r afael â'r pryderon a nodwyd ac, os yn bosibl, cytuno ar y camau hynny. Dylai'r pryderon ynghylch perfformiad a'r gefnogaeth y dylid ei darparu fod yn glir erbyn cyrraedd y cam hwn.

Yn sgil cynnal y cyfarfod, gall cadeirydd y llywodraethwyr benderfynu cymryd un o'r camau gweithredu a ganlyn:-

- penderfynu peidio â chymryd camau pellach gan fod cadeirydd y llywodraethwyr yn fodlon ag ymateb y pennaeth
- penderfynu y dylid llunio cynllun cymorth a phennu cyfnod adolygu i fynd i'r afael â'r pryderon ynghylch perfformiad.

Dylai'r cyfnod ar gyfer gwella perfformiad fod yn rhesymol ac yn gymesur, ond nid yn rhy hir ee rhwng 20 a 40 o ddiwrnodau gwaith (y cyfnod adolygu). Cadeirydd y llywodraethwyr fydd yn gyfrifol am bennu hyd y cyfnod adolygu a gosod targedau clir ar gyfer gwella perfformiad. Rhaid iddynt fod yn rhesymol, wedi'u pennu ar y cyd â chynghorydd y consortiwm, a rhaid eu trafod â'r pennaeth a'u cadarnhau yn ysgrifenedig.

Gallai rhai amgylchiadau eithriadol godi pan fo perfformiad anfoddhaol pennaeth yn cael ei ystyried mor ddifrifol fel y dylid rhoi'r weithdrefn ffurfiol ar waith ar unwaith (Cam 2). Dylid cael cyngor gan yr awdurdod lleol a, lle bo'n briodol, yr awdurdod esgobaethol cyn gwneud penderfyniadau o'r fath.

Cynllun cymorth

Yn ystod y cam hwn, bydd angen i'r ysgol sicrhau bod cymorth priodol ar gael i alluogi'r pennaeth i wella ei berfformiad. Gallai'r ymyriadau hyn gynnwys hyfforddi, mentora, cwnsela, gweithio mewn cymuned ddysgu broffesiynol, cyfleoedd hyfforddi a datblygu (sy'n wahanol i hyfforddiant), goruchwyllo a chymorth iechyd galwedigaethol, etc.

Yn ystod y cam hwn, dylai'r gefnogaeth a ddarperir i'r pennaeth fod yn benodol, wedi'i gyfyngu o ran amser a dylai ei helpu i wella ei berfformiad. Dylai'r pennaeth gael gwybod am y gofynion, sut bydd perfformiad yn cael ei adolygu, y cyfnod

adolygu, ac y bydd cam ffurfiol y weithdrefn fedrusrwydd yn cychwyn os na fydd gwelliant. Dylid penderfynu ar feini prawf llwyddiant a chytuno ar y canlyniadau disgwylidig. Dylid cynorthwyo a monitro mewn ffordd anfygythiol a chyda chydymdeimlad, gyda'r nod o wella perfformiad y pennaeth. Fodd bynnag, rhaid bod yn gwbl eglur y bydd Cam 2 y weithdrefn yn cael ei roi ar waith os na fydd gwelliant yn ystod y cyfnod adolygu.

Bydd cynrychiolydd y consortiwm, ar ran cadeirydd y llywodraethwyr, yn cydlynu'r gwaith o weithredu'r cynllun cymorth a bydd yn gyfrifol am gasglu tystiolaeth ynghylch perfformiad y pennaeth a'r cynnydd a wneir yn erbyn y targedau perfformiad gydol y cyfnod adolygu. Bydd manylion y cynnydd a wneir yn cael eu hadrodd i gadeirydd y llywodraethwyr yn ystod y cyfnod adolygu a'u cyflwyno i gadeirydd y llywodraethwyr ar ddiwedd y cyfnod.

Ar ddiwedd y cyfnod adolygu, dylai cadeirydd y llywodraethwyr gynnal cyfweiliad â'r pennaeth (yng nghwmni cynrychiolydd o'i undeb llafur neu gydweithiwr os yw'r pennaeth yn dymuno hynny). Bydd y cynghorydd consortiwm penodedig yn cyflwyno ei adroddiad a gallai fod o gymorth i gadeirydd y llywodraethwyr pe byddai cynrychiolydd o'r awdurdod lleol yn ymuno ag ef yn y cyfarfod.

Os bydd cadeirydd y llywodraethwyr yn penderfynu bod y dystiolaeth o'r rhaglen gymorth anffurfiol yn nodi bod perfformiad y pennaeth yn anfoddhaol o hyd, bydd cadeirydd y llywodraethwyr yn cynnull panel medrusrwydd llywodraethwyr ynghyd o dan gam 2a o'r weithdrefn.

Os bydd cadeirydd y llywodraethwyr yn penderfynu bod y pennaeth wedi gwella'n rhannol, gallai benderfynu ymestyn cyfnod y cam anffurfiol. Ni ddylai hyd unrhyw estyniad o'r fath ragori ar y cyfnod a glustnodwyd yn wreiddiol ar gyfer gwella a rhaid iddo fod yn seiliedig ar ddisgwyliadau clir o'r gwelliannau sydd i'w cyflawni. Rhaid rhoi cadarnhad ysgrifenedig o'r estyniad ac ni ddylid ei ailadrodd fwy nag unwaith.

Os bydd cadeirydd y llywodraethwyr yn penderfynu bod y dystiolaeth yn dangos bod perfformiad pennaeth wedi gwella i lefel foddhaol, bydd yn penderfynu na fydd angen cymryd camau pellach a bydd y weithdrefn yn dod i ben. Dylid cadarnhau'r canlyniad yn ysgrifenedig, a bydd y pennaeth yn cael ei atgoffa am y disgwyliad iddo gynnal safon foddhaol o berfformiad a chanlyniad unrhyw fethiant i gynnal y safon hon. Bydd angen nodi anghenion cefnogaeth a mynd i'r afael â'r rhain drwy drefniadau rheoli perfformiad rheolaidd.

Cam 2: Cam ffurfiol

Cam 2a: Cam Rhybuddio

Os bydd cadeirydd y llywodraethwyr yn penderfynu nad yw perfformiad y pennaeth wedi gwella i'r safon ofynnol wedi i gamau anffurfiol gael eu cymryd, yna bydd cadeirydd y llywodraethwyr yn rhoi gwybod i'r pennaeth y bydd gwrandawriad medrusrwydd yn cael ei drefnu, a fydd yn cael ei glywed gan banel llywodraethwyr, i ystyried a ddylid dechrau ar gamau ffurfiol y weithdrefn. Dylai panel y corff llywodraethu gael ei gefnogi gan gynrychiolydd o'r awdurdod lleol/yr esgobaeth.

Bydd panel y llywodraethwyr yn cynnwys 3 aelod o'r corff llywodraethu nad ydynt yn aelodau o staff. Dylai cynrychiolydd o'r awdurdod lleol (neu gynrychiolydd esgobaethol) fynychu mewn rôl gynghori gyda chaniatâd cadeirydd y panel.

Dylid rhoi gwybod yn ysgrifenedig i'r pennaeth am ddyddiad a threfniadau'r gwrandawriad, gan gynnwys ei hawl i gael cynrychiolydd o undeb llafur neu gydweithiwr yno gydag ef, o leiaf bum diwrnod gwaith cyn y gwrandawriad. Bydd yr holl ddogfennaeth ar gyfer y panel, gan gynnwys adroddiad swyddog y consortiwm yn cael eu cyflwyno ar y cam hwn.

Dylai'r adroddiad nodi'r diffyg yn y perfformiad, nodi manylion y camau a gymerwyd ar y cam anffurfiol ac effaith yr ymyriadau hynny neu fel arall.

Os bydd y pennaeth yn dymuno cyflwyno unrhyw ddogfennaeth, dylid ei darparu o leiaf 2 ddiwrnod gwaith cyn cyfarfod panel y corff llywodraethu.

Diben y gwrandawriad yw:-

- asesu'r dystiolaeth o safonau perfformiad yn erbyn y gofynion
- ceisio unioni tangyflawni parhaus
- caniatáu i'r pennaeth a'i gynrychiolydd ymateb i'r dystiolaeth a gyflwynir
- penderfynu a ddylid defnyddio camau ffurfiol y weithdrefn fedrusrwydd
- nodi achosion o dangyflawni parhaus
- cytuno ar gamau i wella safonau perfformiad
- adolygu ac adnewyddu'r trefniadau cymorth i'r pennaeth
- gosod targedau gwella gyda meini prawf llwyddo ac amserlenni clir
- penderfynu a ddylid rhoi rhybudd ffurfiol i'r pennaeth i fynd i'r afael â thangyflawni o fewn amserlenni y cytunwyd arnynt
- cynnig hawl apelio i'r pennaeth yn erbyn unrhyw rybudd a roddir.

Yn y gwrandawriad, cynrychiolydd o'r consortiwm fydd yn cyflwyno'r adroddiad ar berfformiad y pennaeth yn erbyn y safonau gofynnol. Bydd y pennaeth a'i gynrychiolydd yn cael cyfle i ymateb i'r adroddiad a'r materion perfformiad a godwyd.

Bydd panel y llywodraethwyr wedyn yn ystyried yr holl dystiolaeth a gyflwynwyd cyn penderfynu ar un o'r canlyniadau canlynol:-

- bod perfformiad y pennaeth yn foddhaol ac na fydd unrhyw gamau eraill yn cael eu cymryd. Dylid atgoffa'r pennaeth o'r gofyniad i gynnal safon foddhaol o berfformiad a'r canlyniadau os na wneir hynny
- bod perfformiad y pennaeth yn anfoddhaol ac y dylid rhoi rhybudd ffurfiol i'r pennaeth a rhoi gwybod iddo am y gwelliannau y disgwylir eu gweld o fewn amserlen benodol
- bod y pennaeth wedi gwneud rhywfaint o gynnydd o ran gwella eu perfformiad ond nad yw hyd yma wedi cyrraedd y safon foddhaol ofynnol. Ni ddylai hyd yr estyniad ragori ar hyd y cyfnod adolygu gwreiddiol. Fel arfer, ni fyddai estyniad yn cael ei roi pan fo estyniad eisoes wedi'i roi ar y cam rhybudd ffurfiol.

Wrth benderfynu, bydd panel y llywodraethwyr yn ystyried y canlynol:-

- y dystiolaeth o berfformiad a gyflwynir ac ymateb y pennaeth
- effaith perfformiad y pennaeth ar yr ysgol, disgyblion a staff
- effeithiolrwydd mesurau a gyflwynwyd i gynorthwyo'r pennaeth ar y cam anffurfiol

Os penderfynir rhoi rhybudd ffurfiol i'r pennaeth, bydd hwn yn cael ei gyflwyno mewn fformat ysgrifenedig ac yn nodi:

- y problemau o ran perfformiad a drafodwyd, a'r safonau y disgwylir i'r pennaeth eu cyrraedd
- y dulliau i'w defnyddio i gefnogi'r pennaeth i fodloni lefel foddhaol o berfformiad, hy manylion unrhyw hyfforddiant a chefnogaeth y dylid eu darparu
- yr amserlen arfaethedig ar gyfer cyflawni hyn. Dylai hon fod yn rhesymol ac yn gymesur, gan gydnabod pa mor bwysig ydyw i'r pennaeth gyrraedd safonau perfformiad boddhaol, fel arfer cyn pen 20 i 40 o ddiwrnodau gwaith
- y dyddiad ar gyfer adolygu perfformiad y pennaeth
- y canlyniadau os na fydd y pennaeth yn bodloni'r safon ofynnol yn ystod y cyfnod adolygu, gan gynnwys rhoi gwybod y gellid rhoi rhybudd terfynol o dan gam 2b o'r weithdrefn
- y bydd y cylch rheoli perfformiad cyfredol ar gyfer y pennaeth yn dod i ben nawr ei fod wedi cael rhybudd ffurfiol
- y bydd y rhybudd yn parhau ar gofnod y pennaeth am flwyddyn
- yr hawl i apelio (na ddylai rwystro'r weithdrefn fedrusrwydd sy'n mynd rhagddi)
- er nad oes rhaid ymateb, dylid gwneud nodyn o unrhyw ymateb a gyflwynir gan y pennaeth.

Yn unol ag Atodiad C: Apelio, bydd hawl gan y pennaeth i apelio yn erbyn y rhybudd ffurfiol.

Os bydd y dystiolaeth yn awgrymu nad yw'r pennaeth wedi ymgysylltu mewn ffordd gadarnhaol ac adeiladol â'r broses ar gyfer gwella, yna bydd y mater yn cael ei ystyried yn achos o gamymddwyn proffesiynol ac ymdrinnir â'r mater o dan bolisi disgyblu'r ysgol. Cyn ystyried cymryd y cam hwn, dylai cadeirydd panel y llywodraethwyr ofyn am gyngor yr awdurdod lleol (neu'r awdurdod esgobaethol neu ddarparwr y cymorth adnoddau dynol).

Cymorth

Os bydd rhybudd ffurfiol wedi'i roi, bydd panel y llywodraethwyr, ar y cyd â'r pennaeth a'r cynghorwyr, yn llunio cynllun cymorth a fydd yn cynnwys manylion:-

- y cymorth a ddarperir i'r pennaeth i gyflawni'r targedau
- pwy fydd yn monitro perfformiad a chynnydd yn dilyn y cyfarfod ffurfiol
- y broses fonitro, gan gynnwys cyfarfodydd strwythuredig rheolaidd, trafodaeth anffurfiol a chymorth uniongyrchol

- sut bydd gwelliant yn cael ei fonitro, ee data perthnasol, adolygu dogfennau, craffu ar waith disgyblion, cyfweiliadau â staff perthnasol gan gynnwys staff yr awdurdod lleol a'r consortiwm. Gellir ystyried defnyddio arbenigedd allanol i bwysu a mesur safonau a darparu cymorth.

Bydd panel y llywodraethwyr hefyd yn:-

- sicrhau bod y broses fonitro yn cael ei chynnal mewn ffordd gydymdeimladol ac anfygythiol, gyda'r nod o wella perfformiad gwaith y pennaeth
- sicrhau bod y pennaeth yn cael cyfle gydol y broses fonitro i roi sylwadau ar y cynllun cymorth arfaethedig a'r gwaith o'i weithredu.

Bydd angen i'r llywodraethwyr sicrhau bod cymorth priodol ar gael i'r pennaeth, gan gynnig cymorth i alluogi'r pennaeth i wella ei berfformiad. Gallai'r ymyriadau amrywiol gynnwys hyfforddi, mentora, cwnsela, monitro, gweithio mewn cymuned ddysgu broffesiynol, cyfleoedd dysgu a datblygu (sy'n wahanol i hyfforddiant), goruchwyllo, cymorth iechyd galwedigaethol etc.

Adolygu

Yn ystod y cyfnod adolygu bydd cynghorydd a benodwyd gan y consortiwm yn cynorthwyo'r pennaeth ac yn monitro perfformiad yn erbyn y targedau a bennwyd.

Ar ddiwedd y cyfnod amser y cytunwyd arno, dylai cynrychiolydd y consortiwm gasglu dystiolaeth ac asesu perfformiad y pennaeth, yn erbyn y targedau a nodwyd yn ystod yr amser a bennwyd ar gyfer gwelliant. Bydd y dystiolaeth yn cael ei chyflwyno wedyn i banel y llywodraethwyr ar gam 2b.

Cam 2b: Cam rhybudd terfynol

Rhaid rhoi gwybod i'r pennaeth, o leiaf 5 diwrnod gwaith cyn y cyfarfod, am ddyddiad a threfniadau'r gwrandawriad. Mae hyn yn cynnwys egluro wrthynt fod hawl ganddynt i ddod â chynrychiolydd o undeb llafur neu gydweithiwr gyda hwy. Ar yr un pryd, dylid darparu'r holl ddogfennaeth ar gyfer y panel, gan gynnwys adroddiad cynrychiolydd y consortiwm. Dylai'r adroddiad nodi manylion perfformiad y pennaeth yn erbyn y targedau a osodwyd, y camau a gymerwyd ar y cam rhybuddio ac effaith yr ymyriadau hynny neu fel arall.

Os bydd y pennaeth am gyflwyno dogfennaeth i gefnogi ei achos, rhaid gwneud hynny o leiaf dau ddiwrnod gwaith cyn y cyfarfod.

Diben y gwrandawriad yw :-

- asesu'r dystiolaeth o safonau perfformiad yn erbyn y gofynion a'r cynnydd a wnaed yn ystod cam 2a o'r weithdrefn
- caniatáu i'r pennaeth a'r cynrychiolydd ymateb i ganfyddiadau'r adroddiad a'r dystiolaeth a gyflwynir
- galluogi'r panel, gyda chyngor priodol, i lunio barn a yw safonau perfformiad wedi gwella'n ddigonol

- nodi achosion o dangyflawni parhaus
- cytuno ar gamau i wella safonau perfformiad
- galluogi panel y llywodraethwyr i benderfynu a ddylid rhoi rhybudd ffurfiol i'r pennaeth i fynd i'r afael â thangyflawni o fewn amserlenni clir
- adolygu'r trefniadau cymorth ac, os yw'n briodol, ymchwilio ar y cyd i'r potensial ar gyfer cyflogaeth arall
- cadarnhau'r hawl i apelio sydd gan y pennaeth yn erbyn unrhyw rybudd terfynol a roddwyd.

Bydd panel y llywodraethwyr wedyn yn ystyried yr holl dystiolaeth a gyflwynwyd cyn penderfynu ar un o'r canlyniadau canlynol:-

- bod perfformiad y pennaeth yn foddhaol ac na fydd unrhyw gamau eraill yn cael eu cymryd. Dylid atgoffa'r pennaeth o'r gofyniad i gynnal safon foddhaol o berfformiad a'r canlyniadau os na wneir hynny
- bod perfformiad y pennaeth yn anfoddhaol ac y dylid rhoi rhybudd terfynol i'r pennaeth a'i rybuddio ef o'r gwelliannau y disgwylir eu gweld o fewn amserlen benodol
- bod y pennaeth wedi gwneud rhywfaint o gynnydd o ran gwella ei berfformiad ond nad yw hyd yma wedi cyrraedd y safon ofynnol ac y dylid ymestyn y cyfnod adolygu. Ni ddylai hyd yr estyniad ragori ar hyd y cyfnod adolygu gwreiddiol. Fel arfer, ni fyddai estyniad yn cael ei roi pan fo estyniad eisoes wedi'i roi ar y cam rhybudd ffurfiol.

Wrth benderfynu, bydd panel y llywodraethwyr yn ystyried:-

- y dystiolaeth o berfformiad a gyflwynir ac ymateb y pennaeth
- effaith perfformiad y pennaeth ar yr ysgol, disgyblion a staff
- effeithiolrwydd y mesurau a gyflwynwyd i gynorthwyo'r pennaeth ar gam 2a.

Os penderfynir rhoi rhybudd terfynol i'r pennaeth, bydd hwn yn cael ei gyflwyno mewn fformat ysgrifenedig ac yn nodi:

- y problemau o ran perfformiad a drafodwyd, a'r safonau perfformiad gofynnol
- y cynigion ar gyfer cynorthwyo'r pennaeth i gyrraedd lefel foddhaol o berfformiad, hy manylion unrhyw hyfforddiant a chefnogaeth y dylid eu darparu
- yr amserlen arfaethedig ar gyfer cyflawni hyn. Dylai hon fod yn rhesymol ac yn gymesur, gan gydnabod pa mor bwysig ydyw i'r pennaeth gyrraedd safonau perfformiad boddhaol, fel arfer cyn pen 20 i 40 o ddiwrnodau gwaith
- y dyddiad ar gyfer adolygu perfformiad y pennaeth
- y canlyniadau os na fydd y pennaeth yn cyrraedd y safon ofynnol yn ystod y cyfnod adolygu, hy y bydd y mater yn cael ei atgyfeirio i gam 3 y weithdrefn i gael ei glywed gan banel disgyblu a diswyddo staff y corff llywodraethu a gallai arwain at ddiswyddo
- y bydd y rhybudd yn parhau ar gofnod y pennaeth am flwyddyn

- yr hawl i apelio (na ddylai rwystro'r weithdrefn fedrusrwydd sy'n mynd rhagddi)
- er nad oes rhaid ymateb, dylid gwneud nodyn o unrhyw ymateb a gyflwynir gan y pennaeth.

Bydd gan y pennaeth hawl i apelio yn erbyn y rhybudd terfynol.

Os bydd y dystiolaeth yn awgrymu nad yw'r pennaeth wedi ymgysylltu mewn ffordd gadarnhaol ac adeiladol â'r broses ar gyfer gwella, yna bydd y mater yn cael ei ystyried yn achos o gamymddwyn proffesiynol ac ymdrinnir â'r mater o dan bolisi disgyblu'r ysgol. Wrth ystyried cymryd y cam hwn, dylai cadeirydd panel y llywodraethwyr ofyn am farn yr awdurdod lleol (neu'r awdurdod esgobaethol neu ddarparwr y cymorth adnoddau dynol).

Cymorth

Bydd y trefniadau cymorth, fel y'u hamlinellwyd yng Ngham 2a uchod, yn cael eu hadolygu a'u mireinio er mwyn sicrhau gwelliant cynaliadwy mewn perthynas â Cham 2b.

Adolygu

Yn ystod y cyfnod adolygu bydd cynrychiolydd y consortiwm yn cydlynu'r gwaith o weithredu'r cynllun cymorth, yn cynorthwyo'r pennaeth ac yn monitro perfformiad yn erbyn y targedau a osodwyd.

Ar ddiwedd y cyfnod amser y cytunwyd arno, dylai cynrychiolydd y consortiwm gasglu tystiolaeth ac asesu perfformiad y pennaeth yn erbyn y targedau yn ystod yr amser a bennwyd ar gyfer gwelliant. Cyflwynir y dystiolaeth i banel y llywodraethwyr. Argymhellir y dylai panel y llywodraethwyr fanteisio ar wasanaeth cynghorydd o'r awdurdod lleol neu'r esgobaeth i roi cymorth a chynghor.

Os yw panel y llywodraethwyr yn barnu bod cynnydd digonol wedi'i wneud a bod y pennaeth bellach yn cyrraedd y safon ofynnol o berfformiad, a bod modd cynnal y safon honno, yna byddant yn adlewyrchu'r ffaith hon drwy gydnabod y gwelliant a wnaed gan y pennaeth ac yn dirwyn y broses fedrusrwydd i ben yn ffurfiol. Dylid cadarnhau'r canlyniad yn ysgrifenedig, a bydd y pennaeth yn cael ei atgoffa am y disgygliad i gynnal safon foddhaol o berfformiad a chanlyniad unrhyw fethiant i gynnal y safon hon. Bydd cylch rheoli perfformiad cyfredol y pennaeth yn ailddechrau.

Fodd bynnag, os nad oes cynnydd digonol wedi'i wneud ac mae pryderon yn parhau nad yw'r pennaeth yn cyrraedd safonau perfformiad digonol o hyd, bydd panel y llywodraethwyr yn cyfeirio'r mater at bwyllgor disgyblu a diswyddo y corff llywodraethu. Dylai'r llywodraethwyr ofyn am gyngor a chymorth yr awdurdod lleol (neu'r awdurdod esgobaethol neu ddarparwr y cymorth adnoddau dynol) os yw'r broses yn symud i Gam 3.

Cam 3: Pwyllgor disgyblu a diswyddo staff

Mewn achosion lle nad yw'r gwelliant gofynnol wedi'i sicrhau ar ôl cyhoeddi rhybudd ysgrifenedig terfynol, a lle mae cwestiynau ynghylch parhau i gyflogi'r pennaeth, dylid atgyfeirio'r mater o berfformiad anfoddhaol i bwyllgor disgyblu a diswyddo staff y corff llywodraethu.

Dylid cynnal cyfarfod ffurfiol o bwyllgor disgyblu a diswyddo staff y corff llywodraethu. (Gweler *Gweithdrefnau disgyblu a diswyddo staff ysgol: Canllawiau diwygiedig i gyrff llywodraethu* gan Lywodraeth Cymru).

Rhaid rhoi gwybod i'r pennaeth, o leiaf 5 niwrnod gwaith cyn y cyfarfod, am ddyddiad a threfniadau'r gwrandawriad. Mae hyn yn cynnwys egluro wrthynt fod hawl ganddynt ddod â chynrychiolydd o undeb llafur neu gydweithiwr gyda hwy i'r cyfarfod. Dylai'r llythyr hefyd egluro wrth y pennaeth y gallai'r gwrandawriad arwain at ddiswyddo.

Ar yr un pryd, dylid cyflwyno'r holl ddogfennaeth ar gyfer y pwyllgor, gan gynnwys adroddiad cynrychiolydd y consortiwm. Dylai'r adroddiad nodi manylion perfformiad y pennaeth yn erbyn y targedau a osodwyd, y camau a gymerwyd ar y cam rhybuddio ac effaith yr ymyriadau hynny neu fel arall.

Os bydd y pennaeth am gyflwyno dogfennaeth i gefnogi ei achos, rhaid gwneud hynny o leiaf dau ddiwrnod gwaith cyn y cyfarfod.

Diben y gwrandawriad yw :-

- asesu'r dystiolaeth o safonau perfformiad yn erbyn y gofynion a'r cynnydd a wnaed yn ystod y weithdrefn
- caniatáu i'r pennaeth a'i gynrychiolydd ymateb i ganfyddiadau'r adroddiad a'r dystiolaeth a gyflwynir
- galluogi panel disgyblu a diswyddo'r ysgol, gyda chynghor priodol, i lunio barn ar a yw safonau perfformiad wedi gwella'n ddigonol.

Bydd y pennaeth a'i gynrychiolydd yn cael cyfle wedyn i ymateb i'r adroddiad a'r materion perfformiad a godwyd.

Bydd panel disgyblu a diswyddo'r ysgol wedyn yn ystyried yr holl dystiolaeth a gyflwynwyd cyn penderfynu ar un o'r canlyniadau canlynol:-

- bod perfformiad y pennaeth yn foddhaol ac na fydd unrhyw gamau eraill yn cael eu cymryd. Dylid atgoffa'r pennaeth o'r gofyniad i gynnal safon foddhaol o berfformiad a'r canlyniadau os na wneir hynny
- bod perfformiad y pennaeth yn anfoddhaol ac y dylid diswyddo'r pennaeth ar sail anghymhwyster
- bod y pennaeth wedi gwneud rhywfaint o gynnydd o ran gwella ei berfformiad ond nad yw, hyd yma, wedi cyrraedd y safon ofynnol ac y dylid ymestyn y cyfnod adolygu. Ni ddylai hyd yr estyniad ragori ar hyd y cyfnod adolygu gwreiddiol.

Wrth benderfynu, bydd panel y llywodraethwyr yn ystyried:-

- y dystiolaeth o berfformiad a gyflwynir ac ymateb y pennaeth
- effaith perfformiad y pennaeth ar yr ysgol, disgyblion a staff
- effeithiolrwydd mesurau a gyflwynwyd i gynorthwyo'r pennaeth ar gam 2b.

Dan rai amgylchiadau eithriadol, gall cadeirydd y llywodraethwyr ystyried atal pennaeth o'i waith dros dro ar gyflog llawn os yw'n credu bod angen gwneud hynny i amddiffyn plant, staff neu eiddo, neu pe gallai presenoldeb parhaus y pennaeth yn yr ysgol gael effaith niweidiol ar redeg yr ysgol.

Mae gan y pennaeth hawl i apelio yn erbyn y penderfyniad i ddiswyddo wrth bwyllgor disgyblu a diswyddo'r corff llywodraethu, a hynny cyn pen 5 diwrnod gwaith o'r penderfyniad i ddiswyddo. Rhaid cyfeirio'r llythyr apelio at glerc y corff llywodraethu a rhaid cynnwys y sail ar gyfer apelio.

Gwrandawriad apelio

Diben gwrandawriad yr apêl yw galluogi'r pwyllgor disgyblu a diswyddo i ystyried y sail ar gyfer apelio, fel y'i chyflwynwyd gan y pennaeth. Dylid gwrandawrio yr apêl o fewn amser penodol a dylai'r pennaeth gael gwybod am amser a lleoliad y gwrandawriad ymlaen llaw.

Bydd ffurf gwrandawriad yr apêl yn dilyn yr un broses â'r gwrandawriad diswyddo. Bydd gwrandawriadau apêl yn canolbwyntio ar y materion a nodwyd yn y rhybudd apelio. Gan hynny, mae'n bosibl na fydd y broses apelio bob amser yn arwain at ailwrandawriad llwyr o'r achos. Fodd bynnag, o dan rai amgylchiadau, er enghraifft, pan fydd tystiolaeth newydd yn dod i law neu os bu diffygion ym mhroses y gwrandawriad cyntaf, neu os na fu'r broses honno yn un ddiuedd, gallai fod yn briodol ailwrandawrio ar rywfaint o'r achos, hyd yn oed os na cynhelir ailwrandawriad llwyr.

Yn dilyn gwrandawriad yr apêl, dylai'r pennaeth gael gwybod am y canlyniad yn ysgrifenedig. Mewn rhai amgylchiadau, efallai na fydd hi'n bosibl dod i benderfyniad yn ystod y gwrandawriad. Os digwydd hynny, dylid rhoi gwybod i'r pennaeth ar ddiwedd y gwrandawriad ar ba ddyddiad y bydd y penderfyniad yn cael ei wneud. Bydd hyn cyn pen pum diwrnod gwaith o ddyddiad y gwrandawriad.

Bydd y panel disgyblu a diswyddo yn ystyried a yw'r gosb a roddwyd yn briodol.

Os daw'r apêl i'r casgliad y dylid rhoi cosb lai, yna dylid rhagnodi union natur y gosb honno.

Os bydd y pwyllgor disgyblu a diswyddo staff yn cynnal y penderfyniad gwreiddiol i ddiswyddo'r pennaeth ar sail medrusrwydd, caiff y pennaeth gadarnhad o hyn yn ysgrifenedig. Rhaid rhoi gwybod i'r pennaeth:-

- nad yw ei apêl wedi'i chynnal a bod y penderfyniad i'w ddiswyddo o'i gyflogaeth wedi'i gadarnhau

- bod yr awdurdod priodol (prif swyddog addysg neu gyfarwyddwr esgobaethol) yn mynd i anfon llythyr ffurfiol ato yn ei hysbysu bod ei contract yn cael ei derfynu.

Bydd clerc y corff llywodraethu yn rhoi gwybod yn ffurfiol i'r awdurdod priodol am y penderfyniad i ddiswyddo pennaeth ar sail anghymhwyster. Cyn pen deng niwrnod gwaith o'r rhybudd hwn, bydd yr awdurdod priodol yn rhoi rhybudd ffurfiol am derfynu contract cyflogaeth y pennaeth ar sail medrusrwydd. Bydd y pennaeth hefyd yn cael gwybod y bydd yr achos yn cael ei atgyfeirio at Gyngor Addysgu Cyffredinol Cymru.

Dyletswyddau proffesiynol

Mae gan gadeirydd y llywodraethwyr gyfrifoldeb proffesiynol i gyfeirio at unrhyw rybudd ysgrifenedig ffurfiol neu rybudd ysgrifenedig terfynol sy'n parhau ar gofnod pennaeth wrth anfon geirada proffesiynol i sefydliad addysgol arall.

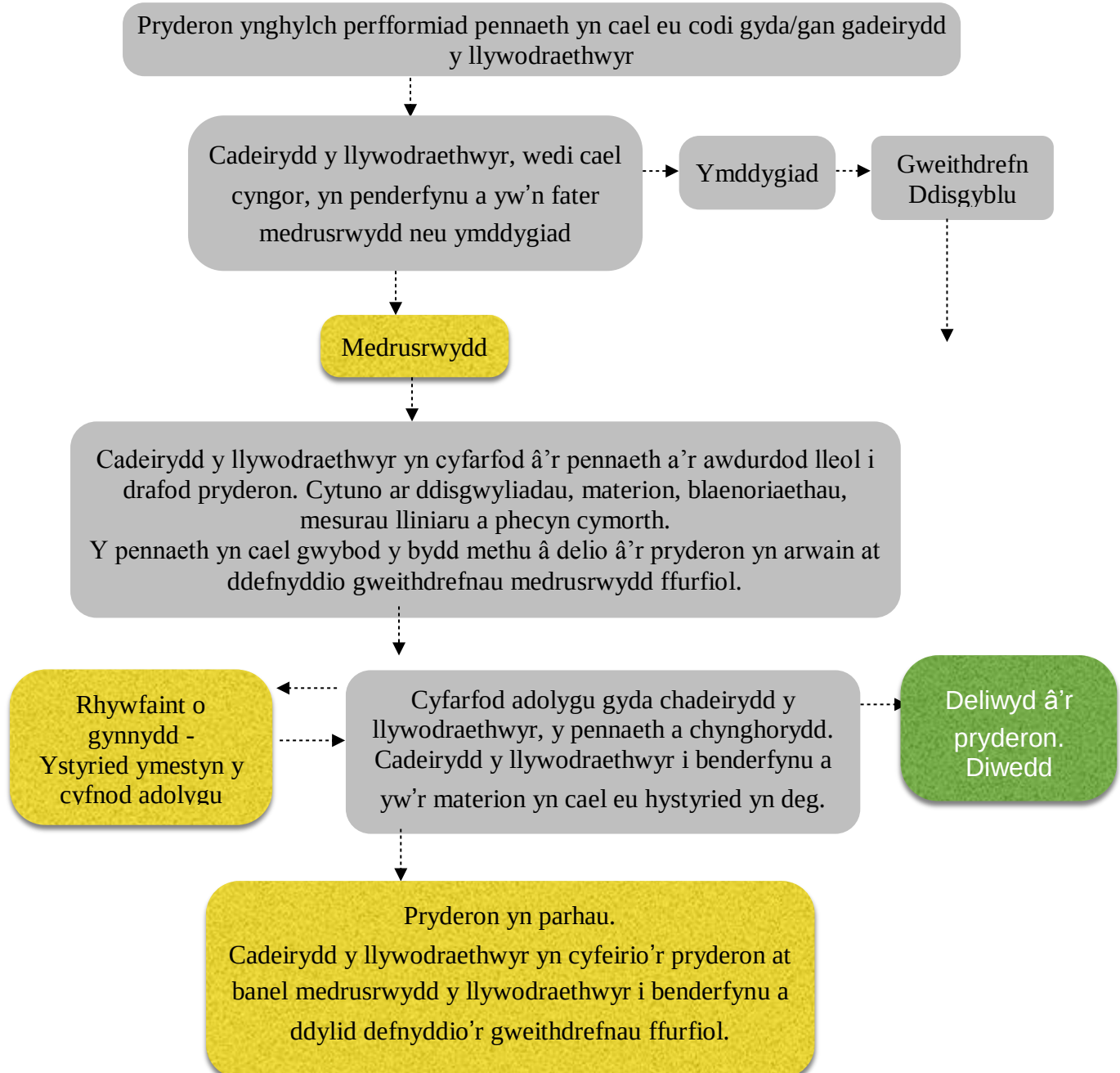
Adrodd i CyngACC

Yn unol ag atodlen Rheoliadau Addysg (Cyflenwi Gwybodaeth) (Cymru) 2009, cyfrifoldeb cyfreithiol y cyflogwr priodol yw rhoi gwybod yn uniongyrchol i CyngACC am achosion o anghymhwysra proffesiynol mewn perthynas ag athrawon cofrestredig (penaethiaid) pan fo'r cyflogwr priodol:

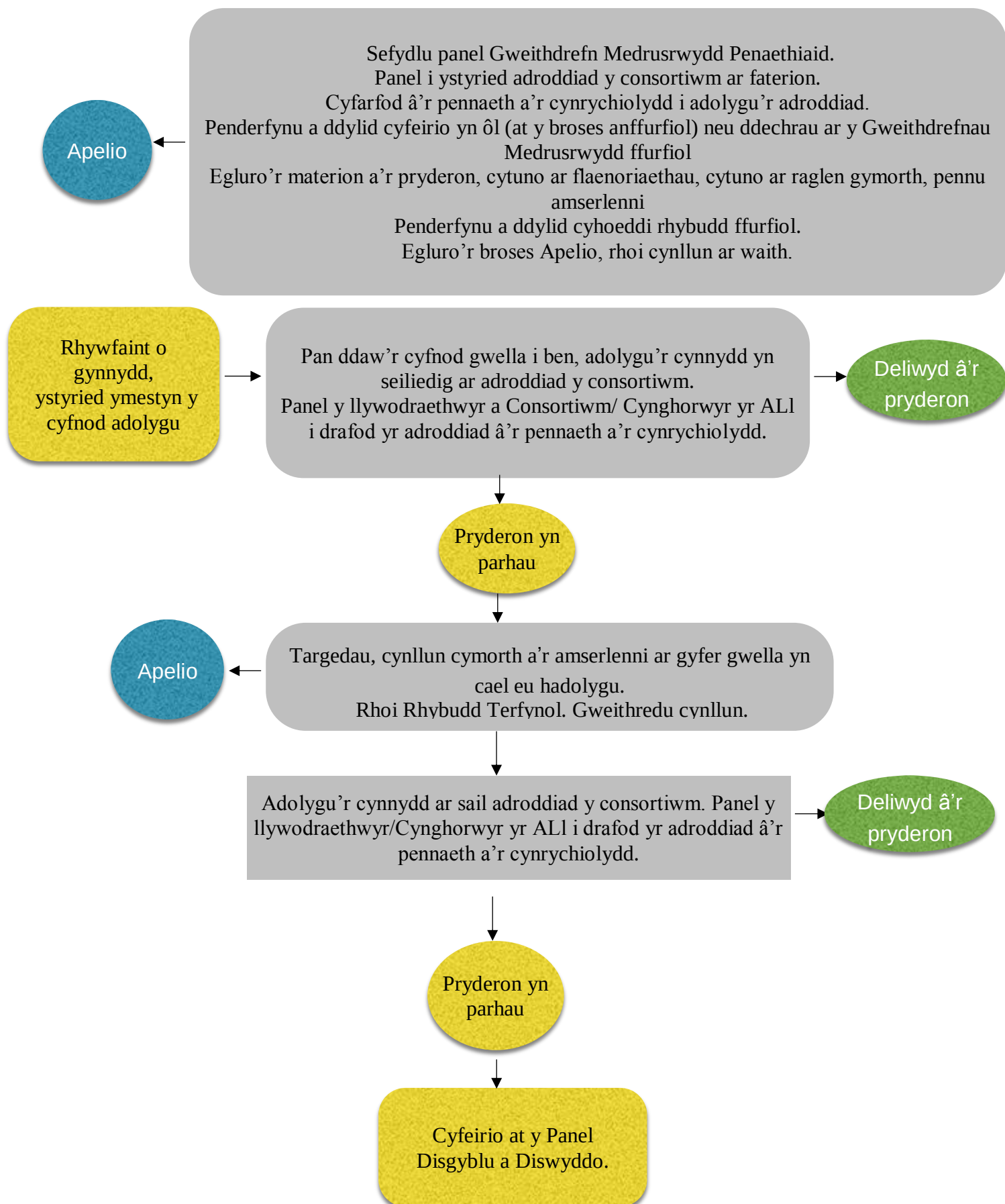
- wedi rhoi'r gorau i ddefnyddio gwasanaethau athro cofrestredig (pennaeth) am reswm sy'n ymwneud â'i safonau proffesiynol
- yn ystyried rhoi'r gorau o bosibl i ddefnyddio gwasanaethau athro cofrestredig (pennaeth) am y cyfryw reswm pe na bai cyflogaeth yr athro wedi'i ddirwyn i ben.

Atodiad A: Siart llif rheoli tangyflawni

Medrusrwydd penaethiaid - Cam 1



Gweithdrefn Medrusrwydd Penaethiaid - Cam 2



Gweithdrefn Medrusrwydd Penaethiaid – Cam 3

Pan ddaw Cam 2 i ben, panel medrusrwydd y llywodraethwyr yn atgveirio'r achos.

Cynnull panel disgyblu a diswyddo'r corff llywodraethu gyda'r cynghorydd priodol o'r ALL.
Adroddiad ar y cynnydd ers Cam 2 yn cael ei gyflwyno i'r pennaeth a'r cynrychiolydd ar gyfer ymateb.
Y panel i benderfynu a ydy'r cynnydd yn dderbyniol, rhannol neu'n annerbyniol.

Rhywfaint o gynnydd, ystyried ymestyn y cyfnod adolygu.

Penderfyniad y Panel

Cynnydd derbyniol, deliwyd â'r orvderon. Diwedd

Apelio

Diffyg cynnydd annerbyniol
Diswyddo
Rhoi gwybod y bydd y penderfyniad yn cael ei gadarnhau yn ysgrifenedig gan yr awdurdod priodol ac am yr hawl i apelio.

Cadarnhau'r diswyddo
Diwedd

Atodiad B: Dogfennau canllaw a dogfennau eraill sy'n berthnasol i atal tangyflawni

Safonau proffesiynol diwygiedig ar gyfer ymarferwyr addysg yng Nghymru
<http://www.cymru.gov.uk/docs/dcells/publications/111004profstandardscy.pdf>

Rheoli perfformiad i Benaethiaid: Trefniadau rheoli perfformiad diwygiedig 2012
<http://dysgu.cymru.gov.uk/yourcareer/performance/management/pmguidance/?skip=1&lang=cy>

Rheoli perfformiad i athrawon: Trefniadau rheoli perfformiad diwygiedig 2012
www.cymru.gov.uk/docs/learningwales/publications/120510performteachcy.pdf

Rheoli perfformiad i athrawon digyswllt: Trefniadau rheoli perfformiad diwygiedig 2012
www.cymru.gov.uk/docs/dcells/publications/121008unattachedcy.pdf

Cod Ymddygiad ac Ymarfer Proffesiynol ar gyfer Athrawon Cofrestredig
www.gtcw.org.uk/gtcw/images/stories/downloads/professional_standards/GTCW_Professional_Code_Welsh.pdf

Cymunedau dysgu proffesiynol
www.cymru.gov.uk/docs/dcells/publications/120109plccy.pdf

Gweithdrefnau disgyblu a diswyddo staff ysgol: Canllawiau diwygiedig i gyrff llywodraethu
www.cymru.gov.uk/topics/educationandskills/publications/guidance/staff-disciplinary-and-dismissal/?skip=1&lang=c

Atodiad C: Apelio

Rhaid i'r pennaeth gyflwyno unrhyw fwriad i apelio yn erbyn rhybudd yn ysgrifenedig cyn pen pum diwrnod gwaith i ddyddiad y rhybudd, gan nodi'r sail ar gyfer apelio.

Dylid gwrandao ar apêl yn brydlon gan na fydd y broses o reoli'r broses fedrusrwydd yn dod i ben o reidrwydd, hyd nes y ceir canlyniad gwrandawriad. Bydd disgwyl i'r pennaeth barhau i weithio tuag at y targedau a nodwyd, a bydd yr unigolyn dynodedig yn darparu cymorth wrth i drefniadau gael eu gwneud i glywed yr apêl. Dylid gwrandao ar yr apêl ar wahân er mwyn i'r gweithdrefnau medrusrwydd allu parhau heb rwystr, gan na ddylai unrhyw weithdrefn gael blaenoriaeth awtomatig dros weithdrefn arall.

Rhoddir rhybudd ysgrifenedig i'r pennaeth o ddyddiad, amser a lleoliad gwrandawriad yr apêl a'i hawl i gael ei gynrychioli.

Os codir materion newydd mewn apêl, efallai y bydd angen cynnal ymchwiliad pellach. Os daw unrhyw wybodaeth newydd i'r fei, dylid rhoi copi i'r pennaeth o'r wybodaeth honno a chyfle rhesymol iddo ystyried y cyfryw wybodaeth cyn y gwrandawriad.

Os yw'r apêl yn erbyn cadeirydd y llywodraethwyr, dylai'r pennaeth apelio i'r Cyfarwyddwr Addysg (neu'r Cyfarwyddwr Esgobaethol) gan nodi'r sail ar gyfer apêl y pennaeth. Mae gan bennaeth sydd am apelio yn erbyn rhybudd ffurfiol hawl i apelio i banel apêl a dylai nodi'r sail ar gyfer yr apêl yn glir.

Dylid gwrandao ar bob apêl i'r corff llywodraethu cyn i faterion yn ymwneud â medrusrwydd gael eu hatgyfeirio i'r pwyllgor disgyblu a diswyddo staff. Lle y bo'n bosibl, dylid rhoi penderfyniad yr apêl ar lafar ar ddiwedd y gwrandawriad neu, fel arall, dylid ei ddarparu yn ysgrifenedig cyn gynted â phosibl ar ôl i'r gwrandawriad ddod i ben.

Ni fydd unrhyw hawl bellach i apelio.

Atodiad D: Salwch ac absenoldeb pennaeth

Mae'n bosibl y bydd pennaeth yn absennol o'r gwaith oherwydd afiechyd naill ai cyn neu yn ystod y broses. Er ei bod yn rhesymol i gadeirydd y llywodraethwyr neu'r corff llywodraethu aros i'r pennaeth wella, dylai'r pennaeth geisio cyngor rheoli adnoddau dynol lleol ar unwaith ynghylch cael ei atgyfeirio i dîm iechyd galwedigaethol yr awdurdod lleol neu i weithiwr iechyd proffesiynol â chymwysterau priodol. Dylent hwy gael eu hysbysu bod y gwaith o reoli'r broses fedrusrwydd wedi cychwyn gyda'r pennaeth dan sylw. Yna, dylai'r tîm iechyd galwedigaethol neu'r gweithiwr iechyd proffesiynol â chymwysterau priodol allu cynnig cyngor ar:

- a yw'r absenoldeb salwch yn gysylltiedig â materion perfformiad y pennaeth
- a yw'r pennaeth yn gallu parhau i gymryd rhan yn y weithdrefn fedrusrwydd.

Er ei bod yn anodd parhau i asesu perfformiad pennaeth sy'n absennol, os yw'r dystiolaeth yn ddigon cryf i barhau yn ystod unrhyw gam o'r weithdrefn, ac os yw'r pennaeth yn cael cyfle i gyflwyno esboniad ei hun neu gael rhywun arall i'w gyflwyno ar ei ran, gall cadeirydd y llywodraethwyr benderfynu:

- dwyn yr achos i ben ar sail y ffaith bod y pennaeth wedi cyrraedd y safon perfformiad ofynnol mewn ffordd gynaliadwy
- symud ymlaen i gam nesaf y weithdrefn fedrusrwydd ar sail y ffaith bod y dystiolaeth yn dangos nad yw'r pennaeth wedi cyrraedd y safon perfformiad ofynnol yn gyson. Dylid gwneud penderfyniad o'r fath ar ôl ymgynghori â'r tîm iechyd galwedigaethol neu weithiwr iechyd proffesiynol â chymwysterau priodol a ddylai allu rhoi cyngor i benderfynu a yw'r pennaeth yn ddigon iach i gyflwyno'r achos ei hun neu i gymryd rhan yng ngham nesaf y broses. Os nad yw'r pennaeth yn ddigon iach, efallai y bydd cadeirydd y llywodraethwyr yn penderfynu atal y broses nes bod y pennaeth yn ddigon iach.

Os yw'r dystiolaeth yn ddigon cryf i symud ymlaen i gam diswyddo'r weithdrefn fedrusrwydd a bod y pennaeth yn absennol o'i waith oherwydd afiechyd, dylid gwneud pob ymdrech i sicrhau bod y pennaeth yn gallu bod yn bresennol yn y gwrandawriad disgyblu a diswyddo i gyflwyno'i achos ei hun. Fodd bynnag, os nad yw'r pennaeth yn gallu bod yn bresennol, ni ddylai hyn achosi oedi diangen o ran cynnal y gwrandawriad, a dylid caniatáu i gynrychioliadau gael eu cyflwyno'n ysgrifenedig neu i gynrychiolydd fod yn bresennol yn lle'r pennaeth.

Gydol y weithdrefn fedrusrwydd hon, os yw'r tîm iechyd galwedigaethol neu'r gweithiwr iechyd proffesiynol â chymwysterau priodol yn credu nad oes unrhyw debygolrwydd y bydd y pennaeth yn dychwelyd i'r gwaith yn y dyfodol agos, dylai cadeirydd y llywodraethwyr ystyried defnyddio polisi absenoldeb salwch yr ysgol i ymdrin ag absenoldeb y pennaeth. Ni fydd y penderfyniad hwn yn effeithio ar y gofyniad i hysbysu CyngACC dan y rheoliadau priodol sy'n ymdrin ag anghymhwysra proffesiynol.

Atodiad E: Cwyno

Os yw pennaeth yn teimlo ei fod wedi cael ei drin yn annheg wrth i'r gweithdrefnau medrusrwydd gael eu cymhwyso, eir i'r afael â hyn fel arfer drwy ddilyn y broses apelio a amlinellir yn Atodiad C.

Os ydynt yn ystyried eu bod wedi cael eu trin yn annheg neu fod achos o wahaniaethu yn eu herbyn, gallant gwyno ar unrhyw gam. Dylid gwrandao ar y gŵyn ar wahân fel bod modd parhau yn ddi-dor â'r gweithdrefnau medrusrwydd oherwydd na ddylai unrhyw weithdrefn gael blaenoriaeth yn awtomatig dros un arall. Fodd bynnag, os yw'r gŵyn yn erbyn yr unigolyn dynodedig sy'n arwain yr ymchwiliad i'r perfformiad anfoddhaol, dylai cadeirydd y llywodraethwyr gael cyngor ac ystyried a ddylid dyrannu unigolyn arall i'r rôl. Os yw'r gŵyn yn erbyn cadeirydd y llywodraethwyr, dylid gofyn am gyngor yr awdurdod lleol (neu'r awdurdod esgobaethol neu ddarparwr cymorth adnoddau dynol).

Yn amodol ar yr uchod, nid yw cychwyn ar weithdrefnau medrusrwydd yn effeithio mewn unrhyw ffordd ar hawl pennaeth i fynegi cwyn o dan bolisi cwyno'r ysgol.