

Polisi Rheoli Perfformiad Ysgol Pen Barras

1. Am y polisi hwn

Mae'r polisi hwn yn nodi'r trefniadau rheoli perfformiad ar gyfer pennaeth ac athrawon Ysgol Pen Barras. Mae'r corff llywodraethu, y pennaeth a'r awdurdod lleol wedi cytuno arno, ac mae'n dilyn gweithgarwch ymgynghori gyda phob aelod o staff a'r undebau llafur cydnabyddedig. Mae'r disgrifio'r diben, y gweithdrefnau, y rolau a'r cyfrifoldebau a fydd yn sicrhau bod trefniadau rheoli perfformiad yr ysgol yn cyfrannu at ddatblygiad proffesiynol ei staff ac er mwyn cyflawni amcanion datblygu ehangach ar gyfer yr ysgol a'i dysgwyr. Adolygir y polisi bob blwyddyn a bydd unrhyw ddiwygiadau angenrheidiol yn destun gweithgarwch ymgynghori pellach gyda'r staff. Bydd y pennaeth yn rhoi adroddiad ysgrifenedig blynyddol i'r corff llywodraethu ynghylch gweithrediad ac effeithiolrwydd y polisi hwn, gan gynnwys yr anghenion hyfforddi a datblygu sy'n deillio o'r broses rheoli perfformiad.

Nid yw'r polisi hwn yn berthnasol i:

- athrawon newydd gymhwyso (ANG) ar eu cyfnod ymsefydlu statudol, gan eu bod wedi cael eu heithrio o drefniadau rheoli perfformiad
- athrawon a gyflogir am gyfnod penodol sy'n llai nag un tymor ysgol.

2. Egwyddorion sylfaenol rheoli perfformiad

Mae rheoli perfformiad yn offeryn hollol gynhwysol er mwyn gwella ysgol. Mae'n gosod fframwaith i athrawon ac arweinwyr ysgolion i gytuno ac adolygu blaenoriaethau ac amcanion yng nghyd destun cynllun datblygu'r ysgol a phrosesau hunan werthuso. Mae rheoli perfformiad yn cynnig y cyfle i rannu'r ymrwymiad er mwyn cyflawni safonau uchel. Mae'n helpu i ganolbwyntio'r sylw ar addysgu mwy effeithiol, felly mae'n cynnig budd i ddisgyblion, athrawon a'r ysgol. Mae'n golygu cynnig cyfleoedd hyfforddi, datblygu ac arweiniad priodol ac effeithiol i unigolion er mwyn sicrhau eu bod yn fodlon gyda'u swydd, ynghyd â lefel uchel o ran arbenigedd a chyfleoedd i symud ymlaen yn eu gyrfa. Bydd yr egwyddorion canlynol yn cynnig sail ar gyfer ein trefniadau rheoli perfformiad:

- Ymddiriedaeth, cyfrinachedd a deialog broffesiynol rhwng yr arfarnwr a'r sawl sy'n eu harfarnu.
- Cysondeb, fel bod pob aelod o staff yn cael eu trin mewn ffordd deg.
- Cydnabod cryfderau ac ymrwymiad i rannu arfer effeithiol.
- Ymrwymiad i ddarparu adborth adeiladol ynghylch perfformiad.
- Trylwyr ac wedi'i seilio ar dystiolaeth.
- Ymrwymiad ar y cyd i gyflawni cynllun gwella yr ysgol a blaenoriaethau cenedlaethol priodol.
- Bwriedir i'r Polisi fod yn ddatblygiadol ac yn gefnogol.
- Bydd y Polisi yn allweddol i weithgarwch hunanwerthuso a chynllunio gwelliant yr ysgol.

Mae'r Corff Llywodraethu yn cydnabod bod gan athrawon a'r pennaeth yr hawl i gael cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith, a bennwyd yn Nogfen Cyflog ac Amodau Athrawon Ysgol (STPCD). O ganlyniad, aseswyd effaith y polisi ar lwyth gwaith (gweler Atodiad A) a bydd yr ysgol yn trefnu gweithgareddau rheoli perfformiad yn ystod amser cyfeiriedig, ond nid yn ystod amser cynllunio, paratoi ac asesu (CPA). Mae'r Corff Llywodraethu wedi ymrwymo i'r cam o sicrhau bod y broses rheoli perfformiad yn deg ac nad yw'n gwahaniaethu mewn unrhyw ffordd.

3. Safonau proffesiynol

Mae gofyn i athrawon gyflawni Safonau Athrawon wrth eu Gwaith erbyn diwedd eu cyfnod ymsefydlu, ac mae'n rhaid iddynt barhau i'w cyflawni trwy gydol eu gyrfa. Mae gofyn i'r pennaeth gyflawni'r Safonau Arweinyddiaeth. Efallai y bydd ymarferwyr eraill yn dewis defnyddio'r Safonau Arweinyddiaeth fel cyfeirbwynt ar gyfer datblygiad eu sgiliau arweinyddiaeth pan fydd hyn wedi cael ei nodi fel blaenoriaeth ar gyfer eu datblygiad proffesiynol. Dylid ystyried y safonau proffesiynol yn gyffredinol er mwyn cynnig cefndir ar gyfer trafodaeth ac er mwyn helpu ymarferwyr i nodi meysydd er mwyn sicrhau datblygiad pellach ynddynt.

4. Amseriad y cylch rheoli perfformiad

Bydd cylch rheoli perfformiad blynyddol yr ysgol yn cychwyn ym mis Hydref ac yn cael ei gwblhau erbyn Medi 30ain. Mae'r cylch arfarnu wedi cael ei amseru mewn ffordd sy'n cyd-fynd gyda chylch cynllunio blynyddol yr ysgol.

5. Penodi arfarnwyr

Bydd y pennaeth yn penodi arfarnwr ar gyfer pob athro yn yr ysgol. Fel arfer, byddai'r arfarnwr yn rheolwr llinell y sawl sy'n cael eu harfarnu. Bydd yr arfarnwr yn cynnal pob agwedd ar yr adolygiad, gan gynnwys argymhellion ynghylch cyflog yr athrawon sy'n gymwys. Mae gan athrawon a'r pennaeth yr hawl i wrthwynebu'r arfarnwr sy'n cael eu neilltuo ar sail cysondeb a thegwch. Cynhelir arfarniad y pennaeth gan banel sy'n cynnwys:

- o leiaf ddau lywodraethwr a benodir gan y corff llywodraethu
- un neu ddau gynrychiolydd a benodir gan yr awdurdod lleol.

6. Y cynllun rheoli perfformiad

Bydd rheoli perfformiad yn gylch parhaus trwy gydol y flwyddyn, a fydd yn cynnwys tri cham sef cynllunio, monitro perfformiad ac adolygu perfformiad. Bydd yr arfarnwr(arfarnwyr) yn cyfarfod gyda'r athro/pennaeth ar ddechrau'r cylch er mwyn cynllunio a pharatoi ar gyfer yr arfarniad blynyddol. Gallai'r cyfarfod hwn gael ei gyfuno gyda'r cyfarfod adolygu a gynhelir ar ddiwedd y cylch blaenorol. Ni fydd gan unrhyw athro, gan gynnwys y pennaeth, fwy na thri amcan.

Bydd y cyfarfod yn ceisio cytuno ar y canlynol:

- Yr amcanion ar gyfer y cylch a'r gweithgareddau datblygu proffesiynol er mwyn cyflawni'r amcanion.
- Bydd y tri amcan yn ymwneud ag amcan y cytunwyd arno ar gyfer yr ysgol gyfan ac amcan adrannol wedi'i seilio ar y Cynllun Gwella Ysgol (CGY), ynghyd ag amcan sy'n adlewyrchu dyheadau'r athro o ran eu datblygiad proffesiynol.
- Bydd yr amcanion yn heriol, yn realistig, o fewn cyrraedd, yn cyfeirio at gyfnod o amser penodol ac yn deg mewn perthynas ag athrawon sy'n cyflawni rolau tebyg ac y mae ganddynt gyfrifoldebau a phrofiadau tebyg.
- Bydd yr amcanion y cytunir arnynt yn ystyried yr hyn y bydd yn rhesymol ei ddisgwyl gan unrhyw athro neu'r pennaeth, o ystyried buddioldeb sicrhau cydbwysedd bywyd a gwaith boddhaol ar gyfer y sawl sy'n cael eu harfarnu.
- Efallai y bydd yr arfarnwr yn diwygio'r amcanion mewn amgylchiadau arbennig, a bydd yn rhaid cofnodi'r rhesymau dros wneud hyn. Yn ogystal, efallai y bydd gwrthwynebiadau'n cael eu cofnodi gan y sawl sy'n cael eu harfarnu.
- Bydd yr arfarnwr a'r sawl sy'n cael eu harfarnu yn cadw cofnod o'r cyfarfod cynllunio.
- Ni cheir gofyniad i drefnu cyfarfodydd adolygu ffurfiol yn ystod y cylch, ond bydd modd cynnal trafodaethau anffurfiol a dylid cytuno ar y rhain ynystod y cyfarfod cynllunio. Efallai y byddant yn cyd-fynd gydag adborth o arsylwadau gwersi a dylid cadw cofnod ysgrifenedig.

Gweithdrefnau Monitro

Mae'r gweithdrefnau monitro gan gynnwys y trefniadau er mwyn arsylwi addysgu fel a ganlyn:

- Dylid pennu uchafswm o dri arsylwad at bob diben, ac ni ddylid treulio mwy na thair awr ar hyn mewn blwyddyn. Bydd ffocws ac amseriad yr arsylwadau yn cael ei gytuno a'i gofnodi yn ystod y cyfarfod cynllunio.
- Bydd protocol arsylwi yn yr ystafell ddosbarth, y cytunwyd arno, yn cynorthwyo'r broses fonitro
- Cyflawnir gweithgarwch arsylwi yn yr ystafell ddosbarth gan unigolion y maent yn meddu ar Statws Athro Cymwysedig (SAC) yn unig. Rhoddir cofnod i'r sawl sy'n cael eu harfarnu o'r arsylwad a gynhaliwyd o'r wers .
- Fel arfer, cynhelir arsylwadau gwersi gan yr arfarnwyr, a bydd yn rhaid iddynt arsylwi'r sawl sy'n cael eu harfarnu o leiaf unwaith. Fodd bynnag, efallai y cytunir yn ystod y cyfarfod

cynllunio y bydd rhywfaint o'r gwaith arsylwi yn cael ei gyflawni gan unigolyn ac eithrio'r arfarnwr.

- Pan gynhelir yr arsylwad gan unigolyn ac eithrio'r arfarnwr, rhaid rhoi cofnod o'r arsylwad o'r wers i'r arfarnwr a'r sawl sy'n cael eu harfarnu.
- Bydd detholiad y gwersi a fydd yn cael eu harsylwi yn gytbwys, er mwyn adlewyrchu amrediad y gwaith a gyflawnir gan y sawl sy'n cael eu harfarnu.
- Cynhelir yr holl arsylwadau gwersi trwy gyfrwng gweithgarwch rheoli perfformiad ac eithrio yn ystod arolygiad Estyn, neu gan Estyn mewn amgylchiadau pan fo adroddiad arolygiad yn categoreiddio ysgol fel ysgol y mae angen iddi sicrhau gwelliant arwyddocaol neu ysgol y mae angen pennu mesurau arbennig ar ei chyfer, neu athro sy'n destun gweithdrefnau ynghylch galluogrwydd.
- Ni fydd modd sicrhau unrhyw wybodaeth gan unigolyn arall, naill ai ar lafar neu'n ysgrifenedig, heb sicrhau caniatâd y sawl sy'n cael eu harfarnu.

Yn achos cynllun perfformiad y pennaeth yn unig, bydd cadeirydd y corff llywodraethu, o gael cais, yn darparu copi o amcanion y pennaeth i Estyn. Penderfynir ar y trefniadau er mwyn monitro perfformiad yn erbyn yr amcanion, gan gynnwys defnyddio gweithgarwch arsylwi, yn ystod y cyfarfod cynllunio, ac fe'u cofnodir gan yr arfarnwr(arfarnwyr). Bydd y sawl sy'n cael eu harfarnu a'r arfarnwr(arfarnwyr) yn parhau i adolygu'r cynnydd trwy gydol y cylch, gan gynnwys defnyddio trafodaeth anffurfiol. Yn ystod y cylch arfarnu, mae gofyn i'r sawl sy'n cael eu harfarnu gadw cofnod adolygu a datblygu ymarfer (PRD) sy'n cynnwys y wybodaeth ddiweddaraf.

Diben y cofnod PRD yw cynorthwyo'r sawl sy'n cael eu harfarnu i:

- fodloni gofynion y rheoliadau arfarnu, er mwyn cadw cofnod diweddaraf: o'u hasesiad eu hunain o'u perfformiad yn erbyn eu hamcanion rheoli perfformiad;
- o'r datblygiad proffesiynol a gyflawnwyd, neu gymorth arall a ddarparwyd, a sut y mae hyn yn cyfrannu at y broses o gyflawni amcanion;
- unrhyw ffactorau y maent yn effeithio ar y perfformiad yn erbyn yr amcanion ym marn yr ymarferwr;
- cynnig ffocws ar gyfer y drafodaeth yn ystod y cyfarfodydd adolygu, a bydd modd ei drafod mewn ffordd anffurfiol yn ystod y cylch ac yn ystod y cyfarfod cynllunio ar gyfer y cylch nesaf.

Mae cofnod PRD yn gofnod personol a gedwir gan y sawl sy'n cael eu harfarnu, ond bydd gofyn ei ddefnyddio yn ystod y cyfarfodydd adolygu, ac fe ddylai gyfrannu at y cyfarfod cynllunio ar gyfer y cylch nesaf. Ni fydd cofnod PRD yn rhan o'n datganiad arfarnu.

Dylai'r cofnod PRD fod yn ddogfen fer a chryno (gweler Atodiad E).

7. Y cyfarfod adolygu

Ar ddiwedd y cylch rheoli perfformiad, cynhelir cyfarfod adolygu ffurfiol lle y bydd yr arfarnwr a'r sawl sy'n cael eu harfarnu yn trafod cyflawniadau, unrhyw feysydd y mae angen sicrhau gwelliant ynddynt a gweithgareddau datblygiad proffesiynol. Ar sail y ddealltwriaeth bod y cyfarfod cynllunio yn broses ar wahân, mae modd cyfuno'r cyfarfod hwn gyda'r cyfarfod cynllunio ar gyfer y cylch blynyddol nesaf. Bydd cofnod PRD yn cynnig ffocws ar gyfer y cyfarfod adolygu.

Diben y cyfarfod adolygu fydd:

- asesu'r graddau y mae'r sawl sy'n cael eu harfarnu wedi bodloni eu hamcanion
- pennu a fu perfformiad cyffredinol llwyddiannus wrth gadarnhau bod y sawl sy'n cael eu harfarnu yn parhau i gyflawni safonau proffesiynol perthnasol
- yn ôl yr angen, nodi'r angen am gymorth, hyfforddiant neu weithgarwch datblygu ychwanegol, a sut y bydd hyn yn cael ei gyflawni.

Rhoddir asesiad ffafriol ar gyfer cynnydd da sy'n cael ei sicrhau tuag at gyflawni amcan heriol.

Ni fydd modd sicrhau gwybodaeth ar lafar na gwybodaeth ysgrifenedig gan unrhyw unigolyn arall heb sicrhau caniatâd y sawl sy'n cael eu harfarnu.

8. Datganiad adolygu arfarniad

Cyn pen deg diwrnod ysgol o'r cyfarfod adolygu, bydd yr arfarnwr(arfarnwyr) yn rhoi datganiad ysgrifenedig i'r sawl sy'n cael eu harfarnu, a fydd yn nodi'r prif bwyntiau a wnaethpwyd yn ystod y cyfarfod adolygu a'r casgliadau a ffurfiwyd.

Bydd crynodeb o anghenion datblygiad proffesiynol ynghlwm wrth y datganiad fel atodiad, ynghyd â syniad o'r ffordd y gallai'r rhain gael eu cyflawni .

Bydd yr arfarnwr yn ceisio cytuno ar eiriad terfynol y datganiad arfarnu gyda'r sawl sy'n cael eu harfarnu. Cyn pen deg diwrnod ysgol o gael y datganiad arfarnu terfynol, bydd modd i'r sawl sy'n cael eu harfarnu ychwanegu sylwadau ysgrifenedig. Yna, bydd y sylwadau hyn yn rhan o'r datganiad. Ni ddylai'r arfarnwr sicrhau gwybodaeth arall gan unrhyw unigolyn arall, ar lafar neu'n ysgrifenedig, sy'n berthnasol i berfformiad y sawl sy'n cael eu harfarnu, heb sicrhau caniatâd y sawl sy'n cael eu harfarnu. Mae'r datganiad arfarnu a'r atodiad yn ddogfennau cyfrinachol ac mae'n rhaid eu cadw mewn man diogel. Dilyni'r darpariaethau'r Ddeddf Diogelu Data bob amser.

9. Argymhellion ynghylch datblygiad cyflog

Rhaid i'r arfarnwr neu athrawon cymwys wneud argymhellion ynghylch datblygiad cyflog o ganlyniad i'w hadolygiad rheoli perfformiad pan fydd athrawon wedi cyflawni neu wedi sicrhau cynnydd sylweddol tuag at gyflawni eu hamcanion. Rhaid i'r adolygiad perfformiad a gynhelir ar ddiwedd y cylch gyfateb â'r unig ffynhonnell tystiolaeth y bydd yn ofynnol i athrawon ei sicrhau er mwyn cefnogi datblygiad cyflog. Fodd bynnag, os bydd athrawon yn dymuno cyflwyno tystiolaeth ychwanegol, bydd modd iddynt wneud hynny, ond ni fyddant yn cael cais na chyfarwyddyd i gyflwyno tystiolaeth ychwanegol ac ni fyddant yn cael eu cosbi os byddant yn penderfynu peidio gwneud hynny.

10. Apeliadau

Mae modd i'r sawl sy'n cael eu harfarnu apelio yn erbyn y datganiad arfarnu cyn pen deg diwrnod ysgol o gael y datganiad arfarnu. Penodir swyddog apêl neu, yn achos y pennaeth, panel apêl, er mwyn cynnal adolygiad.

Cynhelir pob apêl yn unol â'r Rheoliadau Arfarnu cyfredol a chanllawiau cysylltiedig Llywodraeth Cymru.

Yn fyr, bydd y broses apêl yn cynnwys y camau canlynol.

- Bydd y sawl sy'n cael eu harfarnu yn cyflwyno apêl i'r corff llywodraethu.
- Penodir swyddog/panel apêl
- Rhoddir copi o'r datganiad arfarnu i'r swyddog/panel apêl cyn pen pum diwrnod ysgol o gael hysbysiad o apêl
- Cynhelir adolygiad o'r apêl cyn pen deg diwrnod ysgol o gael datganiad arfarnu.
- Rhaid i'r swyddog/panel apêl ystyried unrhyw gyflwyniadau a wneir gan y sawl sy'n cael eu harfarnu.
- Yna, gall y swyddog/panel apêl benderfynu:
 - bod yr arfarniad wedi cael ei gynnal mewn ffordd foddhaol
 - gyda chytundeb yr arfarnwr(arfarnwyr), y dylid diwygio'r datganiad arfarnu;
 - cyhoeddi gorchymyn bod arfarniad newydd yn cael ei gynnal.
 - Os penderfynir y dylid cynnal arfarniad newydd, ni ddylai'r broses gymryd mwy na phymtheg diwrnod ysgol.
- Ni fydd modd i'r swyddog/panel apêl benderfynu: bod modd gosod amcanion newydd
- bod modd diwygio amcanion sy'n bodoli eisoes.

11. Defnyddio datganiadau arfarnu

Mae'r broses rheoli perfformiad gyfan, y datganiad amcanion a'r datganiad arfarnu yn ddogfennau personol a chyfrinachol, a byddant yn cael eu cadw mewn man diogel.

Athrawon

Rhaid i'r arfarnwr roi copi o'r datganiad arfarnu i'r sawl sy'n cael eu harfarnu a'r pennaeth. Yn eu tro, bydd y pennaeth, o gael cais, yn darparu copi:

- i'r arfarnwr;
- i swyddog apêl;
- i unrhyw lywodraethwyr y maent yn gyfrifol am wneud penderfyniadau neu roi cyngor am faterion mewn perthynas â chyflog.

Pan fo'r sawl sy'n cael eu harfarnu yn gymwys i fanteisio ar ddatblygiad cyflog dan STPCD, bydd yr arfarnwr yn cyfleu argymhelliad ynghylch datblygiad cyflog i'r pennaeth, yn unol â darpariaethau STPCD. Bydd y pennaeth yn darparu copi o atodiad y datganiad arfarnu, sy'n nodi manylion unrhyw anghenion datblygiad proffesiynol, i'r unigolyn sy'n meddu ar y cyfrifoldeb dros gynllunio'r ddarpariaeth hyfforddiant a datblygiad ar gyfer yr ysgol gyfan.

Bydd y pennaeth yn cadw'r datganiad arfarnu mewn man diogel nes bydd o leiaf chwe blynedd wedi mynd heibio ers i'r datganiad arfarnu nesaf gael ei gwblhau. Mae'r cyfnod hwn yn cyd-fynd â threfniadau trothwy.

Pennaeth

Yn achos gweithgarwch rheoli perfformiad y pennaeth, bydd yr arfarnwyr yn rhoi copiâu o'r datganiad arfarnu i'r pennaeth, cadeirydd y corff llywodraethu a'r prif swyddog addysg. Yn ogystal, o gael cais, bydd arfarnwyr yn darparu copi i unrhyw lywodraethwyr y maent yn gyfrifol am wneud penderfyniadau neu am roi cyngor ynghylch materion sy'n ymwneud â chyflog. Yn ogystal, o gael cais, bydd cadeirydd y corff llywodraethu yn darparu copi o ddatganiad arfarnu y pennaeth i:

- unrhyw swyddog a ddynodwyd gan y prif swyddog addysg i fod yn gyfrifol am berfformiad penaethiaid;
- unrhyw swyddog apêl

Bydd cadeirydd y corff llywodraethu yn darparu copi o atodiad y datganiad arfarnu sy'n nodi anghenion ynghylch datblygiad proffesiynol, i'r unigolyn sy'n meddu ar y cyfrifoldeb dros gynllunio'r ddarpariaeth hyfforddiant a datblygiad ar gyfer yr ysgol gyfan. Bydd y corff llywodraethu yn cadw'r datganiad arfarnu mewn man diogel nes bydd o leiaf chwe blynedd wedi mynd heibio ers i'r datganiad arfarnu nesaf gael ei gwblhau. Bydd y pennaeth yn cadw copi o'r datganiad arfarnu am yr un cyfnod hefyd.

Mae modd i'r corff llywodraethu (neu ei bwyllgorau) ystyried gwybodaeth sy'n ymddangos yn natganiad arfarnu y pennaeth yn ystod materion sy'n ymwneud â chynnig dyrchafiad i'r pennaeth, eu disgyblu neu eu diswyddo, neu mewn perthynas ag unrhyw ddisgresiwn ynghylch cyflog.

12. Atal tanberfformio

Bydd trefniadau rheoli llinell effeithiol, gan gynnwys gwneud defnydd effeithiol o'r gweithdrefnau a amlinellir yn y polisi hwn, yn helpu i atal tanberfformio trwy gyfrwng gweithgarwch adnabod, cynorthwyo ac ymyrraeth gynnar. Os bydd perfformiad athro yn peri pryder difrifol ac os darparwyd tystiolaeth i ddangos hyn, dylid gweithredu cam anffurfiol y weithdrefn ynghylch galluogrwydd. Mae modd ystyried gwybodaeth o'r datganiad arfarnu wrth wneud penderfyniadau ynghylch cyflog, dyrchafiad, diswyddo neu faterion disgyblu.

Fodd bynnag, nid yw'r gweithdrefnau rheoli perfformiad a nodir yn y polisi hwn, gan gynnwys y cyfarfod adolygu a'r datganiad arfarnu, yn rhan o unrhyw weithdrefnau disgyblu, cymhwysedd neu alluogrwydd.

13. Hyfforddiant a chymorth

Bydd rhaglen datblygiad proffesiynol parhaus (DPP) yr ysgol yn cael ei dylanwadu gan yr anghenion datblygiadol a hyfforddiant a nodir yn atodiad hyfforddiant datganiadau adolygu a chynllunio y sawl sy'n cael eu harfarnu. Wrth gynllunio'r gyllideb, bydd y corff llywodraethu yn sicrhau, gymaint ag y bo modd, bod adnoddau priodol ar gael ar gyfer unrhyw hyfforddiant a chymorth y cytunwyd arno ar gyfer y sawl sy'n cael eu harfarnu. Ni fydd y sawl sy'n cael eu harfarnu yn atebol am fethu sicrhau cynnydd da tuag at gyflawni eu hamcanion rheoli perfformiad pan na ddarparwyd y cymorth a gofnodwyd yn eu datganiad cynllunio. Bydd pob arfarnwr yn cael hyfforddiant er mwyn eu galluogi i gyflawni'r holl agweddau ar eu rôl mewn ffordd briodol ac effeithiol.