

Templed cynllun gweithredu Rhagoriaeth Mewn Ymchwil Adnoddau Dynol (HREiR) ar gyfer sefydliadau (2022–25)



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



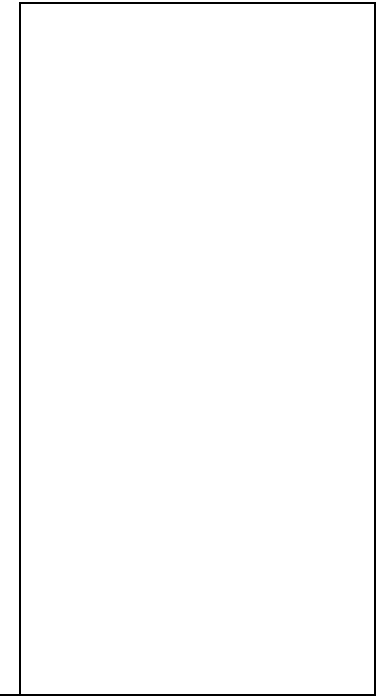
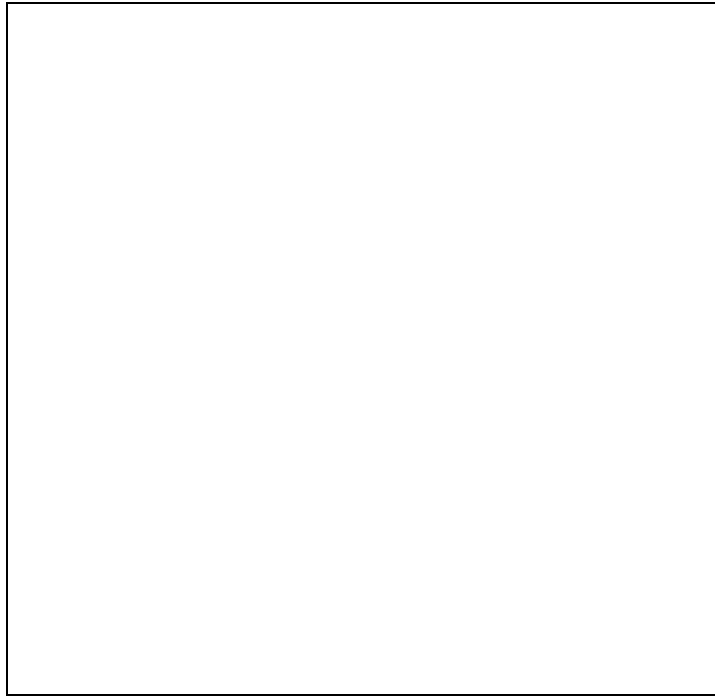
Y manylion

Enw'r sefydliad:	Prifysgol Caerdydd
Rhif carfan:	1
Dyddiad cyflwyno:	23/9/22
Cyd-destun sefydliadol:	Mae Prifysgol Caerdydd yn aelod o'r Grwp Russell o brifysgolion ymchwil blaenllaw Prydain. Rydym yn cyflogi 7,733 aelod o staff, y mae 48% ohonynt yn staff academiaidd. Mae gennym dri math o staff academiaidd: ymchwil yn unig; addysgu ac ymchwil; ac addysgu ac ysgolheictod. Mae ein Dirprwy Is-Ganghellor ymchwil, yr Athro Roger Whitaker, yn gyfrifol am gyflwyno ein his-strategaeth ymchwil ac arloesi. Fe'i cefnogir gan dri Deon Ymchwil Coleg a'n Deon Amgylchedd a Diwylliant Ymchwil, yr Athro Karin Wahl-Jorgensen, sy'n gweithio ar wella amgylchedd ymchwil cynhwysol, cydweithredol a chreadigol yng Nghaerdydd. Mae gennym

Mae'r gynulleidfa sefydliadol* ar gyfer y cynllun gweithredu hwn yn cynnwys y canlynol (dim ond yn buddiolwyr uniongyrchol y dylech eu cynnwys; cwblhewch neu ddilêwch, fel sy'n briodol):

Cynulleidfa (buddiolwyr uniongyrchol y cynllun gweithredu)	Nifer	Sylwadau
Staff ymchwil	1,004 (31 Gorffennaf 2022)	Roedd pob aelod o staff yn gweithio ar ein llwybr gyrfa 'ymchwil yn unig'. Mae hyn yn cynnwys: Cynorthwydd Ymchwil Gradd 5; Cydymaith Ymchwil Gradd 5; Cymrawd Ymchwil Gradd 7; Uwch-gymrawd Ymchwil Gradd 8; Prif Gymrawd Ymchwil Gradd 8 (pwyntiau cyfraniad; Darllenydd cyfatebol); Cymrawd Ymchwil Athrawol (graddfa athrawol). Mae 14% o gyfanswm ein poblogaeth staff yn staff ymchwil.
Ymchwilwyr ôl-raddedig		
Staff ymchwil ac addysgu		
Staff addysgu yn unig		
Technegwyr		
Clinigwyr		
Staff cymorth proffesiynol		
Arall (darparwch rifau a manylion):		

Gynllun Diwylliant Ymchwil Prifysgol ar waith sy'n gosod camau gweithredu clir ar gyfer gwella diwylliant ac amgylchedd ymchwil y Brifysgol i bawb sy'n cynnal neu'n cefnogi ymchwil, ac mae cynnydd yn erbyn y cynllun hwn yn cael ei oruchwyllo gan Grŵp Diwylliant Ymchwil y Brifysgol. Mae ein gwaith ar weithredu egwyddorion y Concordat Datblygu Ymchwilwyr yn rhan o'r ymgyrch ehangach hon i wella'r diwylliant a'r amgylchedd ymchwil. Mae ein cynllun gweithredu yn cael ei ddatblygu a'i oruchwyllo gan y Gweithgor Llwybrau Ymchwil, sy'n cyfrannu at waith Grŵp Diwylliant Ymchwil y Brifysgol.



Cwblhewch yr isod ar gyfer cyflwyno:							I'w gwblhau dim ond wrth adrodd ar y cynllun gweithredu		
Rhwymedigaeth	Cam gweithredu	Yn parhau/wedi'i drosglwyd do o'r cynllun gweithred u blaenorol?	Dyddiad cau	Cyfrifoldeb	Effaith benoddedig y camau gweithredu (mesur llwyddiant)	Sylwadau (dewisol)	Diweddariad cynnydd	Gwir effaith y cam gweithredu (adrodd yn erbyn y mesur llwyddiant)	Canlyniad (yn parhau/wedi'i ddwyn ymlaen/dim camau gweithredu pellach)
Yr Amgylchedd a Diwylliant									
Ymwybyddiaeth ac ymgysylltu									
Nodau'r rhwymedigaethau hyn yw gweithio tuag at ddiwylliant ymchwil agored a chynhwysol, a sicrhau dealltwriaeth ac ymwybyddiaeth eang o hyn ymhlith ymchwilwyr.									

	Rhwymedigaeth	Cam gweithredu	Yn parhau/wedi'i drosglwyddo o'r cynllun gweithredu blaenorol?	Dyddiad cau	Cyfrifoldeb	Effaith benodedig y camau gweithredu (mesur llwyddiant)	Sylwadau (dewisol)	Diweddariad cynnydd	Gwir effaith y cam gweithredu (adrodd yn erbyn y mesur llwyddiant)	Canlyniad (yn parhau/wedi'i ddwyn ymlaen/dim camau gweithredu pellach)
--	---------------	----------------	--	-------------	-------------	---	--------------------	---------------------	--	--

MAES BLAENORIAETH STAFF YMCHWIL #1

Dyma'r cyntaf o'n chwe maes blaenoriaeth. Bydd gwaith yma yn cyd-fynd â gwaith ehangach sy'n cael ei wneud ar ein cynllun Diwylliant Ymchwil sefydliadol, a bydd yn ategu ymrwymadau a'r ddarpariaeth barhaus.

CYNLLUN DIWYLLIANT YMCHWIL

Bydd ein cynllun Diwylliant Ymchwil sy'n dod i'r amlwg yn cynnwys amcanion penodol a mesuradwy sy'n gysylltiedig â gweithio tuag at feithrin diwylliant ymchwil sy'n fwy agored a chynhwysol ym Mhrifysgol Caerdydd, a'i nod yw 'dyrchafu'r agenda Diwylliant Ymchwil a'r Amgylchedd yn y Brifysgol i ennyn diddordeb ar bob lefel'. Mae ein gwaith ar y diwylliant a'r amgylchedd ymchwil yn cwmpasu'r holl staff sy'n ymwneud ag ymchwil, gan gynnwys y rheini sy'n cynnal ymchwil a'r rheini sy'n ei chefnogi. Bydd ein cynllun Diwylliant Ymchwil yn cynnwys cyfres o gamau gweithredu yn ymwneud â chyflwyno a rhoi cyhoeddusrwydd i god ymddygiad diwylliant ymchwil sy'n hawdd ei ddeall a'i fandadu ar draws yr holl dimau ac unedau ymchwil, yn ogystal â darparu rhaglen hyfforddi hyblyg a chreadigol sy'n hyrwyddo arferion ymchwil da ac yn helpu rheolwyr i hyrwyddo iechyd a lles da; hyrwyddo gwaith tîm a gwerthfawrogi pobl. Bydd y ddau beth yn hyrwyddo dealltwriaeth ac ymwybyddiaeth o'n rhwymedigaethau o dan y Concordat Datblygu Ymchwilwyr. Fel rhan o'r gwaith hwn, byddwn yn bwriadu cynnal adolygiad sylfaenol o safbwyntiau a phrofiadau staff o'r amgylchedd a'r diwylliant ymchwil yn y Brifysgol.

EIN HYMRWYMIADAU PARHAUS I STAFF YMCHWIL

- Byddwn yn parhau i godi ymwybyddiaeth o'r Concordat Datblygu Ymchwilwyr drwy ein prosesau Adolygu Datblygu Perfformiad gyda'n canllawiau penodol ar gyfer staff ymchwil a'u rheolwyr.
- Byddwn yn parhau i gyflwyno'r holl staff academiaidd newydd i'r Concordat Datblygu Ymchwilwyr drwy ein prosesau sefydlu.
- Byddwn yn parhau i gynnal digwyddiad arddangos blynyddol a fydd yn rhoi sylw i'r cyfraniad mae ein staff ymchwil yn ei wneud yn y Brifysgol a'r tu hwnt.
- Bydd Cymdeithas Staff Ymchwil Prifysgol Caerdydd yn parhau i gynnal ei gyfarfod blynyddol ar gyfer yr holl staff ymchwil.

EC11	Sicrhau bod yr holl staff perthnasol yn ymwybodol o'r Concordat.	1. Byddwn yn datblygu (ac yn cyflawni) cynllun cyfathrebu clir ar gyfer staff ymchwil a'u rheolwyr. Bydd hyn yn gysylltiedig â chylch gweithgareddau blynyddol y Brifysgol, ac yn seiliedig ar feysydd blaenoriaeth y cytunwyd arnynt	Nac ydy	2022-23 – bwriedir ei lansio ym mis Hydref 2022 (i'w werthuso a'i addasu, os yw'n briodol, ar gyfer 2023–24 (erbyn Awst 2023) a 2024–25 (erbyn Awst 2024)	Y Tîm Datblygu Sefydliadol a Staff (OSD)/AD/y Tîm Cyfathrebu Mewnol/y Tîm Cyfathrebu Digidol	Cynnal gweledd y Concordat Datblygu Ymchwilwyr <i>drwy gydol y flwyddyn academiaidd</i> , gan ddarparu gwerth blwyddyn o gynnwys a gweithgareddau hyrwyddo sy'n gysylltiedig â'r Concordat. Mesur llwyddiant: Cynhelir arolwg pwls –bydd 85% o staff ymchwil a arolygir yn nodi bod ganddynt rhywfaint o wybodaeth a dealltwriaeth o'r Concordat i Gefnogi Datblygiad Gyrfa Ymchwilwyr				
------	--	---	---------	---	--	---	--	--	--	--

Rhwymedigaeth	Cam gweithredu	Yn parhau/wedi'i drosglwyddo o'r cynllun gweithredu blaenorol?	Dyddiad cau	Cyfrifoldeb	Effaith benodedig y camau gweithredu (mesur llwyddiant)	Sylwadau (dewisol)	Diweddariad cynnydd	Gwir effaith y cam gweithredu (adrodd yn erbyn y mesur llwyddiant)	Canlyniad (yn parhau/wedi'i ddwyn ymlaen/dim camau gweithredu pellach)
---------------	----------------	--	-------------	-------------	---	--------------------	---------------------	--	--

		sy'n gysylltiedig â'r Concordat Datblygu Ymchwilwyr e.e. 10 diwrnod o ddatblygiad proffesiynol, gwobrwyo a chydabod, gyrfaoedd amrywiol ac ati.							
Sicrhau bod yr holl staff perthnasol yn ymwybodol o'r Concordat (parhad).	2. Byddwn yn lansio, gwerthuso a mireinio ein hadnoddau ar y we ar gyfer staff ymchwil a'u rheolwyr. Bydd hyn yn cynnwys gwybodaeth glir am y Concordat a'r strwythurau, systemau a mentrau sydd ar waith i gefnogi staff ymchwil a'u rheolwyr ym Mhrifysgol Caerdydd.	Ydy	Rhagfyr 2022	Y Tîm Datblygu Sefydliadol a Staff (OSD)/y Tîm Cyfathrebu Digidol	<p>Mae staff ymchwil a'u rheolwyr yn deall sut i gael gafael ar wybodaeth am y Concordat Datblygu Ymchwilwyr a gwybodaeth sy'n gysylltiedig ag ef.</p> <p>Mesurau llwyddiant: profion defnyddwyr: Cynhelir 10 x cyfweiliad 'wyneb yn wyneb' un i un gydag ymchwilwyr i gasglu data ansoddol manwl ar brofiad defnyddwyr o ddefnyddio gwefannau. Amserlen Hydref–Rhagfyr 2022. Allbwn – bydd argymhellion yn llywio addasiadau.</p> <p>Yn dilyn yr addasiadau, bydd arolygon ar y dudalen yn casglu adborth uniongyrchol, mewn amser real, gan ddefnyddwyr ar draws gwefannau sy'n gysylltiedig ag ymchwilwyr; (Chwefror–Gorffennaf 2023). Anelir at gyrraedd darged bodlonrwydd defnyddwyr o 75%</p>				

	Rhwymedigaeth	Cam gweithredu	Yn parhau/wedi'i drosglwyddo o'r cynllun gweithredu blaenorol?	Dyddiad cau	Cyfrifoldeb	Effaith benodedig y camau gweithredu (mesur llwyddiant)	Sylwadau (dewisol)	Diweddariad cynnydd	Gwir effaith y cam gweithredu (adrodd yn erbyn y mesur llwyddiant)	Canlyniad (yn parhau/wedi'i ddwyn ymlaen/dim camau gweithredu pellach)
--	---------------	----------------	--	-------------	-------------	---	--------------------	---------------------	--	--

		3. Sicrhau bod y Concordat yn cael ei ymgorffori yn elfen wyneb yn wyneb newydd y cyfnod sefydlu, ynghyd â fideo. Byddwn yn cyflwyno pedwar digwyddiad wyneb yn wyneb bob blwyddyn ac yn sicrhau bod cyflwyniad wedi'i recordio ar gael ar gyfer pob dechreuwr newydd.	Nac ydy	Caiff y rhaglen ei lansio ym mis Hydref 2022; cynhelir adolygiad erbyn mis Medi 2023, a gweithredir gwelliannau erbyn mis Hydref 2023 os yn briodol.	Y Tîm Datblygu Sefydliadol a Staff (OSD)	Mae pob aelod newydd o staff sy'n cynnal neu'n cefnogi ymchwil yn ymwybodol o'r Concordat Datblygu Ymchwilwyr, eu cyfrifoldebau, a chyfrifoldebau pobl eraill, a'n hymrwymiaadau sefydliadol. Mesurau llwyddiant: Caiff cyfraddau cwblhau eu monitro – targed: 75% Caiff y cyfraddau bodlonrwydd yn yr adborth wedi'r digwyddiad (gwybodaeth well) eu monitro – Targed: 75%				
EC12	Sicrhau bod polisiau ac arferion sefydliadol sy'n berthnasol i ymchwilwyr yn gynhwysol, yn deg ac yn dryloyw, ac yn cael eu cyfleu'n dda i ymchwilwyr a'u rheolwyr.	1. Byddwn yn lansio, gwerthuso a mireinio ein hadnoddau ar y we ar gyfer staff ymchwil a'u rheolwyr. Bydd hyn yn cynnwys cysylltiadau clir â pholisiau ac arferion sy'n berthnasol i ymchwilwyr.	Ydy	Rhagfyr 2022	Y Tîm Datblygu Sefydliadol a Staff (OSD)/y Tîm Cyfathrebu Digidol yn gweithio gyda'r Gwasanaethau Ymchwil ac Arloesi (RIS)	Mwy o dryloywder o ran polisiau ac arferion sefydliadol sy'n berthnasol i ymchwilwyr. Mesurau llwyddiant: Profion defnyddwyr: Cynhelir 10 x cyfweiliad 'wyneb yn wyneb' un i un gydag ymchwilwyr i gasglu data ansoddol manwl ar brofiad defnyddwyr o ddefnyddio gwefannau. Amserlen Hydref–Rhagfyr 2022. Allbwn – bydd argymhellion yn llywio addasiadau. Yn dilyn yr addasiadau, bydd arolygon ar y dudalen yn casglu adborth uniongyrchol, mewn amser real, gan ddefnyddwyr ar draws gwefannau sy'n gysylltiedig ag ymchwilwyr; (Chwefror–Gorffennaf 2023). Anelir at gyrraedd darged bodlonrwydd defnyddwyr o 75%	Rydym yn canolbwyntio ar gyfathrebu oherwydd bod yr holl bolisiau sefydliadol newydd, neu ddiwygiadau sylweddol i bolisiau presennol, yn destun asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb.			

Rhwymedigaeth	Cam gweithredu	Yn parhau/wedi'i drosglwyddo o'r cynllun gweithredu blaenorol?	Dyddiad cau	Cyfrifoldeb	Effaith benodedig y camau gweithredu (mesur llwyddiant)	Sylwadau (dewisol)	Diweddariad cynnydd	Gwir effaith y cam gweithredu (adrodd yn erbyn y mesur llwyddiant)	Canlyniad (yn parhau/wedi'i ddwyn ymlaen/dim camau gweithredu pellach)
---------------	----------------	--	-------------	-------------	---	--------------------	---------------------	--	--

		2. Byddwn yn datblygu (ac yn cyflawni) cynllun cyfathrebu clir ar gyfer staff ymchwil a'u rheolwyr. Bydd hyn yn gysylltiedig â chylch gweithgareddau blynyddol y Brifysgol, ac yn seiliedig ar feysydd blaenoriaeth y cytunwyd arnynt sy'n gysylltiedig â'r Concordat Datblygu Ymchwilwyr e.e. 10 diwrnod o ddatblygiad proffesiynol, gwobrwyo a chydabod, gyrfaoedd amrywiol ac ati.	Nac ydy	2022–23 – bwriedir ei lansio ym mis Hydref 2022 – (i'w werthuso a'i addasu, os yw'n briodol, ar gyfer 2023–24 (erbyn Awst 2023) a 2024–25 (erbyn Awst 2024))	Y Tîm Datblygu Sefydliadol a Staff (OSD)/AD/y Tîm Cyfathrebu Mewnol/y Tîm Cyfathrebu Digidol	<p>Arolwg: Cynhelir arolwg pwls sylfaenol o ddealltwriaeth staff ymchwil o sut i gael mynediad at bolisiau sy'n berthnasol i ymchwilwyr. Gwelliant o 10% yn yr arolwg yn dilyn lansio'r adnodd ar y we.</p> <p>Sicrhau bod newidiadau i bolisiau ac arferion presennol, neu rai newydd, yn cael eu cyfleu i ymchwilwyr yn dda, a hynny mewn modd amserol.</p> <p>Arolwg: mae o leiaf 60% o ymchwilwyr a holwyd yn ymateb yn gadarnhaol i'r datganiad 'mae polisiau ac arferion sefydliadol perthnasol yn cael eu cyfleu i ymchwilwyr yn dda'.</p>			
--	--	---	---------	--	--	---	--	--	--

	Rhwymedigaeth	Cam gweithredu	Yn parhau/wedi'i drosglwyddo o'r cynllun gweithredu blaenorol?	Dyddiad cau	Cyfrifoldeb	Effaith benodedig y camau gweithredu (mesur llwyddiant)	Sylwadau (dewisol)	Diweddariad cynnydd	Gwir effaith y cam gweithredu (adrodd yn erbyn y mesur llwyddiant)	Canlyniad (yn parhau/wedi'i ddwyn ymlaen/dim camau gweithredu pellach)
--	---------------	----------------	--	-------------	-------------	---	--------------------	---------------------	--	--

EC16	Adolygu ac adrodd ar ansawdd yr amgylchedd a'r diwylliant ymchwil yn rheolaidd, gan gynnwys gofyn am adborth gan ymchwilwyr, a defnyddio'r canlyniadau i wella arferion sefydliadol.	<p>1. Byddwn yn cynhyrchu adroddiad Staff Ymchwil blynyddol yn seiliedig ar fodel 2021 ac wedi'i fireinio yn unol a'r adborth oddi wrth yr ymchwilwyr.</p> <p>2. Byddwn yn datblygu cyfres o arolygon pwls ar gyfer staff ymchwil ar faterion sy'n gysylltiedig â'r Concordat.</p> <p>3. Byddwn yn datblygu cyfres o waith cyfathrebu wedi'i dargedu ar gyfer ein staff ymchwil i hyrwyddo'r Arolwg Diwylliant Ymchwil, ac yn</p>	Nac ydy	Hydref 2022 Hydref 2023 Hydref 2024	Y Tîm Datblygu Sefydliadol a Staff (OSD)	Dealltwriaeth well o'r staff ymchwil, gan gynnwys eu patrymau cyflogaeth a dilyniant, a'u profiadau o weithio ym Mhrifysgol Caerdydd, er mwyn llywio'r broses o lunio polisiau ar lefel sefydliadol yn ogystal ag ar lefel ysgol a choleg, pan fo hynny'n briodol.			
			Nac ydy	Bydd y terfynau amser blynyddol ar gyfer adrodd yn cyd-fynd â chyfnod adrodd ein hadroddiad blynyddol i'r cyngor, sef 1 Awst – 31 Gorff 2022, 2023, 2024. Rhagfyr 2022	Y Tîm Datblygu Sefydliadol a Staff (OSD)/y Deon Amgylchedd a Diwylliant Ymchwil/y Gweithgor Llwybrau Ymchwil	Allbynnau: Tair adroddiad blynyddol. Caiff gwybodaeth ei lledaenu i'r canlynol: Yr holl staff ymchwil a'u rheolwyr; pob pennaeth ysgol, cyfarwyddwyr ymchwil, gweinyddwyr a rheolwyr ymchwil, partneriaid busnes a rheolwyr AD. Bydd data clir, cadarn, ac amserol ar safbwyntiau a phrofiadau staff ymchwil ar gael i lywio polisiau ac ymarfer y Brifysgol. Mesurau CAMPUS: Caiff y cyfraddau ymateb i'r arolwg eu monitro – targed 30% – yn unol â chyfraddau ymateb blaenorol i Arolygon Ar-lein ar Yrfaeodd ym maes Ymchwil			
			Nac ydy		Y Tîm Datblygu Sefydliadol a Staff (OSD)/y Deon Amgylchedd a Diwylliant Ymchwil/y Gweithgor Llwybrau Ymchwil	Bydd data clir, cadarn, ac amserol ar safbwyntiau a phrofiadau staff ymchwil ar gael i lywio polisiau ac ymarfer y Brifysgol. Anelir at gyfradd ymateb o 29% o leiaf ymhlith staff ymchwil (yn unol â'r gyfradd ymateb ar gyfer			

Rhwymedigaeth	Cam gweithredu	Yn parhau/wedi'i drosglwyddo o'r cynllun gweithredu blaenorol?	Dyddiad cau	Cyfrifoldeb	Effaith benodedig y camau gweithredu (mesur llwyddiant)	Sylwadau (dewisol)	Diweddariad cynnydd	Gwir effaith y cam gweithredu (adrodd yn erbyn y mesur llwyddiant)	Canlyniad (yn parhau/wedi'i ddwyn ymlaen/dim camau gweithredu pellach)
---------------	----------------	--	-------------	-------------	---	--------------------	---------------------	--	--

		<p>llunio adroddiad llawn o'r ymatebion a gafwyd gan y staff hynny sy'n gweithio ym maes ymchwil yn unig.</p> <p>4. Byddwn yn sicrhau bod ein harolwg holl staff newydd yn cynnwys cwestiynau a fydd yn helpu i lywio ein hasesiad parhaus o'r diwylliant a'r amgylchedd (ymchwil) ym Mhrifysgol Caerdydd.</p> <p>5. Byddwn yn datblygu cyfres o weithgareddau cyfathrebu wedi'i thargedu ar gyfer ein staff ymchwil er mwyn hyrwyddo'r arolwgholl staff.</p>	Nac ydy	<p>Mehafin 2023</p> <p>Mai–Mehafin 2023</p>	<p>Y Deon Amgylchedd a Diwylliant Ymchwil/ Y Tîm Datblygu Sefydliadol a Staff (OSD)/y Grŵp Arolwg Staff</p>	<p>Arolwg Ar-lein ar Yrfaoedd ym maes Ymchwil 2019).</p> <p>Bydd data clir, cadarn, ac amserol ar safbwyntiau a phrofiadau staff ymchwil ar gael i lywio polisiâu ac ymarfer y Brifysgol.</p> <p>Mesurau llwyddiant: Bydd yr arolwg yn cynnwys cwestiynau priodol sy'n ei gwneud yn bosibl i ni archwilio barn staff ymchwil ynghylch eu hamgylchedd gwaith o'i gymharu â grwpiau staff eraill.</p> <p>Anelir at gyfradd ymateb o 45% ymhlith staff ymchwil (yn unol â'r gyfradd ymateb ymhlith staff ymchwil ar gyfer arolwg staff 2019 – cafwyd 454 o ymatebion allan o gyfanswm o 1,107 aelod o staff (yn unol ag Adroddiad Blynyddol Rheoli Pobl Gorffennaf 2019).</p>				
ECR1	Annog ymchwilwyr i gyfrannu'n weithredol at ddatblygu a chynnal diwylliant ymchwil cefnogol, teg a chynhwysol a bod yn	1. Byddwn yn datblygu (ac yn cyflawni) cynllun cyfathrebu clir ar gyfer staff ymchwil a'u rheolwyr. Bydd	Nac ydy	2022-23 – bwriedir ei lansio ym mis Hydref 2022 (i'w werthuso a'i addasu, os	Y Tîm Datblygu Sefydliadol a Staff (OSD)/AD/y Tîm Cyfathrebu Mewnol/y Tîm Cyfathrebu Digidol	Mae ymchwilwyr yn fwy ymwybodol o gyfleoedd i gyfrannu at ddatblygu a chynnal amgylchedd ymchwil cefnogol a bywiog ym Mhrifysgol Caerdydd.				Mesurau llwyddiant:

Rhwymedigaeth	Cam gweithredu	Yn parhau/wedi'i drosglwyddo o'r cynllun gweithredu blaenorol?	Dyddiad cau	Cyfrifoldeb	Effaith benodedig y camau gweithredu (mesur llwyddiant)	Sylwadau (dewisol)	Diweddariad cynnydd	Gwir effaith y cam gweithredu (adrodd yn erbyn y mesur llwyddiant)	Canlyniad (yn parhau/wedi'i ddwyn ymlaen/dim camau gweithredu pellach)
---------------	----------------	--	-------------	-------------	---	--------------------	---------------------	--	--

gydweithwyr cefnogol, yn enwedig i ymchwilyr a myfyrwyr mwy newydd.	hyn yn gysylltiedig â chylch gweithgareddau blynyddol y Brifysgol, ac yn seiliedig ar feysydd blaenoriaeth y cytunwyd arnynt sy'n gysylltiedig â'r Concordat Datblygu Ymchwilyr e.e. 10 diwrnod o ddatblygiad proffesiynol, gwobrwyo a chydabod, gyrfaoedd amrywiol ac ati.		yw'n briodol, ar gyfer 2023–24 (erbyn Awst 2023) a 2024–25 (erbyn Awst 2024)		Byddwn yn mesur ymgysylltu drwy'r canlynol: (i) y gyfradd ymateb ymhlith staff ymchwil i arolygon perthnasol – h.y. arolygon pwls staff ymchwil, yr arolwg diwylliant ymchwil, a'r arolwg staff. Targedau – caiff cyfradd ymateb y staff ymchwil i arolygon pwls staff ymchwil a'r arolwg diwylliant ymchwil eu monitro – anelir at gyfradd ymateb o 29% o leiaf (yn unol â'r ymateb i Arolwg Ar-lein ar Yrfaoedd ym maes Ymchwil 2019) a chyfradd ymateb o 45% o leiaf i'r arolwg i'r holl staff (yn unol ag arolwg staff 2019). Byddwn hefyd yn meincnodi yn erbyn cyfraddau ymateb staff ymchwil i arolygon eraill yn y DU pan fo modd, e.e. gyda CEDARS (Arolwg o Ddiwylliant, Cyflogaeth a Datblygiad ym maes Ymchwil Academaidd). (ii) mae ymchwilyr wedi'u cynrychioli ym mhob lle ar y gweithgordd diwylliant ac amgylchedd ymchwil perthnasol.				
---	---	--	--	--	---	--	--	--	--

Lles ac iechyd meddwl

Nodau'r rhwymedigaethau hyn yw hyrwyddo lles cadarnhaol ymhlith ymchwilyr, a hynny drwy hyfforddiant priodol a hwyluso ffyrdd newydd o weithio.

BLAENORIAETH STRATEGOL AR GYFER YR HOLL STAFF A MYFYRWYR.

Bodlonir y rhwymedigaethau hyn drwy'r canlynol:

Mae gennym Bolisi Iechyd Meddwl Staff a **Strategaeth Lles Staff (2020–23)**, ar waith sy'n amlinellu'r arferion presennol mewn perthynas â phum maes allweddol: arweinyddiaeth, cefnogi unigolion, atal, ymyrryd yn gynnar a monitro data. Ni oedd y Brifysgol gyntaf yn y DU i dderbyn ardystiad allanol ein bod yn cyrraedd safon reoli BSI ISO45003 ar gyfer iechyd seicolegol yn y gweithle, ac mae gennym gynlluniau ar waith i sicrhau ein bod yn ei gadw.

CYD-DESTUN Y BRIFYSGOL

	Rhwymedigaeth	Cam gweithredu	Yn parhau/wedi'i drosglwyddo o'r cynllun gweithredu blaenorol?	Dyddiad cau	Cyfrifoldeb	Effaith benodedig y camau gweithredu (mesur llwyddiant)	Sylwadau (dewisol)	Diweddariad cynnydd	Gwir effaith y cam gweithredu (adrodd yn erbyn y mesur llwyddiant)	Canlyniad (yn parhau/wedi'i ddwyn ymlaen/dim camau gweithredu pellach)
--	---------------	----------------	--	-------------	-------------	---	--------------------	---------------------	--	--

Mae'r buddion canlynol ar gael ar gyfer yr holl staff:

- rhwydwaith sefydledig o dros 150 o Gysylltiadau Urddas a Lles ledled y Brifysgol er mwyn hyrwyddo lles staff ac i fod yn bwynt cyfeirio i gydweithwyr y gallai fod angen cymorth arnynt.
- adnoddau mewnwyd – 'lles a chymorth' yw un o'r wyth pennawd lefel uchaf ar fewnwyd y staff. Mae'n cynnwys dolenni i'r Strategaeth Lles Staff a'r holl adnoddau, gweithdai a mentrau'r Brifysgol perthnasol.
- rhaglen gymorth i weithwyr, sef 'Care First', sy'n darparu llinell gymorth a chefnogaeth gyfrinachol am ddim i staff 24 awr y dydd, saith diwrnod yr wythnos, a mynediad at wasanaeth cwnsela wyneb yn wyneb neu dros y ffôn. Mae'r rhaglen hon hefyd yn darparu cymorth a chynghor i reolwyr llinell sy'n delio â sefyllfaoedd anodd a sensitif.
- gweithdai lles ar amrywiaeth o bynciau ac adnoddau hunangymorth.
- hyfforddiant ar Gymorth Cyntaf Iechyd Meddwl a hyfforddiant i-act i reolwyr ar Reoli a Hyrwyddo Iechyd Meddwl a Lles Cadarnhaol yn y Gweithle.
- tîm lles staff ymroddedig.

CYNLLUN DIWYLLIANT YMCHWIL

Bydd ein cynllun Diwylliant Ymchwil yn cynnwys cyfres o gamau gweithredu ynghylch cyflwyno a rhoi cyhoedduswydd i god ymddygiad diwylliant ymchwil sy'n hawdd ei ddeall a'i fandadu ar draws yr holl dimau ac unedau ymchwil, yn ogystal â darparu rhaglen hyfforddi hyblyg a chreadigol sy'n hyrwyddo arferion ymchwil da ac yn helpu rheolwyr i hyrwyddo iechyd a lles da, hyrwyddo gwaith tîm a gwerthfawrogi pobl. Bydd tri grŵp gorchwyl a gorffen ynghlwm wrth roi'r cynllun gweithredu diwylliant ymchwil ar waith: (1) Polisiâu a Gweithdrefnau, (2) Hyfforddiant a Chymorth, (3) Amlygu, Cydnabod a Gwobrwyo.

EIN HYMRWYMIADAU PARHAUS I STAFF YMCHWIL

- Byddwn yn parhau i godi ymwybyddiaeth ymhlith y staff ymchwil o'r strwythurau a'r gweithgareddau sydd ar waith i gefnogi eu lles a'u hiechyd meddwl.
- Byddwn yn parhau i gynnig hyfforddiant 'i-act i Brif Ymchwilwyr' yn ogystal â'n sesiynau i-act mynediad agored i bob rheolwr llinell.

ECI3	Hyrwyddo iechyd meddwl a lles da drwy reoli llwythi gwaith a phobl yn effeithiol.									
ECI4	Sicrhau bod rheolwyr ymchwilwyr wedi cael hyfforddiant effeithiol mewn perthynas â lles ac iechyd meddwl.									
ECM3	Sicrhau bod rheolwyr yn hyrwyddo amgylchedd gweithio iach sy'n									

	Rhwymedigaeth	Cam gweithredu	Yn parhau/wedi'i drosglwyddo o'r cynllun gweithredu blaenorol?	Dyddiad cau	Cyfrifoldeb	Effaith benodedig y camau gweithredu (mesur llwyddiant)	Sylwadau (dewisol)	Diweddariad cynnydd	Gwir effaith y cam gweithredu (adrodd yn erbyn y mesur llwyddiant)	Canlyniad (yn parhau/wedi'i ddwyn ymlaen/dim camau gweithredu pellach)
--	---------------	----------------	--	-------------	-------------	---	--------------------	---------------------	--	--

	cynnal lles ac iechyd meddwl ymchwilwyr.									
ECM4	Sicrhau bod rheolwyr yn ystyried ceisiadau ar gyfer gweithio'n gwbl hyblyg a threfniadau priodol eraill i gefnogi ymchwilwyr.									
ECR3	Sicrhau bod ymchwilwyr yn cymryd camau cadarnhaol tuag at gynnal eu lles a'u hiechyd meddwl.									

Bwlio ac aflonyddu

Nodau'r rhwymedigaethau hyn yw dileu bwlio ac aflonyddu yn y system ymchwil, drwy bolisiau blaengar a mecanweithiau diogel i fynd i'r afael â digwyddiadau.

BLAENORIAETH STRATEGOL AR GYFER YR HOLL STAFF A MYFYRWYR.

Bodlonir y rhwymedigaethau hyn drwy'r canlynol:

CYD-DESTUN y BRIFYSGOL

Ar hyn o bryd mae genym y mesurau canlynol ar waith:

- polisi 'Urddas yn y Gwaith ac wrth Astudio', sydd â'r nod, ynghyd â gweithdrefnau cysylltiedig, o sicrhau, bod gweithwyr a myfyrwyr yn cael cefnogaeth a bod gweithdrefnau digonol ar waith i fynd i'r afael â'r broblem os ceir unrhyw achosion o fwlio neu aflonyddu.
- gweithdrefnau cwynion a disgyblu clir, sy'n cwmpasu gwahaniaethu, bwlio ac aflonyddu.
- adnoddau mewnwyd staff, gan gynnwys dolenni i ffynonellau cymorth.
- rhwydwaith sefydledig o dros 150 o Gysylltiadau Urddas a Lles ar draws y Brifysgol sy'n gweithredu fel pwynt cyswllt cychwynnol os oes gan staff unrhyw gwestiynau, neu os ydynt am roi gwybod am fwlio neu aflonyddu.

Yn ystod y cyfnod adolygu nesaf, byddwn yn llunio polisi Urddas yn y Gwaith ac wrth Astudio diwygiedig i adlewyrchu gwaith diweddar a wnaed ledled y sector ar gamymddwyn rhywiol ac aflonyddu.

CYNLLUN DIWYLLIANT YMCHWIL

	Rhwymedigaeth	Cam gweithredu	Yn parhau/wedi'i drosglwyddo o'r cynllun gweithredu blaenorol?	Dyddiad cau	Cyfrifoldeb	Effaith benodedig y camau gweithredu (mesur llwyddiant)	Sylwadau (dewisol)	Diweddariad cynnydd	Gwir effaith y cam gweithredu (adrodd yn erbyn y mesur llwyddiant)	Canlyniad (yn parhau/wedi'i ddwyn ymlaen/dim camau gweithredu pellach)
--	---------------	----------------	--	-------------	-------------	---	--------------------	---------------------	--	--

Bydd ein cynllun Diwylliant Ymchwil yn cynnwys cyfres o gamau gweithredu ynghylch cyflwyno a rhoi cyhoedduswydd i god ymddygiad diwylliant ymchwil sy'n hawdd ei ddeall a'i fandadu ar draws yr holl dimau ac unedau ymchwil, yn ogystal â darparu rhaglen hyfforddi hyblyg a chreadigol sy'n hyrwyddo arferion ymchwil da ac yn helpu rheolwyr i hyrwyddo iechyd a lles da, hyrwyddo gwaith tîm a gwerthfawrogi pobl. Byddwn hefyd yn egluro, gweithredu a hyrwyddo polisiau cliriach eang ynghylch rheoli cwynion sy'n ymwneud â bwlio ac aflonyddu, gan gynnwys aflonyddu ar-lein. Bydd tri grŵp gorchwyl a gorffen ynghlwm wrth roi'r cynllun gweithredu diwylliant ymchwil ar waith: (1) Polisiau a Gweithdrefnau, (2) Hyfforddiant a Chymorth, (3) Amlygu, Cydnabod a Gwobrwyo.

EIN HYMRWYMIADAU PARHAUS I STAFF YMCHWIL

- Byddwn yn parhau i godi ymwybyddiaeth ymhlith y staff ymchwil o'r polisiau a'r arferion sydd ar waith i fynd i'r afael ag achosion o gamwahananiaethu, bwlio ac aflonyddu, a'r gefnogaeth sydd ar gael i'r bobl hynny sy'n rhoi gwybod am broblemau.

ECI3	Hyrwyddo amgylchedd gwaith iach drwy bolisiau ac arferion effeithiol ar gyfer mynd i'r afael â chamwahananiaethu, bwlio ac aflonyddu, gan gynnwys darparu cefnogaeth briodol i'r rheini sy'n rhoi gwybod am broblemau.									
ECM3	Sicrhau bod rheolwyr yn annog pobl i adrodd a mynd i'r afael ag achosion o gamwahananiaethu, bwlio ac aflonyddu.									
ECR4	Sicrhau bod ymchwilwyr yn defnyddio dulliau sydd ar gael i roi gwybod am staff nad ydynt yn cyrraedd y safonau ymddygiad disgwylidig mewn perthynas â gwahananiaethu, aflonyddu a bwlio.									

	Rhwymedigaeth	Cam gweithredu	Yn parhau/wedi'i drosglwyddo o'r cynllun gweithredu blaenorol?	Dyddiad cau	Cyfrifoldeb	Effaith benodedig y camau gweithredu (mesur llwyddiant)	Sylwadau (dewisol)	Diweddariad cynnydd	Gwir effaith y cam gweithredu (adrodd yn erbyn y mesur llwyddiant)	Canlyniad (yn parhau/wedi'i ddwyn ymlaen/dim camau gweithredu pellach)
--	---------------	----------------	--	-------------	-------------	---	--------------------	---------------------	--	--

Cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant

Nodau'r rhwymedigaethau hyn yw sicrhau bod rheolwyr ac ymchwilwyr yn cael hyfforddi ar-, yn ymwybodol ohono ac yn mabwysiadu arferion sy'n gwella cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.

BLAENORIAETH STRATEGOL I'R HOLL STAFF A MYFYRWYR.

Bodlonir y rhwymedigaethau hyn drwy'r canlynol:

Mae gennym gynllun Cydraddoldeb Strategol (2020–24) a phrosesau monitro blynyddol ; cynllun gweithredu Prifysgol gyfan a chynllun gweithredu Athena SWAN lleol ar waith. Bydd cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant hefyd yn cael eu hymgorffori yn y cynllun Gweithredu Diwylliant Ymchwil o dan oruchwyliaeth y Gweithgor Diwylliant Ymchwil.

EIN HYMRWYMIADAU PARHAUS I STAFF YMCHWIL

- Byddwn yn parhau i sicrhau bod ymchwilwyr a'u rheolwyr yn cwblhau eu modiwlau hyfforddi ar-lein gorfodol ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant; deall rhagfarn anymwybodol; ac ymwybyddiaeth o'r Gymraeg bob tair blynedd.
- Byddwn yn parhau i ddarparu ystod eang o hyfforddiant cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant annibynnol a sicrhau bod pob recriwtiwr a rheolwr yn cael hyfforddiant cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant priodol.
- Byddwn ni'n parhau i godi ymwybyddiaeth o sut mae ffactorau cysylltiedig â chydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn effeithio ar yrfaedd a datblygiad ymchwilwyr drwy ein hadroddiad blynyddol ar batrymau recriwtio, cyflogaeth a dilyniant ymhlith ein staff ymchwil.

ECI4 / ECM1	Sicrhau bod rheolwyr yn ymgymryd â chyfluoedd hyfforddiant a datblygiad perthnasol sy'n ymwneud â chydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, ac yn eu cymhwyso i'w gwaith.									
ECR2	Sicrhau bod ymchwilwyr yn gweithredu yn unol â pholisïau'r cyflogwr a'r ariannwr sy'n gysylltiedig â chydraddoldeb,									

	Rhwymedigaeth	Cam gweithredu	Yn parhau/wedi'i drosglwyddo o'r cynllun gweithredu blaenorol?	Dyddiad cau	Cyfrifoldeb	Effaith benodedig y camau gweithredu (mesur llwyddiant)	Sylwadau (dewisol)	Diweddariad cynnydd	Gwir effaith y cam gweithredu (adrodd yn erbyn y mesur llwyddiant)	Canlyniad (yn parhau/wedi'i ddwyn ymlaen/dim camau gweithredu pellach)
--	---------------	----------------	--	-------------	-------------	---	--------------------	---------------------	--	--

	amrywiaeth a chynhwysiant.									
--	----------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Gonestrwydd Ymchwil

Nodau'r rhwymedigaethau hyn yw sicrhau bod rheolwyr ac ymchwilwyr wedi cael hyfforddiant ar -, yn ymwybodol ohono, yn cynnal safonau uchel o ran gonestrwydd ymchwil, ac yn gallu rhoi gwybod am dor-cyfraith neu gamymddwyn.

BLAENORIAETH I'R HOLL STAFF SY'N YMWNEUD AG YMCHWIL.

Bodlonir y rhwymedigaethau hyn drwy'r canlynol:

Rydym yn llofnodwyr o'r Concordat i Gefnogi Gonestrwydd Ymchwil, sy'n ei gwneud yn ofynnol i ni sicrhau bod cynllun gweithredu ar waith ac adrodd yn flynyddol ar ein dull o'i weithredu. Fel rhan o'n hymrwymadau o dan y Concordat hwn, rydym yn cynnal hunan-asesiad ar hyn o bryd, gan ddefnyddio offeryn hunan-asesu UKRIO, a byddwn yn llunio cynllun gweithredu tymor canolig erbyn mis Ionawr 2023.

EIN HYMRWYMIADAU PARHAUS I STAFF YMCHWIL

- Byddwn yn parhau i sicrhau bod ymchwilwyr a'u rheolwyr yn ymwybodol o'n Cod Ymarfer Gonestrwydd a Llywodraethu Ymchwil ac yn gweithredu yn unol ag ef.
- Byddwn yn parhau i fonitro cynnydd o ran cyflawni ein **rhaglen hyfforddiant ar-lein fewnol ar onestrwydd ymchwil**, sy'n orfodol i'r holl staff academiaidd (bob tair blynedd) ac i bob myfyriwr ar raglenni Doethuriaeth, MPhil neu MRes.
- Byddwn yn parhau i gynnig hyfforddiant ac arweiniad ar bob agwedd ar foeseig ymchwil, uniondeb ac ymddygiad proffesiynol.

EC15 / ECM2	Sicrhau bod ymchwilwyr a'u rheolwyr yn ymwybodol o'r safonau uchaf o ran gonestrwydd ymchwil ac ymddygiad proffesiynol, ac yn gweithredu yn unol â nhw.									
ECM3	Sicrhau bod rheolwyr yn adrodd ac yn mynd i'r afael â digwyddiadau pan fethwyd arddangos									

	Rhwymedigaeth	Cam gweithredu	Yn parhau/wedi'i drosglwyddo o'r cynllun gweithredu blaenorol?	Dyddiad cau	Cyfrifoldeb	Effaith benodedig y camau gweithredu (mesur llwyddiant)	Sylwadau (dewisol)	Diweddariad cynnydd	Gwir effaith y cam gweithredu (adrodd yn erbyn y mesur llwyddiant)	Canlyniad (yn parhau/wedi'i ddwyn ymlaen/dim camau gweithredu pellach)
--	---------------	----------------	--	-------------	-------------	---	--------------------	---------------------	--	--

	gonestrwydd ymchwil.									
ECR2	Sicrhau bod ymchwilwyr yn gweithredu yn unol â pholisïau'r cyflogwr a'r ariannwr sy'n gysylltiedig â gonestrwydd ymchwil.									
ECR4	Sicrhau bod ymchwilwyr yn defnyddio dulliau sydd ar gael i roi gwybod am staff nad ydynt yn cyrraedd y safonau ymddygiad disgwylledig mewn perthynas â camymddygiad ymchwil.									

Datblygu polisi

Nodau'r rhwymedigaethau hyn yw annog pob ymchwilydd i gyfrannu at ddatblygu polisïau sy'n ysgogi newid cadarnhaol yn eu sefydliad.

MAES BLAENORIAETH STAFF YMCHWIL #2

Dyma'r ail o'n chwe maes blaenoriaeth. Bydd gwaith yn yr adran hon yn cyd-fynd â gwaith ehangach sy'n cael ei wneud i wella'r ffyrdd yr ydym yn cyfathrebu â'r **holl** staff ynghylch gwneud penderfyniadau ar lefel y Brifysgol, yn ogystal â'r gwaith ar ein cynllun Diwylliant Ymchwil sefydliadol. Bydd hefyd yn ategu ymrwymïadau parhaus i staff ymchwil a'r ddarpariaeth ar gyfer staff ymchwil.

CYD-DESTUN y BRIFYSGOL

Bydd y Brifysgol yn parhau i gynnal gweminarau rheolaidd ar gyfer yr holl staff, ac yn rhannu'r gwybodaeth ddiweddaraf am bolisïau sefydliadol ac ysgogwyr/ y cyd-destun allanol, gan ei gwneud yn bosibl i staff gyflwyno cwestiynau i gynrychiolwyr o Fwrdd Gweithredol y Brifysgol. Mae'r Is-Ganghellor, yn ei e-bost misol i'r holl staff, yn rhannu gwybodaeth â staff am y berthynas rhwng yr amgylchedd allanol a pholisïau mewnol, a byddwn yn parhau i gyfathrebu â'r holl staff ynghylch newidiadau a newyddion pwysig drwy 'Blas', sef ein cylchlythyr wythnosol y Brifysgol. Mae rhwng 58 a 65% o'r staff yn ei ddarllen bob wythnos.

CYNLLUN DIWYLLIANT YMCHWIL

Rhwymedigaeth	Cam gweithredu	Yn parhau/wedi'i drosglwyddo o'r cynllun gweithredu blaenorol?	Dyddiad cau	Cyfrifoldeb	Effaith benodedig y camau gweithredu (mesur llwyddiant)	Sylwadau (dewisol)	Diweddariad cynnydd	Gwir effaith y cam gweithredu (adrodd yn erbyn y mesur llwyddiant)	Canlyniad (yn parhau/wedi'i ddwyn ymlaen/dim camau gweithredu pellach)
---------------	----------------	--	-------------	-------------	---	--------------------	---------------------	--	--

Un o amcanion ein cynllun Diwylliant Ymchwil sy'n dod i'r amlwg yw 'ymgorffori gwobrwyo a chydabod diwylliant ymchwil cadarnhaol ar draws y Sefydliad', a bydd yn cynnwys amcanion penodol a mesuradwy sy'n gysylltiedig ag ymestyn cyfranogiad y gymuned ehangach o ran gwneud penderfyniadau ynglŷn ag ymchwil – gan ymchwilyr ar ddechrau eu gyrfa yn benodol. Fel y nodwyd uchod, bydd un o'r tri grŵp gorchwyl a gorffen sydd ynghlwm wrth roi'r cynllun gweithredu diwylliant ymchwil ar waith yn canolbwyntio ar 'Amlygu, Cydnabod a Gwobrwyo'.

EIN HYMRWYMIADAU PARHAUS I STAFF YMCHWIL

- Bydd y Gweithgor Llwybrau Ymchwilwyr – sy'n cynnwys cynrychiolwyr staff ymchwil a chynrychiolwyr prif ymchwilwyr – yn parhau i oruchwylio'r ffordd rydym yn gweithredu'r Concordat Datblygu Ymchwilwyr, a bydd yn cyfrannu gwybodaeth i'r Gweithgor Diwylliant Ymchwil ynglŷn â materion ehangach sy'n ymwneud â diwylliant ac amgylchedd ymchwil y Brifysgol.
- Bydd Pwyllgorau Ymchwil Ysgolion (neu gyfwerth) yn parhau i gynnwys cynrychiolwyr staff ymchwil.
- Byddwn yn parhau i gynnal digwyddiad arddangos blynyddol a fydd yn rhoi sylw i'r cyfraniad mae ein staff ymchwil yn ei wneud yn y Brifysgol a'r tu hwnt.
- Bydd Cymdeithas Staff Ymchwil Prifysgol Caerdydd yn parhau i gynnal ei gyfarfod blynyddol ar gyfer yr holl staff ymchwil.

Cymdeithas Staff Ymchwil Prifysgol Caerdydd (CURSA)

Dan ofal ymchwilwyr, mae Cymdeithas Staff Ymchwil Prifysgol Caerdydd yn cynrychioli staff sydd ar gontractau ymchwil yn unig, ac yn hwyluso ymgysylltu ar draws y Brifysgol. Mae ei nodau fel a ganlyn:

Ymgysylltu ag ymchwilwyr, staff gwasanaethau proffesiynol a rheolwyr ar bob lefel er mwyn sicrhau swyddi buddiol i ymchwilwyr a hyrwyddo amgylchedd ymchwil cadarnhaol.

Cynrychioli staff sydd ar gontractau ymchwil yn unig drwy gyfrannu at y gwaith o ddatblygu polisiau a mentrau.

Trefnu symposiwm blynyddol i drafod materion sy'n ymwneud ag ymchwilwyr gyda staff.

Darparu cefnogaeth i ymchwilwyr, er enghraifft drwy hyrwyddo hyfforddiant a digwyddiadau rhwydweithio.

Hwyluso trafodaethau rhwng ymchwilwyr drwy Yammer.

E17	Ystyried ymchwilwyr a'u rheolwyr fel rhanddeiliaid allweddol yn y sefydliad a rhoi cyfleoedd ffurfiol iddynt ymgysylltu â pholisïau a phenderfyniadau sefydliadol perthnasol.	1. Byddwn yn datblygu (ac yn cyflawni) cynllun cyfathrebu clir ar gyfer staff ymchwil a'u rheolwyr. Bydd hyn yn gysylltiedig â chylch gweithgareddau blynyddol y Brifysgol, ac yn seiliedig ar feysydd	Nac ydy	2022-23 – bwriedir ei lansio ym mis Hydref 2022 (i'w werthuso a'i addasu, os yw'n briodol, ar gyfer 2023–24 (erbyn Awst 2023) a 2024–25 (erbyn Awst 2024))	Y Tim Datblygu Sefydliadol a Staff (OSD)/AD/y Tim Cyfathrebu Mewnol/y Tim Cyfathrebu Digidol	Mae ymchwilwyr yn fwy ymwybodol o gyfleoedd i ymgysylltu â pholisïau a phenderfyniadau sefydliadol perthnasol. Mesurau llwyddiant: Mae holl rolau'r cynrychiolwyr staff ymchwil ar bwyllgorau a gweithgorau perthnasol yn cael eu cyflawni.			
-----	---	--	---------	---	--	---	--	--	--

	Rhwymedigaeth	Cam gweithredu	Yn parhau/wedi'i drosglwyddo o'r cynllun gweithredu blaenorol?	Dyddiad cau	Cyfrifoldeb	Effaith benodedig y camau gweithredu (mesur llwyddiant)	Sylwadau (dewisol)	Diweddariad cynnydd	Gwir effaith y cam gweithredu (adrodd yn erbyn y mesur llwyddiant)	Canlyniad (yn parhau/wedi'i ddwyn ymlaen/dim camau gweithredu pellach)
--	---------------	----------------	--	-------------	-------------	---	--------------------	---------------------	--	--

		<p>blaenoriaeth y cytunwyd arnynt sy'n gysylltiedig â'r Concordat Datblygu Ymchwilwyr e.e. 10 diwrnod o ddatblygiad proffesiynol, gwobrwyo a chydabod, gyrfaoedd amrywiol ac ati.</p> <p>2. Ymchwilio i'r galw am ddigwyddiadau rhwydweithio wedi eu hwyluso ar gyfer pob cynrychiolydd staff ymchwil yn y Brifysgol.</p>	Ydy	<p>Gorffennaf 2023</p> <p>Digwyddiadau yn 2023–24 a 2024–25, os yw'n briodol</p>	Y Tim Datblygu Sefydliadol a Staff (OSD)	<p>Mae gan gynrychiolwyr staff ymchwil fforwm ar gyfer cefnogi cymheiriaid/dysgu gweithredol.</p> <p>Os oes digon o alw, cynhelir un digwyddiad y flwyddyn. Anelir at fodlonrwydd o 75% ymhlith staff.</p>				
ECM5	Annog rheolwyr i gymryd rhan mewn cyfleoedd i gyfrannu at ddatblygu polisiau gyda'r nod o greu amgylchedd a diwylliant ymchwil mwy cadarnhaol o fewn eu sefydliad.	Byddwn yn datblygu (ac yn cyflawni) cynllun cyfathrebu clir ar gyfer staff ymchwil a'u rheolwyr. Bydd hyn yn gysylltiedig â chylch gweithgareddau blynyddol y Brifysgol, ac yn seiliedig ar feysydd blaenoriaeth y cytunwyd arnynt sy'n gysylltiedig	Nac ydy	<p>2022-23 – bwriedir ei lansio ym mis Hydref 2022</p> <p>(i'w werthuso a'i addasu, os yw'n briodol, ar gyfer 2023–24 (erbyn Awst 2023) a 2024–25 (erbyn Awst 2024))</p>	Y Tim Datblygu Sefydliadol a Staff (OSD)/AD/y Tim Cyfathrebu Mewnol/y Tim Cyfathrebu Digidol	<p>Mae rheolwyr yn fwy ymwybodol o gyfleoedd i gymryd rhan mewn datblygu polisiau a phenderfyniadau sefydliadol perthnasol.</p> <p>Mesur llwyddiant: Mae holl rolau cynrychiolwyr y prif ymchwilwyr a chynrychiolwyr rheolwyr ymchwil ar bwllgorau a gweithgorau perthnasol yn cael eu cyflawni.</p>				

	Rhwymedigaeth	Cam gweithredu	Yn parhau/wedi'i drosglwyddo o'r cynllun gweithredu blaenorol?	Dyddiad cau	Cyfrifoldeb	Effaith benodedig y camau gweithredu (mesur llwyddiant)	Sylwadau (dewisol)	Diweddariad cynnydd	Gwir effaith y cam gweithredu (adrodd yn erbyn y mesur llwyddiant)	Canlyniad (yn parhau/wedi'i ddwyn ymlaen/dim camau gweithredu pellach)
--	---------------	----------------	--	-------------	-------------	---	--------------------	---------------------	--	--

		â'r Concordat Datblygu Ymchwilwyr e.e. 10 diwrnod o ddatblygiad proffesiynol, gwobrwyo a chydabod, gyrfaoedd amrywiol ac ati.								
EM5	Cymryd rhan mewn cyfleoedd i gyfrannu at ddatblygiad polisïau perthnasol yn eu sefydliad.	1. Byddwn yn datblygu (ac yn cyflawni) cynllun cyfathrebu clir ar gyfer staff ymchwil a'u rheolwyr. Bydd hyn yn gysylltiedig â chylch gweithgareddau blynyddol y Brifysgol, ac yn seiliedig ar feysydd blaenoriaeth y cytunwyd arnynt sy'n gysylltiedig â'r Concordat Datblygu Ymchwilwyr e.e. 10 diwrnod o ddatblygiad proffesiynol, gwobrwyo a chydabod, gyrfaoedd amrywiol ac ati.	Nac ydy	2022-23 – bwriedir ei lansio ym mis Hydref 2022 (i'w werthuso a'i addasu, os yw'n briodol, ar gyfer 2023–24 (erbyn Awst 2023) a 2024–25 (erbyn Awst 2024))	Y Tîm Datblygu Sefydliadol a Staff (OSD)/AD/y Tîm Cyfathrebu Mewnol/y Tîm Cyfathrebu Digidol	Mesur llwyddiant: Mae holl rolau cynrychiolwyr y prif ymchwilwyr a chynrychiolwyr rheolwyr ymchwil ar bwyllgorau a gweithgorau perthnasol yn cael eu cyflawni.				

	Rhwymedigaeth	Cam gweithredu	Yn parhau/wedi'i drosglwyddo o'r cynllun gweithredu blaenorol?	Dyddiad cau	Cyfrifoldeb	Effaith benodedig y camau gweithredu (mesur llwyddiant)	Sylwadau (dewisol)	Diweddariad cynnydd	Gwir effaith y cam gweithredu (adrodd yn erbyn y mesur llwyddiant)	Canlyniad (yn parhau/wedi'i ddwyn ymlaen/dim camau gweithredu pellach)
--	---------------	----------------	--	-------------	-------------	---	--------------------	---------------------	--	--

		2. Adolygu gweithgorau a phwyllgorau perthnasol yn y Brifysgol i sicrhau bod prif ymchwilwyr wedi'u cynrychioli.	Nac ydy	Gorffennaf 2023	Y Gweithgor Diwylliant Ymchwil/Dirprwy Reolwr Busnes Ymchwil	Mesur llwyddiant: Mae'r prif ymchwilwyr wedi'u cynrychioli ym mhob gweithgor a phwyllgorau perthnasol yn y Brifysgol .				
ECR5	Annog ymchwilwyr i ystyried manteisio ar gyfleoedd i gyfrannu at ddatblygu polisiau gyda'r nod o greu amgylchedd a diwylliant ymchwil mwy cadarnhaol o fewn eu sefydliad.	1. Byddwn yn datblygu (ac yn cyflawni) cynllun cyfathrebu clir ar gyfer staff ymchwil a'u rheolwyr. Bydd hyn yn gysylltiedig â chylch gweithgareddau blynyddol y Brifysgol, ac yn seiliedig ar feysydd blaenoriaeth y cytunwyd arnynt sy'n gysylltiedig â'r Concordat Datblygu Ymchwilwyr e.e. 10 diwrnod o ddatblygiad proffesiynol, gwobrwyo a chydabod, gyrfaoedd amrywiol ac ati.	Nac ydy	2022-23 – bwriedir ei lansio ym mis Hydref 2022 (i'w werthuso a'i addasu, os yw'n briodol, ar gyfer 2023–24 (erbyn Awst 2023) a 2024–25 (erbyn Awst 2024)	Y Tîm Datblygu Sefydliadol a Staff (OSD)/AD/y Tîm Cyfathrebu Mewnol/y Tîm Cyfathrebu Digidol	Mae ymchwilwyr yn fwy ymwybodol o gyfleoedd i ymgysylltu â pholisïau a phenderfyniadau sefydliadol perthnasol. Mesur llwyddiant: (i) Mae holl rolau'r cynrychiolwyr staff ymchwil ar bwyllgorau a gweithgorau perthnasol yn cael eu cyflawni. (ii) Cyfradd ymateb y staff ymchwil i arolygon perthnasol – h.y. arolygon pwls staff ymchwil, yr arolwg diwylliant ymchwil, a'r arolwg staff. Targedau – arolygon pwls staff ymchwil – cyfradd ymateb o 29% o leiaf (yn unol â'r gyfradd ymateb ar gyfer Arolwg Ar-lein o Yrfaoedd ym maes Ymchwil 2019); yn hafal i grwpiau staff eraill neu'n fwy na grwpiau eraill o ran yr ymateb i'r arolwg diwylliant ymchwil a'r arolwg i'r holl staff. Byddwn hefyd yn meincnodi yn erbyn cyfraddau ymateb staff ymchwil i arolygon eraill yn y DU pan fo modd, e.e. gyda CEDARS (Arolwg o Ddiwylliant, Cyflogaeth a Datblygiad ym maes Ymchwil Academaidd).				

Rhwymedigaeth	Cam gweithredu	Yn parhau/wedi'i drosglwyddo o'r cynllun gweithredu blaenorol?	Dyddiad cau	Cyfrifoldeb	Effaith benodedig y camau gweithredu (mesur llwyddiant)	Sylwadau (dewisol)	Diweddariad cynnydd	Gwir effaith y cam gweithredu (adrodd yn erbyn y mesur llwyddiant)	Canlyniad (yn parhau/wedi'i ddwyn ymlaen/dim camau gweithredu pellach)
---------------	----------------	--	-------------	-------------	---	--------------------	---------------------	--	--

ER4	Cydnabod a gweithredu ar eu rôl fel rhanddeiliaid allweddol yn eu sefydliad a'r gymuned academiaidd ehangach.	1. Byddwn yn datblygu (ac yn cyflawni) cynllun cyfathrebu clir ar gyfer staff ymchwil a'u rheolwyr. Bydd hyn yn gysylltiedig â chylch gweithgareddau blynyddol y Brifysgol, ac yn seiliedig ar feysydd blaenoriaeth y cytunwyd armynt sy'n gysylltiedig â'r Concordat Datblygu Ymchwilwyr e.e. 10 diwrnod o ddatblygiad proffesiynol, gwobrwyo a chydnabod, gyrfaoedd amrywiol ac ati.	Nac ydy	2022-23 – bwriedir ei lansio ym mis Hydref 2022 (i'w werthuso a'i addasu, os yw'n briodol, ar gyfer 2023–24 (erbyn Awst 2023) a 2024–25 (erbyn Awst 2024)	Y Tim Datblygu Sefydliadol a Staff (OSD)/AD/y Tim Cyfathrebu Mewnol/y Tim Cyfathrebu Digidol	Mae ymchwilwyr yn fwy ymwybodol o gyfleoedd i gymryd rhan mewn polisiau a phenderfyniadau sefydliadol perthnasol, a llunio amgylchedd ymchwil y sefydliad. Mesur llwyddiant: (i) Mae holl rolau'r cynrychiolwyr staff ymchwil ar bwyllgorau a gweithgorau perthnasol yn cael eu cyflawni. (ii) Cyfradd ymateb y staff ymchwil i arolygon perthnasol – h.y. arolygon pwls staff ymchwil, yr arolwg diwylliant ymchwil, a'r arolwg staff. Targedau – arolygon pwls staff ymchwil – cyfradd ymateb o 29% o leiaf (sef y gyfradd ymateb i'n Harolwg Ar-lein o Yrfaoedd ym maes Ymchwil 2019); yn hafal i grwpiau staff eraill neu'n fwy na grwpiau eraill o ran yr ymateb i'r arolwg diwylliant ymchwil a'r arolwg i'r holl staff. Byddwn hefyd yn meincnodi yn erbyn cyfraddau ymateb staff ymchwil i arolygon eraill pan fo modd, e.e. gyda CEDARS (Arolwg o Ddiwylliant, Cyflogaeth a Datblygiad ym maes Ymchwil Academiaidd).			
-----	---	--	---------	---	--	--	--	--	--

Cyflogaeth

Recriwtio ac ymsefydlu

Nodau'r rhwymedigaethau hyn yw sicrhau bod y broses o recriwtio ymchwilwyr yn agored ac yn deg a bod ymchwilwyr yn cael cyfnod i ymsefydlu'n effeithiol yn y sefydliad.

BLAENORIAETH I BOB AELOD O STAFF.

Bodlonir y rhwymedigaethau hyn drwy'r canlynol:

	Rhwymedigaeth	Cam gweithredu	Yn parhau/wedi'i drosglwyddo o'r cynllun gweithredu blaenorol?	Dyddiad cau	Cyfrifoldeb	Effaith benodedig y camau gweithredu (mesur llwyddiant)	Sylwadau (dewisol)	Diweddariad cynnydd	Gwir effaith y cam gweithredu (adrodd yn erbyn y mesur llwyddiant)	Canlyniad (yn parhau/wedi'i ddwyn ymlaen/dim camau gweithredu pellach)
--	---------------	----------------	--	-------------	-------------	---	--------------------	---------------------	--	--

Mae gennym arferion recriwtio cadarn a rhaglen ymsefydlu gynhwysfawr ar waith. Bydd y rhain yn parhau i gael eu hadolygu yn ôl yr arfer, a bydd ein gwaith i wella'r rhain yn adlewyrchu'r blaenoriaethau a nodir yn ein Strategaeth Pobl (2018–2023). Yn ystod 2022–23, byddwn yn dychwelyd i'r gwaith o gyflawni ein rhaglen sefydlu 'Croeso i Gaerdydd' wyneb yn wyneb. Ategir hyn bellach gan ystod o adnoddau ar-lein a ddatblygwyd yn ystod y pandemig, gan gynnwys fideo yn cyflwyno egwyddorion y Concordat ac ymrwymiad Prifysgol Caerdydd i weithredu ei egwyddorion.

EIN HYMRWYMIADAU PARHAUS I STAFF YMCHWIL

- Byddwn ni'n parhau i fonitro'r broses o recriwtio staff ymchwil, presenoldeb yn ystod y cyfnod ymsefydlu, ac adborth ar ymsefydlu, fel rhan o'n hadroddiad blynyddol.

E11	Sicrhau proses recriwtio agored, dryloyw seiliedig ar deilyngdod, sy'n denu ymchwilwyr rhagorol, gan ddefnyddio arferion dethol a phenodi teg a chynhwysol.									
E12	Darparu cyfnod ymsefydlu effeithiol, gan sicrhau bod ymchwilwyr wedi'u hintegreiddio yn y gymuned a'u bod yn ymwybodol o'r polisiau a'r arferion sy'n berthnasol i'w swydd.									

Cydnabod, gwobrwyo a dyrchafu

Nodau'r rhwymedigaethau hyn yw sicrhau bod ymchwilwyr yn cael eu cydnabod mewn modd teg a chynhwysol fel rhan o ddatblygu eu gyrfa.

MAES BLAENORIAETH STAFF YMCHWIL #3

Dyma'r trydydd o'n chwe maes blaenoriaeth ac mae wedi'i amlygu'n faes lle mae angen datblygu gwaith ymhellach ar sail arolygon a gynhaliwyd o'n staff ymchwil (yn fwyaf diweddar Arolwg Ar-lein o Yrfaeod ym maes Ymchwil 2019 ac adroddiad Cymdeithas Staff Ymchwil Prifysgol Caerdydd (CURSA) 2020).

Byddwn yn adeiladu ar y gwaith o'r cyfnod adolygu diwethaf i egluro prosesau a chynlluniau cyfredol, a chodi ymwybyddiaeth ohonynt, i gefnogi cyfleoedd i wobrwyo a chydabod ymchwilwyr ym Mhrifysgol Caerdydd. Byddwn hefyd yn cwmpasu dichonoldeb ymestyn ein llwybrau presennol ar gyfer datblygiad ar

	Rhwymedigaeth	Cam gweithredu	Yn parhau/wedi'i drosglwyddo o'r cynllun gweithredu blaenorol?	Dyddiad cau	Cyfrifoldeb	Effaith benodedig y camau gweithredu (mesur llwyddiant)	Sylwadau (dewisol)	Diweddariad cynnydd	Gwir effaith y cam gweithredu (adrodd yn erbyn y mesur llwyddiant)	Canlyniad (yn parhau/wedi'i ddwyn ymlaen/dim camau gweithredu pellach)
--	---------------	----------------	--	-------------	-------------	---	--------------------	---------------------	--	--

sail perfformiad unigol, yn ogystal ag archwilio cyfleoedd ar gyfer gwella'r ffyrdd yr ydym yn datblygu, cydnabod a gwobrwyo annibyniaeth staff sy'n ymwneud ag ymchwil yn unig. Bydd Grŵp Gorchwyl a Gorffen Diwylliant Ymchwil ar Amlygu, Gwobrwyo a Chydnabod yn mynd i'r afael â'r gwaith hwn.

EIN HYMRWYMIADAU PARHAUS I STAFF YMCHWIL

Byddwn yn parhau i wneud y canlynol:

- cynnig cynyddiadau blynyddol i gydnabod datblygiad a dilyniant unigol o fewn ein graddau cyflogaeth.
- cynnig cynllun dyrchafiaeth academaidd blynyddol i staff sydd ar y llwybr gyfaol ymchwil yn unig, gan hwyluso dilyniant i swyddi Uwch-gymrawd Ymchwil, Prif Gymrawd Ymchwil a Chymrawd Ymchwil Athrawol, i gydnabod proffil a pherfformiad unigol.
- cynnig proses adolygu graddau'r Brifysgol ar gyfer ail-werthuso gradd y rolau ar gyfer ymchwilwyr a gyflogir ar raddau 5 i 7. Mae'r broses hon yn ei gwneud yn bosibl ailraddio rôl pan fydd wedi newid yn sylweddol, a hynny'n unol ag anghenion yr ysgol neu'r Brifysgol. O Hydref 2022 ymlaen, byddwn yn darparu canllawiau clir, pwrpasol, ar y broses ar gyfer staff ymchwil sy'n dymuno gwneud cais am adolygiad graddio, ynghyd â disgwyliadau delfrydol ar gyfer rolau fesul gradd ar gyfer y llwybr gyfaol ymchwil yn unig.
- cynnig gweithdai ar gyfer staff sy'n ymwneud ag ymchwil yn unig ar bynciau'n cynnwys 'Dyrchafiadau Academaidd' a 'Gwobrau, Buddion a Chydnabyddiaeth', yn ogystal â mynediad at sesiynau ar 'Egluro'r Broses Ailraddio'.
- gweithredu Cynllun Gwobrwyo Cyfraniad Eithriadol (OCAS) ar gyfer yr holl staff ar raddau 1 i 8. Mae'r cynllun hwn yn cynnig gwobr ariannol ar ffurf (i) taliad untro; (ii) taliadau cynyddraddol cyflym; neu (iii) mynediad at y pwyntiau cyfraniad; i gydnabod perfformiad eithriadol.
- dathlu cyfraniad yr holl staff drwy ein Gwobrau Dathlu Rhagoriaeth, gyda chategoriâu penodol ar gyfer, ymhlith eraill, seren newydd – academydd ar ddechrau ei yrfa (sy'n agored i staff ymchwil); rhagoriaeth ym maes ymchwil; rhagoriaeth ym maes arloesi a menter, a rhagoriaeth mewn cenhadaeth ddinesig.

EI3	Darparu llwybrau cydnabod, gwobrwyo a dyrchafu clir a thryloyw, ar sail teilyngdod, sy'n cydnabod yr ystod lawn o gyfraniadau ymchwilwyr a natur amrywiol amgylchiadau personol.	1. Byddwn yn lansio, gwerthuso a mireinio ein hadnoddau ar y we ar gyfer staff ymchwil a'u rheolwyr, gan gynnwys gwybodaeth glir am wobrau, buddion a threfniadau cydnabod ymchwilwyr.	Ydy	Rhagfyr 2022	Y Tîm Datblygu Sefydliadol a Staff (OSD)/y Tîm Cyfathrebu Digidol	Dealltwriaeth fwy eglur a gwell o'r prosesau presennol sydd ar waith ar gyfer cydnabod, gwobrwyo a dyrchafu staff ymchwil Mesur llwyddiant: Targed cychwynnol – anelir at sicrhau bod 60% o'r staff ymchwil a holir (arolwg pwls) yn dangos eu bod yn ymwybodol o brosesau gwobrwyo a chydnabod sydd ar waith i gefnogi ymchwilwyr. Mae 60% o'r staff ymchwil a holir yn dangos eu bod yn fodlon ar y cymorth sydd ar gael yn y Brifysgol o ran datblygu gyrfa. Dilyniant o radd 5 i 7: dealltwriaeth fwy eglur o'r ffyrdd y gellir symud ymlaen o fewn y				
-----	--	--	-----	--------------	---	--	--	--	--	--

Rhwymedigaeth	Cam gweithredu	Yn parhau/wedi'i drosglwyddo o'r cynllun gweithredu blaenorol?	Dyddiad cau	Cyfrifoldeb	Effaith benodedig y camau gweithredu (mesur llwyddiant)	Sylwadau (dewisol)	Diweddariad cynnydd	Gwir effaith y cam gweithredu (adrodd yn erbyn y mesur llwyddiant)	Canlyniad (yn parhau/wedi'i ddwyn ymlaen/dim camau gweithredu pellach)
---------------	----------------	--	-------------	-------------	---	--------------------	---------------------	--	--

	Darparu llwybrau clir, tryloyw sy'n seiliedig ar deilyngdod ar gyfer cydnabod, gwobrwyo a dyrchafu sy'n cydnabod yr ystod lawn o gyfraniadau ymchwilwyr a natur amrywiol amgylchiadau personol (parhad).	2. Byddwn yn datblygu (ac yn cyflawni) cynllun cyfathrebu clir ar gyfer staff ymchwil a'u rheolwyr. Bydd hyn yn gysylltiedig â chylch gweithgareddau blynyddol y Brifysgol, ac yn seiliedig ar feysydd blaenoriaeth y cytunwyd arnynt sy'n gysylltiedig â'r Concordat Datblygu Ymchwilwyr e.e. 10 diwrnod o ddatblygiad proffesiynol, gwobrwyo a chydabod, gyrfaoedd amrywiol ac ati.	Nac ydy	2022-23 – bwriedir ei lansio ym mis Hydref 2022 (i'w werthuso a'i addasu, os yw'n briodol, ar gyfer 2023–24 (erbyn Awst 2023) a 2024–25 (erbyn Awst 2024))	Y Tim Datblygu Sefydliadol a Staff (OSD)/AD/y Tim Cyfathrebu Mewnol/y Tim Cyfathrebu Digidol	system bresennol, a'r hyn y mae angen i ymchwilwyr unigol ei arddangos/datblygu. Mae ymchwilwyr yn dangos eu bod yn deall sut i ddefnyddio'r systemau presennol. Anelir at sicrhau bod 60% o staff ymchwil a holir (arolwg pwls), yn y lle cyntaf, yn deall sut mae symud ymlaen o fewn y system bresennol. Mwy o eglurder ynghylch dyddiadau allweddol ar gyfer prosesau cydnabod, gwobrwyo a dyrchafu, ac ynghylch y prosesau eu hunain. Mesurau llwyddiant fel y nodwyd uchod: anelir at sicrhau bod 60% o staff ymchwil a holwyd (arolwg pwls), yn y lle cyntaf, yn dangos eu bod yn ymwybodol o'r prosesau gwobrwyo a chydabod sydd ar waith i gefnogi ymchwilwyr.			
--	--	---	---------	--	--	---	--	--	--

Rhwymedigaeth	Cam gweithredu	Yn parhau/wedi'i drosglwyddo o'r cynllun gweithredu blaenorol?	Dyddiad cau	Cyfrifoldeb	Effaith benodedig y camau gweithredu (mesur llwyddiant)	Sylwadau (dewisol)	Diweddariad cynnydd	Gwir effaith y cam gweithredu (adrodd yn erbyn y mesur llwyddiant)	Canlyniad (yn parhau/wedi'i ddwyn ymlaen/dim camau gweithredu pellach)
---------------	----------------	--	-------------	-------------	---	--------------------	---------------------	--	--

Darparu llwybrau clir, tryloyw sy'n seiliedig ar deilyngdod ar gyfer cydnabod, gwobrwyo a dyrchafu sy'n cydnabod yr ystod lawn o gyfraniadau ymchwilwyr a natur amrywiol amgylchiadau personol (parhad).	3. Byddwn yn adolygu'r cyfleoedd dilyniant sydd ar gael i staff ymchwil symud o radd 5 i 7, a'r ffyrdd y mae annibyniaeth yn cael ei chefnogi a'i gwobrwyo.	Nac ydy	Cerrig milltir allweddol: 2022–23 – gwaith cwmpasu; adroddiad i'w lunio erbyn dechrau blwyddyn academaidd 2023–24 (Medi 2023). Penderfyniadau (i) a (ii) wedi'u cymeradwyo gan Fwrdd Gweithredol y Brifysgol a'r Senedd erbyn diwedd blwyddyn academaidd 2023–24 (Gorffennaf 2024), ac unrhyw brosesau newydd, neu ddiwygiedig y Brifysgol wedi'u cymeradwyo os yw'n briodol. Codi ymwybyddiaeth yn ystod blwyddyn academaidd 2024–25 (Hydref 2024 – Gorffennaf 2025)	Y Gweithgor Diwylliant Ymchwil/AD/ Y Tîm Datblygu Sefydliadol a Staff (OSD)	Yn seiliedig ar waith cwmpasu tryloyw, bydd y canlyniad ar ffurf dau benderfyniad clir gan y Brifysgol ynglŷn â'r canlynol: (i) dilyniant – a ddylid sicrhau bod proses ffurfiol ar waith ar gyfer dilyniant o radd 5 i radd 7 ar sail perfformiad unigol? (ii) annibyniaeth – beth yw safbwynt y Brifysgol ar ddatblygu, gwobrwyo a chydnabod annibyniaeth staff sy'n ymwneud ag ymchwil yn unig? Yn ogystal, bydd staff ymchwil, eu rheolwyr, uwch-arweinwyr a staff sy'n cefnogi ymchwilwyr yn ymwybodol o safbwynt y Brifysgol o ran pob un o'r rhain, ac yn eu deall. (I'w fesur drwy holiadur – pennir targedau ar sail canlyniadau'r arolygon uchod).				
--	---	---------	---	---	---	--	--	--	--

	Rhwymedigaeth	Cam gweithredu	Yn parhau/wedi'i drosglwyddo o'r cynllun gweithredu blaenorol?	Dyddiad cau	Cyfrifoldeb	Effaith benodedig y camau gweithredu (mesur llwyddiant)	Sylwadau (dewisol)	Diweddariad cynnydd	Gwir effaith y cam gweithredu (adrodd yn erbyn y mesur llwyddiant)	Canlyniad (yn parhau/wedi'i ddwyn ymlaen/dim camau gweithredu pellach)
--	---------------	----------------	--	-------------	-------------	---	--------------------	---------------------	--	--

EM3	Mae rheolwyr yn ymrwmo i recriwtio, dyrchafu a gwobrwo ymchwilwyr mewn modd cynhwysol, teg a thryloyw, a dangos tystiolaeth o hynny.	1. Byddwn craffu ar y prosesau ar gyfer recriwtio, dyrchafu a gwobrwo ein staff ymchwil, yn llunio adroddiad blynyddol ar staff ymchwil sy'n seiliedig ar fodel 2021, ac yn ei fireinio yn unol ag adborth gan yr ymchwilwyr.	Nac ydy	Hydref 2022 Hydref 2023 Hydref 2024	Y Tim Datblygu Sefydliadol a Staff (OSD)	Darparu data sy'n eglur a hawdd ei ddeall i'w gwneud yn bosibl inni fonitro tueddiadau o ran recriwtio, dyrchafu a gwobrwo ymchwilwyr a gweithredu ar y wybodaeth hon fel y bo'n briodol. Mesurau llwyddiant: Tri adroddiad blynyddol wedi'u dosbarthu i'r holl randdeiliaid a chyrrff perthnasol wedi craffu arnynt.				
-----	--	---	---------	---	--	--	--	--	--	--

Cyfrifoldebau ac adrodd

Amcanion y rhwymedigaethau hyn yw sicrhau bod ymchwilwyr a'u rheolwyr yn deall eu rhwymedigaethau a'u cyfrifoldebau ac yn gweithredu arnynt.

BLAENORIAETH I BOB AELOD O STAFF.

Mae'n bwysig inni bod *pob* aelod o staff yn deall ei rhwymedigaethau a'i cyfrifoldebau yn glir a'i fod yn gweithredu ar y rhain yn unol â hynny. Mae gennym brosesau cadarn ar waith i gefnogi hyn – cynnod sefydlu, cynnod prawf, adolygu datblygiad perfformiad yn flynyddol, yn ogystal â phrosesau clir ar gyfer cyfathrebu mewnol.

O ran cyfrifoldebau ychwanegol a gofynion adrodd **staff sy'n ymwneud ag ymchwil**, byddwn yn parhau i sicrhau bod ymchwilwyr a'u rheolwyr yn ymwybodol ohonynt ac yn gweithredu yn unol â'n Cod Ymarfer Gonestrwydd a Llywodraethu Ymchwil.

Bydd ein camau gweithredu o dan Faes Blaenoriaeth #1, ynghylch sicrhau cyfathrebu well i **staff ymchwil a'u rheolwyr** a chodi eu ac hymwybyddiaeth, hefyd yn cefnogi gwaith yn y maes hwn.

EM2	Mae rheolwyr yn ymgyfarwyddo â deddfwriaeth cyflogaeth berthnasol a chodau ymarfer, polisiau sefydliadol, a thelerau ac amodau									
-----	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	Rhwymedigaeth	Cam gweithredu	Yn parhau/wedi'i drosglwyddo o'r cynllun gweithredu blaenorol?	Dyddiad cau	Cyfrifoldeb	Effaith benodedig y camau gweithredu (mesur llwyddiant)	Sylwadau (dewisol)	Diweddariad cynnydd	Gwir effaith y cam gweithredu (adrodd yn erbyn y mesur llwyddiant)	Canlyniad (yn parhau/wedi'i ddwyn ymlaen/dim camau gweithredu pellach)
--	---------------	----------------	--	-------------	-------------	---	--------------------	---------------------	--	--

	cyllid grant, ac yn gweithio yn unol â nhw.									
ER1	Bydd yr ymchwilwyr yn sicrhau eu bod yn gweithio yn unol â pholisïau sefydliadol, gweithdrefnau a deddfwriaeth cyflogaeth, yn ogystal â gofynion eu hariannwr.									
ER2	Mae ymchwilwyr yn deall eu rhwymedigaethau a'u cyfrifoldebau o ran adrodd.									

Rheoli pobl

Nodau'r rhwymedigaethau hyn yw sicrhau bod ymchwilwyr yn cael eu rheoli'n dda ac yn cael adolygiadau perfformiad effeithiol ac amserol.

BLAENORIAETH I BOB AELOD O STAFF.

Bodlonir y rhwymedigaethau hyn drwy'r canlynol:

Rydym wedi nodi 'colegoldeb, arweinyddiaeth a rheolaeth' yn un o'n saith gwerth craidd ym Mhrifysgol Caerdydd, ac rydym wedi ymrwymo i hyrwyddo 'r arweinyddiaeth a'r rheolaeth sy'n angenrheidiol ar gyfer defnyddio adnoddau'r prifysgol mewn modd effeithiol a chyfrifol' yn ogystal ag ymdrechu 'i gynnal lles ein staff a'n myfyrwyr'. Un o bum piler ein Strategaeth Pobl yw 'diwylliant gwaith', ac mae datblygu arweinyddiaeth yn faes allweddol o fewn hyn, er ei fod hefyd yn sail i bob un o'r pileri eraill, gan gynnwys 'lles staff' a 'chynhwysiant i bawb'. Mae gennym gynllun gweithredol ar waith i gefnogi'r strategaeth hon.

Fel yr amlinellir isod, ein blaenoriaeth ar gyfer y cyfnod adolygu sydd i ddod yw ailsefydlu diwylliant cryf o gynnal a chofnodi adolygiad blynyddol o ddatblygiad perfformiad ar gyfer pob aelod o staff yn dilyn newid a wnaed i'n gweithdrefnau arferol yn ystod y blynyddoedd pan oedd y pandemig yn ei anterth.

CYNLLUN DIWYLLIANT YMCHWIL

Nod ein cynllun diwylliant ymchwil sy'n dod i'r amlwg fydd ceisio gwella'r ffordd rydym yn cefnogi a datblygu rheolwyr ymchwil ac arweinwyr o fewn y sefydliad, yn ogystal â cheisio egluro a chodi ymwybyddiaeth o'n disgwyliadau o arweinwyr a rheolwyr ymchwil. Fel y nodwyd uchod, bydd un o'n tri gnŵp gorchwyl a gorffen sydd ynghlwm wrth roi'r cynllun gweithredu diwylliant ymchwil ar waith yn canolbwyntio ar 'Hyfforddiant a Chymorth'.

EIN HYMRWYMIADAU PARHAUS I BOB AELOD O STAFF:

Ar hyn o bryd mae'r mesurau canlynol gennym ar waith a byddwn yn parhau i'w cynnig:

Rhwymedigaeth	Cam gweithredu	Yn parhau/wedi'i drosglwyddo o'r cynllun gweithredu blaenorol?	Dyddiad cau	Cyfrifoldeb	Effaith benodedig y camau gweithredu (mesur llwyddiant)	Sylwadau (dewisol)	Diweddariad cynnydd	Gwir effaith y cam gweithredu (adrodd yn erbyn y mesur llwyddiant)	Canlyniad (yn parhau/wedi'i ddwyn ymlaen/dim camau gweithredu pellach)
---------------	----------------	--	-------------	-------------	---	--------------------	---------------------	--	--

<ul style="list-style-type: none"> datganiad clir o ddisgwyliadau o unrhyw aelod o staff sydd â chyfrifoldebau rheoli llinell, y mae wedi'i gyhoeddi ar y fewnwyd i'n staff. canllawiau wedi'u cyhoeddi ar rôl y rheolwr llinell academiaidd. Adolygiad blynyddol o ddatblygiad perfformiad sy'n orfodol i bob aelod o staff nad ydynt ar gyfnod prawf. cynllun dyrchafiadau academiaidd sy'n ei gwneud yn ofynnol i bob ymgeisydd am ddyrchafiadau academiaidd ddarparu tystiolaeth o 'golegoldeb a chyfraniad effeithiol at ddinasyddiaeth y Brifysgol'. Mae hyn yn cynnwys agweddau ar arweinyddiaeth a rheoli pobl, megis 'cefnogi datblygiad gyrfa cydweithwyr, gan gynnwys mentora, cefnogi, adolygu cymheiriaid a chydweithrediadau perthnasol, yn enwedig mewn perthynas â staff sydd ar ddechrau eu gyrfa'; 'ymgymryd â rolau a chyfrifoldebau yn yr ysgol, coleg a/ neu Brifysgol'; a 'chyfrannu at gymuned gynhwysol drwy hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth'. gwobr am ragoriaeth ym maes arweinyddiaeth yn ein Gwobrau Dathlu Rhagoriaeth flynyddol. portffolio helaeth o gyfleoedd datblygiad hyfforddiant arweinyddiaeth a rheolaeth sy'n adlewyrchu cyfnodau gwahanol o ran gyrfa, er enghraifft, rhaglen i ddeoniaid newydd, rhaglen ar gyfer penaethiaid ysgol newydd, rhaglen arweinyddiaeth athrawol, rhaglen ar symud i rôl arweinyddiaeth ym maes ymchwil ac ati, a hefyd agweddau gwahanol ar arweinyddiaeth a rheolaeth, megis rheoli o bell, dirprwyo'n effeithiol, a rheoli straen pobl eraill. mynediad i'r holl staff i'r holl fodiwlau 'Linked-in Learning', sy'n cynnwys ystod eang o gyrsiau ar-lein sy'n ymdrin ag agweddau gwahanol ar arweinyddiaeth a rheolaeth, fel 'rheoli timau'; 'sgiliau hyfforddi ar gyfer arweinwyr a rheolwyr' a 'hanfodion rheoli perfformiad' ac ati. hyfforddiant gorfodol i reolwyr llinell mewn dau o'n tri choleg, a rhaglen debyg yn ein trydydd coleg, yr argymhellir yn gryf i bob rheolwr llinell ei mynychu. 								
---	--	--	--	--	--	--	--	--

E14	Darparu cyfleoedd hyfforddi effeithiol ar reoli llinell a rheoli prosiectau i reolwyr ymchwilwyr, penaethiaid adran a rolau cyfatebol.								
E15	Sicrhau bod arferion rhagorol o ran rheoli pobl yn cael eu hyrwyddo ar draws y sefydliad ac wedi'u hymwreiddio mewn diwylliant sefydliadol, drwy arfarniadau blynyddol, meini prawf dyrchafu tryloyw, a dyrannu llwythi gwaith.								
EM1	Mae rheolwyr yn ymgymryd â chyfleoedd hyfforddi a datblygu perthnasol er fel eu bod yn gallu rheoli								

	Rhwymedigaeth	Cam gweithredu	Yn parhau/wedi'i drosglwyddo o'r cynllun gweithredu blaenorol?	Dyddiad cau	Cyfrifoldeb	Effaith benodedig y camau gweithredu (mesur llwyddiant)	Sylwadau (dewisol)	Diweddariad cynnydd	Gwir effaith y cam gweithredu (adrodd yn erbyn y mesur llwyddiant)	Canlyniad (yn parhau/wedi'i ddwyn ymlaen/dim camau gweithredu pellach)
--	---------------	----------------	--	-------------	-------------	---	--------------------	---------------------	--	--

	ymchwilwyr yn effeithiol a chyflawni eu dyletswydd gofal.									
EM4	Mae rheolwyr yn cymryd rhan weithredol mewn prosesau rheoli perfformiad adeiladol rheolaidd gyda'u hymchwilwyr.									
ER3	Mae ymchwilwyr yn cymryd rhan gadarnhaol mewn trafodaethau rheoli perfformiad ac adolygiadau gyda'u rheolwyr.									

Diogelwch swydd

Nod y rhwymedigaeth hon yw gwella diogelwch swyddi ymchwilwyr.

MAES BLAENORIAETH STAFF YMCHWIL #4

Dyma'r pedwerydd o'n chwe maes blaenoriaeth a nododd ein Gweithgor Llwybrau Ymchwilwyr mai dyma'r flaenoriaeth bennaf o ran gwneud gwahaniaeth gwirioneddol i brofiad ymchwilwyr.

Mae Prifysgol Caerdydd wedi ymrwmo i wella diogelwch swyddi ei staff, a dangosodd data 2019–20 HESA fod cyfran y staff academiaidd a gyflogir ar gontractau tymor penodol yn uwch yn 20 o'r 24 o brifysgolion y Grŵp Russell nag ydyw ym Mhrifysgol Caerdydd. Ers cynnal adolygiad graddfa lawn o'n defnydd o gontractau tymor penodol yn 2010, a'u diwygio, rydym wedi gwneud y canlynol:

- rhoi contractau penagored i'r holl staff sydd â mwy na phedair blynedd o wasanaeth ac adnewyddu un neu ragor o gontractau.
- sicrhau eglurder ar bob cam yn y berthynas gyflogaeth drwy rybuddio staff ynghylch ffactorau perthnasol a allai effeithio ar eu statws cyflogaeth parhaus yn y llythyr penodi.
- cael system adleoli ar waith yn rhoi mynediad blaenoriaeth i swyddi gwag a gododd yn y Brifysgol i staff â mwy na deuddeg mis o wasanaeth, yr oeddent wedi'u nodi'n bobl a oedd mewn perygl o golli eu swyddi.
- cynnig amddiffyniad cyflog trosiannol i staff sy'n derbyn adleoliad i swydd ar radd is.

Ar ôl gwneud cynnydd o ran lleihau ein defnydd o gontractau tymor penodol, byddwn nawr yn ceisio archwilio ffyrdd amgen o reoli'r berthynas rhwng ffrydiau incwm sefydlog a gwaith prosiect tymor byr a'r contractau cyflogaeth rydym yn gallu eu cynnig.

EIN HYMRWYMIADAU PARHAUS I STAFF YMCHWIL

Rhwymedigaeth	Cam gweithredu	Yn parhau/wedi'i drosglwyddo o'r cynllun gweithredu blaenorol?	Dyddiad cau	Cyfrifoldeb	Effaith benodedig y camau gweithredu (mesur llwyddiant)	Sylwadau (dewisol)	Diweddariad cynnydd	Gwir effaith y cam gweithredu (adrodd yn erbyn y mesur llwyddiant)	Canlyniad (yn parhau/wedi'i ddwyn ymlaen/dim camau gweithredu pellach)
---------------	----------------	--	-------------	-------------	---	--------------------	---------------------	--	--

<ul style="list-style-type: none"> Byddwn yn parhau i fonitro ein defnydd o wahanol fathau o gontractau cyflogaeth ymhlith y staff ymchwil ac yn adrodd ar hyn. 										
E16	Ceisio gwella diogelwch swyddi i ymchwilwyr, er enghraifft drwy brosesau adleoli mwy effeithiol a mwy o ddefnydd o gontractau penagored, ac adrodd ar gynnydd.	1. Byddwn yn archwilio ffyrdd amgen o reoli'r berthynas rhwng ffrydiau incwm sefydlog a gwaith prosiect tymor byr a'r contractau cyflogaeth yr ydym yn gallu eu cynnig. Fel rhan o'r gwaith hwn byddwn yn gwneud y canlynol: (i) adolygu ein defnydd o ffactorau perthnasol mewn contractau penagored, a hynny mewn ymgynghoriad â'r undebau llafur; (ii) adolygu modelau cyfredol ar gyfer cyflogi staff ymchwil ym Mhrifysgol Caerdydd; (iii) adolygu modelau amgen yn y sector; (iv) ystyried treialu unrhyw fodelau	Nac ydy.	Gorffennaf 2025 (mae cerrig milltir allweddol wedi'u nodi yn y golofn effaith)	AD/Y Tim Datblygu Sefydliadol a Staff (OSD)/y Gweithgor Diwylliant Ymchwil/y Gweithgor Llwybrau Ymchwilwyr	Erbyn diwedd blwyddyn 1 (2022–23) byddwn wedi adolygu ein defnydd o gontractau ar gyfer cyflogi staff ymchwil ym Mhrifysgol Caerdydd a chyhoeddi canlyniadau. Byddwn hefyd yn darparu canllawiau ar sut y gellir rhoi contractau penagored i staff ymchwil o dan systemau <i>cyfredol</i> y Brifysgol, pan fo hynny'n briodol ac, ym mlynnyddoedd 2 a 3, byddwn yn monitro a yw hyn yn arwain at fwy o ddefnydd o gontractau penagored. Byddwn hefyd yn adrodd yn flynyddol am y defnydd o'r cynllun adleoli. Erbyn diwedd blwyddyn 2 (2023–24) byddwn (i) wedi gweithio gyda'r undebau llafur i adolygu ein defnydd o ffactorau perthnasol yn ein contractau penagored a chadarnhau penderfyniad ynghylch eu defnydd yn y dyfodol, gan arwain at fwy o eglurder ac, os yw'n briodol, gweithdrefnau a phrosesau diwygiedig. (ii) wedi cael penderfyniad gan y Brifysgol ynglŷn â dichonoldeb ymestyn ein defnydd o gontractau penagored drwy fabwysiadu modelau cyflogaeth amgen. (iii) wedi dylunio, gan ddibynnu ar ganlyniadau (i) a (ii), gynllunio pilot ar gyfer cyflwyno newidiadau, gan gynnwys profion clir o effeithiolrwydd.	Mesurau CAMPUS: oherwydd nad yw canlyniadau'r gwaith hwn wedi'u penderfynu eto mae'n anodd pennu mesurau CAMPUS ystyrlon. Mae effaith gyffredinol y gwaith hwn wedi'i chynllunio i wella diogelwch swyddi ymhlith ein staff ymchwil. Fodd bynnag, rydym yn rhagweld y bydd mesurau CAMPUS yn cynnwys – ond nid yn gyfyngedig i – nifer cynyddol o staff ymchwil sydd ar gontractau penagored, a byddwn yn gosod targedau ynglŷn â			

	Rhwymedigaeth	Cam gweithredu	Yn parhau/wedi'i drosglwyddo o'r cynllun gweithredu blaenorol?	Dyddiad cau	Cyfrifoldeb	Effaith benodedig y camau gweithredu (mesur llwyddiant)	Sylwadau (dewisol)	Diweddariad cynnydd	Gwir effaith y cam gweithredu (adrodd yn erbyn y mesur llwyddiant)	Canlyniad (yn parhau/wedi'i ddwyn ymlaen/dim camau gweithredu pellach)
--	---------------	----------------	--	-------------	-------------	---	--------------------	---------------------	--	--

		cyflogaeth amgen priodol a nodwyd yn (ii) a (iii) uchod); (v) datblygu dull systematig ac effeithiol o adrodd ar ddefnyddio ein cynllun adleoli drwy lwybr gyrfa.					safbwyntiau staff ymchwil ynghylch diogelwch swyddi ym Mhrifysgol Caerdydd.			
		2. Byddwn yn ceisio dylanwadu ar ddadleuon cenedlaethol ynghylch diogelwch swyddi ac adeiladu ar ein perthynas â CCAUC a'r sefydliadau addysg uwch eraill yng Nghymru er mwyn archwilio beth fyddai'n bosibl i ni ei gyflawni fel gwlad ddatganoledig, o ran (i) gwella diogelwch swyddi i ymchwilwyr, a (ii) yr hyn y byddai'n galw am newid systemig mwy ar draws y DU.	Nac ydy	Gorffennaf 2025	Y Rhag Is-Ganghellor Ymchwil/Y Deon Amgylchedd a Diwylliant Ymchwil/AD/Y Tîm Datblygu Sefydliadol a Staff (OSD)/gyda'r Gwasanaethau Ymchwil ac Arloesi (RIS)	Effaith wedi'i thargedu: Dod ag arbenigedd profesiynol a chynrychiolwyr o bob grŵp rhanddeiliaid ynghyd, gan gynnwys arianwyr, o bob cwr o Gymru.				

	Rhwymedigaeth	Cam gweithredu	Yn parhau/wedi'i drosglwyddo o'r cynllun gweithredu blaenorol?	Dyddiad cau	Cyfrifoldeb	Effaith benodedig y camau gweithredu (mesur llwyddiant)	Sylwadau (dewisol)	Diweddariad cynnydd	Gwir effaith y cam gweithredu (adrodd yn erbyn y mesur llwyddiant)	Canlyniad (yn parhau/wedi'i ddwyn ymlaen/dim camau gweithredu pellach)
--	---------------	----------------	--	-------------	-------------	---	--------------------	---------------------	--	--

Datblygiad Proffesiynol a Gyrfao	
Hyrwyddo datblygiad proffesiynol	
Nodau'r rhwymedigaethau hyn yw hyrwyddo pwysigrwydd datblygiad proffesiynol a sicrhau bod gan ymchwilwyr yr amser i gymryd rhan ynddo.	
MAES BLAENORIAETH STAFF YMCHWIL #5	
<p>Dyma'r pumed o'n chwe maes blaenoriaeth ac mae'n adeiladu ar y gwaith peilot a gynhaliwyd yn ystod y cyfnod adolygu diwethaf i ddarparu arweiniad ar y gwahanol fathau o ddatblygiad a allai gyfrannu at isafswm o 10 diwrnod o ddatblygiad proffesiynol y flwyddyn i staff ymchwil.</p> <p>CYNLLUN DIWYLLIANT YMCHWIL Mae darparu rhaglen hyfforddi hyblyg a chreadigol i'r holl staff sy'n ymwneud ag ymchwil, sy'n hyrwyddo arferion ymchwil da ac yn cefnogi pobl i ddatblygu gyrfa, wrth wraidd ein Cynllun Diwylliant Ymchwil sy'n dod i'r amlwg a bydd y gwaith hwn yn cael ei gefnogi gan grŵp gorchwyl a gorffen y Brifysgol yn ystod blwyddyn academaidd 2022–23.</p> <p>Ffocws ein Cynllun Gweithredu Concordat ar gyfer y cyfnod nesaf felly fydd codi ymwybyddiaeth o'n hymrwymiad i gefnogi datblygiad ymchwilwyr yn ehangach ac, yn benodol, ein haddewid y bydd o leiaf 10 diwrnod o ddatblygiad proffesiynol parhaus y flwyddyn, pro rata, ar gael i bob aelod o staff ymchwil.</p> <p>EIN HYMRWYMIADAU PARHAUS I STAFF YMCHWIL Yn ogystal â'r cyfleoedd datblygu staff sydd ar gael i'r holl staff, megis cyrsiau byr, rhaglenni datblygu a chynllun mentora, byddwn yn parhau i gynnig y canlynol:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rhaglen 'Ymchwilydd Caerdydd' o gyfleoedd datblygu. Mae'r rhaglen hyfforddiant a datblygu rhad ac am ddim hon, ar gyfer yr holl staff sy'n cael eu cyflogi o fewn y llwybr ymchwil yn unig, yn cynnig ystod eang o gyfleoedd ar gyfer datblygiad proffesiynol parhaus, gan gwmpasu gweithdai ymarferol ar gyfer datblygu sgiliau allweddol, yn ogystal â sesiynau sy'n seiliedig ar wybodaeth a hyfforddiant un i un. • 'rhestr chwarae' o gyfleoedd dysgu ar-lein perthnasol a gynigir drwy ein trwydded sefydliadol ar gyfer Linked-In Learning. • Mynediad at Raglen Cymrodoriaeth Gyswilt Prifysgol Caerdydd, sef rhaglen ddatblygu broffesiynol sydd wedi'i chynllunio ar gyfer y bobl hynny sy'n newydd i feysydd addysgu a chefnogi dysgu; a/neu'r rheini sy'n addysgu neu'n cefnogi dysgu fel rhan o'u rôl, er efallai ar raddfa gyfyngedig. • Cyfleoedd i ddod yn aelod o bwyllgor ar lefel ysgol, coleg a phrifysgol. • Cyfleoedd i oruchwylio myfyrwyr ymchwil. Ers 1 Awst 2021, mae Polisi'r Brifysgol ar Oruchwylio Myfyrwyr Ymchwil wedi nodi'n glir yr ystyrir bod pob aelod o staff ymchwil annibynnol yn gymwys i fod yn oruchwyliwyr myfyrwyr ymchwil. Mae hyn yn cynnwys pob aelod o staff ymchwil ar radd 7 ac uwch (Cymrawd Ymchwil), fel yr adlewyrchir yn y disgrifiadau rôl generig ar gyfer y graddau hyn, ond mae hefyd yn cydnabod bod rhai ymchwilwyr a gyflogir ar radd 6 yn staff ymchwil annibynnol, sefydledig ac nad ydynt yn ymchwilwyr ar ddechrau eu gyrfa. • Mynediad i fentrau traws-brifysgol/sector, megis Crwsibl Cymru (rhaglen ddatblygu arobryn, dan arweiniad Prifysgol Caerdydd), rhaglenni datblygu GW4 a Researchers 14, a phrosiect mentora Ehangu Gorwelion Ymddiriedolaeth Wellcome. <p>Byddwn hefyd yn parhau i fonitro ac adrodd ar y graddau y mae staff ymchwil yn manteisio ar gyfleoedd datblygu ffurfiol, drwy ein Hadroddiad Staff Ymchwil Blynyddol, yn ogystal â'r mathau anffurfiol hynny o ddatblygiad a gynhelir gan gynlluniau Prifysgol strwythuredig, megis ein rhaglen fentora academaidd.</p>	

	Rhwymedigaeth	Cam gweithredu	Yn parhau/wedi'i drosglwyddo o'r cynllun gweithredu blaenorol?	Dyddiad cau	Cyfrifoldeb	Effaith benodedig y camau gweithredu (mesur llwyddiant)	Sylwadau (dewisol)	Diweddariad cynnydd	Gwir effaith y cam gweithredu (adrodd yn erbyn y mesur llwyddiant)	Canlyniad (yn parhau/wedi'i ddwyn ymlaen/dim camau gweithredu pellach)
--	---------------	----------------	--	-------------	-------------	---	--------------------	---------------------	--	--

PCDI1	Darparu cyfleoedd, cefnogaeth strwythuredig, anogaeth ac amser i ymchwilwyr gymryd rhan mewn o leiaf 10 diwrnod o ddatblygiad proffesiynol pro rata y flwyddyn, gan gydnabod y bydd ymchwilwyr yn mynd ymlaen i ddilyn gyrfaoedd ar draws ystod eang o sectorau cyflogaeth.	1. Byddwn yn datblygu (ac yn cyflawni) cynllun cyfathrebu clir ar gyfer staff ymchwil a'u rheolwyr. Bydd hyn yn gysylltiedig â chylch gweithgareddau blynyddol y Brifysgol, ac yn seiliedig ar feysydd blaenoriaeth y cytunwyd arnynt sy'n gysylltiedig â'r Concordat Datblygu Ymchwilwyr e.e. 10 diwrnod o ddatblygiad proffesiynol, gwobrwyo a chydnabod, gyrfaoedd amrywiol ac ati. 2. Byddwn yn treialu rhaglen fentora ar gyfer staff ymchwil, sy'n defnyddio cynfyfyrwyr Prifysgol Caerdydd.	Nac ydy	2022-23 – bwriedir ei lansio ym mis Hydref 2022 (i'w werthuso a'i addasu, os yw'n briodol, ar gyfer 2023–24 (erbyn Awst 2023) a 2024–25 (erbyn Awst 2024)	Y Tîm Datblygu Sefydliadol a Staff (OSD)/AD/y Tîm Cyfathrebu Mewnol/y Tîm Cyfathrebu Digidol	Mae staff ymchwil a'u rheolwyr yn dangos ymwybyddiaeth o'r gwahanol fathau o ddatblygiad a allai gyfrannu at y lleiafswm o 10 diwrnod o ddatblygiad proffesiynol pro rata y flwyddyn, a'u bod yn fodlon ar y ffyrdd y mae Prifysgol Caerdydd yn cefnogi datblygiad yn ei ystyr ehangaf. Mesurau: Mae o leiaf 60% o staff ymchwil a arolygir (arolwg pwls) yn dangos eu bod (i) yn ymwybodol o'r ystod o gyfleoedd datblygu sydd ar gael iddynt a (ii) yn fodlon arnynt. Mae o leiaf 60% o staff ymchwil a arolygir (arolwg pwls) yn dangos eu bod ymgymryd ag o leiaf 10 diwrnod o ddatblygiad proffesiynol parhaus pro rata y flwyddyn (erbyn y dyddiad cau, sef Gorffennaf 2024)				
	Darparu cyfleoedd, cefnogaeth strwythuredig, anogaeth ac amser i ymchwilwyr gymryd rhan mewn o leiaf 10	3. Gan adeiladu ar gynllun peilot 2021, byddwn yn cynnal a gwerthuso ein 'Raglen	Nac ydy	Medi 2023	Y Gwasanaethau Ymchwil ac Arloesi (RIS) – y Tîm Effaith ac Ymgysylltu/Y Tîm Datblygu	Yr effaith a fwriedir: Cynigir ystod o gyfleoedd datblygu i staff ymchwil sy'n cwmpasu ehangder y rolau ymchwil ac yn eu paratoi ar gyfer gyrfaoedd amrywiol. Canlyniadau/Mesurau llwyddiant:				

	Rhwymedigaeth	Cam gweithredu	Yn parhau/wedi'i drosglwyddo o'r cynllun gweithredu blaenorol?	Dyddiad cau	Cyfrifoldeb	Effaith benodedig y camau gweithredu (mesur llwyddiant)	Sylwadau (dewisol)	Diweddariad cynnydd	Gwir effaith y cam gweithredu (adrodd yn erbyn y mesur llwyddiant)	Canlyniad (yn parhau/wedi'i ddwyn ymlaen/dim camau gweithredu pellach)
--	---------------	----------------	--	-------------	-------------	---	--------------------	---------------------	--	--

	diwrnod o ddatblygiad proffesiynol pro rata y flwyddyn, gan gydnabod y bydd ymchwilwyr yn mynd ymlaen i ddilyn gyrfaedd ar draws ystod eang o sectorau cyflogaeth (parhad).	Cyfnewid Gwybodaeth a Datblygu Effaith' newydd ac yn gweithio i sicrhau bod cyfranogiad y staff ymchwil yn y rhaglen yr un mor uchel, o leiaf, â chyfranogiad grwpiau eraill o staff.			Sefydliadol a Staff (OSD)	(i) caiff cyfranogiad staff ymchwil ei fonitro fel rhan o'n gwaith adrodd blynyddol. (ii) targedau: mae cyfraddau cyfranogiad staff ymchwil yr un mor uchel â chyfranogiad grwpiau eraill o staff (o leiaf) (iii) mae o leiaf 5% o staff ymchwil yn cymryd rhan yn y rhaglen yn ystod y flwyddyn gyntaf. Caiff targedau newydd eu gosod yn flynyddol. (iv) fel y nodwyd uchod, mae o leiaf 60% o staff ymchwil a arolygir (arolwg pwls) yn dangos eu bod yn (i) ymwybodol o'r ystod o gyfleoedd datblygu sydd ar gael iddynt a (ii) fodlon arnynt.				
PCDI6	Monitro, ac adrodd ar gyfranogiad ymchwilwyr a'u rheolwyr mewn gweithgareddau datblygu proffesiynol.	1. Sicrhau bod system ar gael i'w gwneud yn bosibl i ymchwilwyr a'u rheolwyr gofnodi ehangder y gweithgareddau datblygu proffesiynol sy'n digwydd ac yn cyfrannu at o leiaf 10 diwrnod o ddatblygiad pro rata y flwyddyn.	Ydy	Gorffennaf 2025 (mae cerrig milltir allweddol wedi'u nodi yn y golofn effaith)	AD/Y Tîm Datblygu Sefydliadol a Staff (OSD)/Ysgolion	Canlyniad bwriadedig y cam hyn yw cynnig y modd i ymchwilwyr gofnodi ehangder y gweithgarwch datblygu y maent yn ymgymryd ag ef. Canlyniadau: Erbyn diwedd blwyddyn 1 – penderfyniad gan y Brifysgol ar y system briodol ar gyfer cofnodi gweithgarwch datblygu ehangach. Erbyn diwedd blwyddyn 2 – cyfathrebu clir â staff ymchwil a data sylfaen.	Ar hyn o bryd rydym yn adrodd ac yn monitro cyfranogiad ymchwilwyr mewn cyfleoedd datblygu 'ffurfiol' (gan gynnwys ein cynllun mentora academaidd). Ein nod yw galluogi ymchwilwyr i gofnodi eu cyfranogiad ar draws yr ystod o weithgareddau datblygu sydd ar gael.			

	Rhwymedigaeth	Cam gweithredu	Yn parhau/wedi'i drosglwyddo o'r cynllun gweithredu blaenorol?	Dyddiad cau	Cyfrifoldeb	Effaith benodedig y camau gweithredu (mesur llwyddiant)	Sylwadau (dewisol)	Diweddariad cynnydd	Gwir effaith y cam gweithredu (adrodd yn erbyn y mesur llwyddiant)	Canlyniad (yn parhau/wedi'i ddwyn ymlaen/dim camau gweithredu pellach)
--	---------------	----------------	--	-------------	-------------	---	--------------------	---------------------	--	--

PCDM 3	Mae rheolwyr yn neilltuo isafswm o 10 diwrnod y flwyddyn, pro rata, fel y gall hymchwilyr ymgymryd â datblygiad proffesiynol, gan helpu ymchwilyr i sicrhau cydbwysedd rhwng cyflawni eu hymchwil a'u datblygiad proffesiynol eu hunain.	1. Byddwn yn datblygu (ac yn cyflawni) cynllun cyfathrebu clir ar gyfer staff ymchwil a'u rheolwyr. Bydd hyn yn gysylltiedig â chylch gweithgareddau blynyddol y Brifysgol, ac yn seiliedig ar feysydd blaenoriaeth y cytunwyd armynt sy'n gysylltiedig â'r Concordat Datblygu Ymchwilyr e.e. 10 diwrnod o ddatblygiad proffesiynol, gwobrwyo a chydhabod, gyrfaoedd amrywiol ac ati.	Nac ydy	2022-23 – bwriedir ei lansio ym mis Hydref 2022 (i'w werthuso a'i addasu, os yw'n briodol, ar gyfer 2023–24 (erbyn Awst 2023) a 2024–25 (erbyn Awst 2024)	Y Tîm Datblygu Sefydliadol a Staff (OSD)/AD/y Tîm Cyfathrebu Mewnol/y Tîm Cyfathrebu Digidol	Mae rheolwyr staff ymchwil yn dangos eu bod yn ymwybodol o'r gofyniad i gefnogi ymchwilyr i ymgymryd â 10 diwrnod o ddatblygiad proffesiynol. Mesurau: Mae o leiaf 50% o'r reolwyr staff ymchwil a arolygir (arolwg pwls) yn dangos eu bod yn ymwybodol o'r gofyniad				
		2. Byddwn yn lansio, gwerthuso a mireinio ein hadnoddau ar y we ar gyfer staff ymchwil a'u rheolwyr, a fydd yn rhoi arweiniad ar y lwfans 10 diwrnod ar gyfer datblygiad proffesiynol parhaus, a	Ydy	Rhagfyr 2022	Y Tîm Datblygu Sefydliadol a Staff (OSD)/y Tîm Cyfathrebu Digidol	Mae rheolwyr staff ymchwil yn dangos eu bod yn ymwybodol o'r gofyniad i gefnogi 10 diwrnod o ddatblygiad proffesiynol. Mesurau: Mae o leiaf 50% o'r reolwyr staff ymchwil a arolygir (arolwg pwls) yn dangos eu bod yn ymwybodol o'r gofyniad				

Rhwymedigaeth	Cam gweithredu	Yn parhau/wedi'i drosglwyddo o'r cynllun gweithredu blaenorol?	Dyddiad cau	Cyfrifoldeb	Effaith benodedig y camau gweithredu (mesur llwyddiant)	Sylwadau (dewisol)	Diweddariad cynnydd	Gwir effaith y cam gweithredu (adrodd yn erbyn y mesur llwyddiant)	Canlyniad (yn parhau/wedi'i ddwyn ymlaen/dim camau gweithredu pellach)
---------------	----------------	--	-------------	-------------	---	--------------------	---------------------	--	--

	yn rhoi arweiniad ar y lwfans 10 diwrnod ar gyfer datblygiad proffesiynol parhaus, a gwybodaeth am sut mae'r Brifysgol yn cefnogi mathau ffurfiol ac anffurfiol ar ddatblygiad.				ymwybodol o'r ystod o gyfleoedd datblygu sydd ar gael iddynt a (b) yn fodlon arnynt.				
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--

Adolygiadau datblygu gyrfa

Nodau'r rhwymedigaethau hyn yw sicrhau bod ymchwilwyr a'u rheolwyr yn cymryd rhan mewn adolygiadau datblygu gyrfa cynhyrchiol.

BLAENORIAETH I BOB AELOD O STAFF.

Bodlonir y rhwymedigaethau hyn drwy'r canlynol:

Cyn pandemig COVID-19 roedd ein cyfraddau o ran cwblhau adolygiadau blynyddol o ddatblygiad perfformiad yn uchel, gyda chyfradd cwblhau o 86% ar gyfartaledd yn ystod y cyfnod o bedair blynedd rhwng 2016 a 2019, ac roedd gennym systemau papur pwrpasol ar waith, ar gyfer staff sy'n ymwneud ag ymchwil yn unig, a ddyluniwyd gan is-grŵp o'n Gweithgor Llwybrau Ymchwilwyr. Mewn ymateb i'r llwythi gwaith a'r pwysau cynyddol ar staff yn ystod y blynyddoedd pan oedd y pandemig yn ei anterth (2020–22), pennwyd bod cynnal adolygiadau o ddatblygiad perfformiad yn ddewisol yn ystod y flwyddyn gyntaf ac nad oedd yn ofynnol i ysgolion gofnodi os oeddent wedi'u cwblhau. Cafodd fersiwn 'lai manwl' o'r adolygiad o ddatblygiad perfformiad ei chyflwyno yn ystod 2021, gyda gwaith papur symlach i'r holl staff, ac roedd amrywiadau lleol yn y ffordd yr oedd lefel yr ymgysylltu'n cael ei chofnodi.

Roedd y broses ar gyfer cynnal adolygiadau o ddatblygiad perfformiad yn ystod 2022 yn cyd-fynd yn agosach â'r dull a ddilynwyd cyn y pandemig, ond cadwyd y gwaith papur 'llai manwl'. Ein blaenoriaeth ar gyfer y cyfnod adolygu sydd i ddod yw ailsefydlu diwylliant cryf o gynnal a chofnodi adolygiadau blynyddol o ddatblygiad perfformiad ar gyfer pob aelod o staff. Ar ddiwedd y cyfnod adolygu hwn byddwn yn ailasesu ac yn ceisio gweithredu system well o gynnal adolygiadau o ddatblygiad gyrfa ar gyfer staff ymchwil yn ystod y cyfnod 2025–2028, os ystyrir bod hyn yn briodol.

EIN HYMRWYMIADAU PARHAUS I STAFF YMCHWIL

- Bydd adolygiadau blynyddol o ddatblygiad perfformiad yn ofodol i'r holl staff nad ydynt ar gyfnod prawf. Bydd adolygiadau o ddatblygiad perfformiad yn ystyried datblygiad personol mewn perthynas â chyfrifoldebau y swydd cyfredol, gan gynnwys unrhyw newidiadau a ragwelir yn y rôl, a dyheadau ehangach o ran gyrfa.
- Byddwn yn monitro ac yn adrodd ar y cyfraddau o staff ymchwil sy'n cwblhau'r adolygiadau yn ein Hadroddiad Staff Ymchwil Blynyddol.
- Byddwn yn parhau i ddarparu canllawiau ysgrifenedig i staff ymchwil ar 'fanteisio i'r eithaf ar eich adolygiad o ddatblygiad perfformiad' sy'n gysylltiedig â'r Concordat Datblygiad Ymchwilwyr, sydd wedi'i gyhoeddi ar dudalennau ein mewnwyd.

	Rhwymedigaeth	Cam gweithredu	Yn parhau/wedi'i drosglwyddo o'r cynllun gweithredu blaenorol?	Dyddiad cau	Cyfrifoldeb	Effaith benodedig y camau gweithredu (mesur llwyddiant)	Sylwadau (dewisol)	Diweddariad cynnydd	Gwir effaith y cam gweithredu (adrodd yn erbyn y mesur llwyddiant)	Canlyniad (yn parhau/wedi'i ddwyn ymlaen/dim camau gweithredu pellach)
--	---------------	----------------	--	-------------	-------------	---	--------------------	---------------------	--	--

<ul style="list-style-type: none"> • Byddwn yn parhau i gynnig gweithdy ar 'fanteisio i'r eithaf ar eich adolygiad o ddatblygiad perfformiad i ymchwilwyr'. • Byddwn yn parhau i ddarparu canllawiau ysgrifenedig ar gynnal adolygiadau o ddatblygiad perfformiad i reolwyr staff ymchwil, sy'n gysylltiedig â'r Concordat Datblygiad Ymchwilwyr, sydd wedi'i gyhoeddi ar dudalennau ein mewnwyd. • Byddwn yn parhau i ddarparu cefnogaeth anffurfiol i reolwyr ymchwil o ran y ffordd orau o strwythuro sgysiau ynglŷn â datblygu gyrfa, a byddwn yn parhau i godi ymwybyddiaeth o gyfrifoldebau rheolwyr yn y maes hwn drwy ein rhaglenni arweinyddiaeth pwrpasol. 									
PCDI2	Darparu hyfforddiant, cefnogaeth strwythuredig, ac amser i reolwyr gynnal adolygiadau ystyrlon o ddatblygiad gyrfa gyda'u hymchwilwyr.								
PCDI6	Monitro i ba raddau y mae ymchwilwyr a'u rheolwyr yn cymryd rhan mewn adolygiadau o ddatblygiad gyrfa, ac adrodd ar hyn.								
PCDM 1	Mae rheolwyr yn cymryd rhan mewn trafodaethau rheolaidd ar ddatblygiad gyrfa gyda'u hymchwilwyr, gan gynnwys cynnal adolygiad o ddatblygiad gyrfa yn flynyddol, o leiaf.								
PCDR 4	Mae ymchwilwyr yn cymryd rhan gadarnhaol yn ystod adolygiadau o ddatblygiad gyrfa gyda'u rheolwyr.								
Cymorth a chynllunio wrth ddatblygu gyrfa									

	Rhwymedigaeth	Cam gweithredu	Yn parhau/wedi'i drosglwyddo o'r cynllun gweithredu blaenorol?	Dyddiad cau	Cyfrifoldeb	Effaith benodedig y camau gweithredu (mesur llwyddiant)	Sylwadau (dewisol)	Diweddariad cynnydd	Gwir effaith y cam gweithredu (adrodd yn erbyn y mesur llwyddiant)	Canlyniad (yn parhau/wedi'i ddwyn ymlaen/dim camau gweithredu pellach)
--	---------------	----------------	--	-------------	-------------	---	--------------------	---------------------	--	--

Amcanion y rhwymedigaethau hyn yw hyrwyddo gwaith cynllunio ymchwilwyr wrth ddatblygu gyrfa, a hynny drwy gymorth wedi'i deilwra a chasglu tystiolaeth o brofiad proffesiynol.

BLAENORIAETH I'R HOLL STAFF SY'N YMWNEUD AG YMCHWIL.

Bodlonir y rhwymedigaethau hyn drwy'r canlynol:

CYNLLUN DIWYLLIANT YMCHWIL

Wrth wraidd ein Cynllun Diwylliant Ymchwil sy'n dod i'r amlwg, mae darparu rhaglen hyfforddiant hyblyg a chreadigol sy'n cefnogi'r broses o ddatblygu gyrfa i'r holl staff sy'n ymwneud ag ymchwil, a bydd y gwaith hwn yn cael ei gefnogi gan grŵp gorchwyl a gorffen y Brifysgol yn ystod blwyddyn academaidd 2022–23.

EIN HYMRWYMIADAU PARHAUS I STAFF YMCHWIL

Byddwn yn parhau i wneud y canlynol:

- cynnig ymgynghoriadau gyrfaoedd cyfrinachol i staff ymchwil gyda chynghorydd gyrfaoedd cymwys ac annibynnol a all ddarparu cyngor ar unrhyw feysydd cynllunio gyrfa, gan gynnwys symud ymlaen mewn gyrfaoedd academaidd ac mewn prifysgolion, neu ddewisiadau ehangach o ran gyrfa.
- cynnig modiwlau a gweithdai ar reoli gyrfa ar amrywiaeth eang o bynciau, gan gynnwys sesiynau ar gynllunio gyrfa.
- darparu adnodd gwe pwrpasol o'r enw 'Llwybrau Gyrfa i Ymchwilwyr', sy'n darparu ystod o adnoddau dysgu rhyngweithiol a diddorol ar gyfer ymchwilwyr ar ddechrau eu gyrfa ym Mhrifysgol Caerdydd.
- ei gwneud yn ofynnol i bob aelod o staff ymchwil nad ydynt ar gyfnod prawf gynnal adolygiad o ddatblygiad perfformiad gyda'i reolwr, a fydd yn ystyried, ymhlith pethau eraill, ei ddyheadau ehangach o ran ei yrfa.
- mynediad at fentrau traws-brifysgol/sector, megis Crwsibl Cymru (sef rhaglen ddatblygu arobryn, dan arweiniad Prifysgol Caerdydd), rhaglenni datblygu GW4 a Researchers 14, a phrosiect mentora Ehangu Gorwelion Ymddiriedolaeth Wellcome.

Bydd ein camau o dan faes blaenoriaeth #5 o ran sicrhau bod 'system ar gael i'w gwneud yn bosibl i ymchwilwyr gofnodi ehangder y gweithgareddau datblygu proffesiynol sy'n digwydd ac yn cyfrannu at o leiaf 10 diwrnod o ddatblygiad ymchwilwyr pro rata y flwyddyn' hefyd yn ein galluogi i ategu'r ddarpariaeth bresennol yn y maes hwn dros y tymor canolog.

PCDI3	Sicrhau bod cyngor proffesiynol ar reoli gyrfa, ar draws ehangder o yrfaedd ar gael i ymchwilwyr.									
PCDR 3	Mae ymchwilwyr yn cynnal cynllun datblygu gyrfa proffesiynol yn gyfredol ac yn datblygu portffolio o dystiolaeth sy'n arddangos y profiad sydd ganddynt, y									

	Rhwymedigaeth	Cam gweithredu	Yn parhau/wedi'i drosglwyddo o'r cynllun gweithredu blaenorol?	Dyddiad cau	Cyfrifoldeb	Effaith benodedig y camau gweithredu (mesur llwyddiant)	Sylwadau (dewisol)	Diweddariad cynnydd	Gwir effaith y cam gweithredu (adrodd yn erbyn y mesur llwyddiant)	Canlyniad (yn parhau/wedi'i ddwyn ymlaen/dim camau gweithredu pellach)
--	---------------	----------------	--	-------------	-------------	---	--------------------	---------------------	--	--

	gellir ei ddefnyddio i gefnogi ceisiadau am swyddi.									
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Hunaniaeth ymchwil ac arweinyddiaeth

Nodau'r rhwymedigaethau hyn yw rhoi cyfle i ymchwilwyr symud ymlaen yn eu gyrfaeoddd drwy ddatblygu eu hunaniaeth ymchwil a'u galluoedd arwain.

BLAENORIAETH I'R HOLL STAFF SY'N YMWNEUD AG YMCHWIL.

Bodlonir y rhwymedigaethau hyn drwy'r canlynol:

CYNLLUN DIWYLLIANT YMCHWIL

Mae darparu rhaglen hyfforddi hyblyg a chreadigol i'r holl staff sy'n ymwneud ag ymchwil, sy'n hyrwyddo arferion ymchwil da ac yn cefnogi pobl i ddatblygu gyrfa, wrth wraidd ein Cynllun Diwylliant Ymchwil sy'n dod i'r amlwg a bydd y gwaith hwn yn cael ei gefnogi gan grŵp gorchwyl a gorffen y Brifysgol yn ystod blwyddyn academaidd 2022–23.

EIN HYMRWYMIADAU PARHAUS I STAFF YMCHWIL

Byddwn yn parhau i gynnig y canlynol i staff ymchwil:

- cyfleoedd ffurfiol i ymchwilwyr ddatblygu sgiliau arwain, megis 'Symud i Rôl Arweinyddiaeth ym maes Ymchwil', yn ogystal â chyfleoedd hyfforddiant ffurfiol ar reoli prosiectau, rheoli adnoddau a rheoli phobl.
- ein Rhaglen Cymorth Cymrodoriaethau, sy'n darparu'r offer a'r cymorth ar gyfer ysgrifennu cynnig ar gyfer proses cymrodoriaeth gystadleuol.
- cyfleoedd ariannu mewnol, gan gynnwys cyllid 'Arloesi i Bawb' a chynlluniau cyfnewid ymchwilwyr.
- Cyfleoedd i ddod yn aelod o bwyllgor ar lefel ysgol, coleg a phrifysgol.
- Cyfleoedd i oruchwyllo myfyrwyr ymchwil. Ers 1 Awst 2021, mae Polisi'r Brifysgol ar Oruchwyllo Myfyrwyr Ymchwil wedi nodi'n glir yr ystyrir bod pob aelod o staff ymchwil annibynnol yn gymwys i fod yn oruchwylwyr myfyrwyr ymchwil. Mae hyn yn cynnwys pob aelod o staff ymchwil ar radd 7 ac uwch (Cymrawd Ymchwil), fel yr adlewyrchir yn y disgrifiadau rôl generig ar gyfer y graddau hyn, ond mae hefyd yn cydnabod bod rhai ymchwilwyr a gyflogir ar radd 6 yn staff ymchwil annibynnol, sefydledig ac nad ydynt yn ymchwilwyr ar ddechrau eu gyrfa.
- eglurder i reolwyr ymchwil ar gymeradwyo a chydabod gwaith ymchwilwyr drwy ein Cod Ymarfer Gonestrwydd a Llywodraethu Ymchwil, sy'n cynnwys canllawiau awduraeth, a'r tudalennau ar ein webrwyd i staff ar wobrwyo, cydnabod a thâl.
- mynediad at fentrau traws-brifysgol/sector, megis Crwsibl Cymru (sef rhaglen ddatblygu arobryn, dan arweiniad Prifysgol Caerdydd), rhaglenni datblygu GW4 a Researchers 14, a phrosiect mentora Ehangu Gorwelion Ymddiriedolaeth Wellcome.

Bydd ein camau o dan faes blaenoriaeth #3 o ran adolygu 'y ffyrdd y mae annibyniaeth yn cael ei chefnogi a'i gwobrwyo' yn ei gwneud yn bosibl inni wella ein darpariaeth yn y maes hwn dros y tymor canolig, yn yr un modd â'n gweithredoedd o dan faes blaenoriaeth #5 – Hyrwyddo Datblygiad Proffesiynol.

	Rhwymedigaeth	Cam gweithredu	Yn parhau/wedi'i drosglwyddo o'r cynllun gweithredu blaenorol?	Dyddiad cau	Cyfrifoldeb	Effaith benodedig y camau gweithredu (mesur llwyddiant)	Sylwadau (dewisol)	Diweddariad cynnydd	Gwir effaith y cam gweithredu (adrodd yn erbyn y mesur llwyddiant)	Canlyniad (yn parhau/wedi'i ddwyn ymlaen/dim camau gweithredu pellach)
--	---------------	----------------	--	-------------	-------------	---	--------------------	---------------------	--	--

PCDI4	Rhoi cyfleoedd, ac amser i ymchwilyr ddatblygu eu hunaniaeth ymchwil a'u sgiliau arwain yn ehangach.									
PCDM 4	Mae rheolwyr yn nodi cyfleoedd ac yn neilltuo amser (ar ben y lwfans datblygiad proffesiynol o 10 diwrnod) i'w hymchwilyr ddatblygu eu hunaniaeth ymchwil a'u sgiliau arwain ehangach, ac yn cymeradwy a chydabod eu hymdrechion yn briodol.									
PCDM 5	Mae rheolwyr yn cymryd rhan mewn hyfforddiant arwain a rheoli er mwyn gwella'u heffeithiolrwydd personol, a hyrwyddo ymagwedd gadarnhaol tuag at ddatblygiad proffesiynol.									
PCDR 5	Chwilio am gyfleoedd i ddatblygu eu hunaniaeth ymchwil a sgiliau arweinyddiaeth ehangach, a manteisio arnynt.									

	Rhwymedigaeth	Cam gweithredu	Yn parhau/wedi'i drosglwyddo o'r cynllun gweithredu blaenorol?	Dyddiad cau	Cyfrifoldeb	Effaith benodedig y camau gweithredu (mesur llwyddiant)	Sylwadau (dewisol)	Diweddariad cynnydd	Gwir effaith y cam gweithredu (adrodd yn erbyn y mesur llwyddiant)	Canlyniad (yn parhau/wedi'i ddwyn ymlaen/dim camau gweithredu pellach)
--	---------------	----------------	--	-------------	-------------	---	--------------------	---------------------	--	--

Gyrfaoedd amrywiol										
Nodau'r rhwymedigaethau hyn yw cydnabod, gwerthfawrogi a pharatoi ymchwilwyr ar gyfer yr ystod eang o ddewisiadau gyrfa sydd ar gael iddynt o fewn, a'r tu hwnt i faes ymchwil.										
MAES BLAENORIAETH STAFF YMCHWIL #6										
Dyma'r chweched o'n chwe maes blaenoriaeth. Bydd gwaith yn yr adran hon yn adeiladu ar ein darpariaeth bresennol ar gyfer staff ymchwil a bydd yn cyd-fynd â gwaith ein cynllun Diwylliant Ymchwil Sefydliadol. Byddwn yn canolbwyntio ar ddatblygu rhagor o gydweithio y tu hwnt i Brifysgol Caerdydd er mwyn cefnogi ein hymchwilwyr i ddatblygu gyrfa, yn ogystal â gwella'r ffyrdd yr ydym yn cyfathrebu ynghylch y cyfleoedd sydd ar gael iddynt.										
CYNLLUN DIWYLLIANT YMCHWIL										
Un o brif nodau ein Cynllun Diwylliant Ymchwil sy'n dod i'r amlwg yw i Brifysgol Caerdydd ddarparu rhaglen hyfforddiant hyblyg a chreadigol sy'n cefnogi datblygiad gyrfaol yr holl staff sy'n ymwneud ag ymchwil, a chaiff y gwaith hwn ei gefnogi gan un o grwpiau gorchwyl a gorffen y Brifysgol yn ystod blwyddyn academaidd 2022–23.										
EIN HYMRWYMIADAU PARHAUS I STAFF YMCHWIL										
Byddwn yn parhau i gynnig y canlynol:										
<ul style="list-style-type: none"> ymgyngoriadau cyfrinachol â chynghorydd gyrfaedd cymwys ac annibynnol, a all ddarparu cyngor ar unrhyw feysydd cynllunio gyrfa, gan gynnwys symud ymlaen mewn gyrfaedd academaidd ac mewn prifysgolion, neu ddewisiadau ehangach o ran gyrfa. cynnig modiwlau a gweithdai ar reoli gyrfa ar amrywiaeth eang o bynciau, gan gynnwys sesiynau ar ddewisiadau gyrfa y tu hwnt i faes ymchwil. mynediad i'n hadnodd gwe prwpasol o'r enw 'Llwybrau Gyrfa i Ymchwilwyr', sy'n darparu ystod o adnoddau dysgu rhyngweithiol a diddorol ar gyfer ymchwilwyr sydd ar ddechrau eu gyrfa ym Mhrifysgol Caerdydd. ein Rhaglen Cymorth Cymrodoriaethau, sy'n darparu'r offer a'r cymorth ar gyfer ysgrifennu cynnig ar gyfer proses cymrodoriaeth gystadleuol. mynediad at fentrau traws-brifysgol/sector, megis Crwsibl Cymru (sef rhaglen ddatblygu arobryn, dan arweiniad Prifysgol Caerdydd), rhaglenni datblygu GW4 a Researchers 14, a phrosiect mentora Ehangu Gorwelion Ymddiriedolaeth Wellcome. 										
PCDI5	Cydnabod y gall symud rhwng sectorau cyflogaeth, a gweithio ar eu traws, ddwyn manteision i ymchwil ac ymchwilwyr, a chefnogi cyfleoedd i ymchwilwyr brofi hyn.	1. Byddwn yn datblygu (ac yn cyflawni) cynllun cyfathrebu clir ar gyfer staff ymchwil a'u rheolwyr. Bydd hyn yn gysylltiedig â chylch gweithgareddau blynyddol y Brifysgol, ac yn seiliedig ar	Nac ydy	2022-23 – bwriedir ei lansio ym mis Hydref 2022 (i'w werthuso a'i addasu, os yw'n briodol, ar gyfer 2023–24 (erbyn Awst 2023) a 2024–25 (erbyn Awst 2024)	Y Tîm Datblygu Sefydliadol a Staff (OSD)/AD/y Tîm Cyfathrebu Mewnol/y Tîm Cyfathrebu Digidol	Codi ymwybyddiaeth o'r cyfleoedd sydd ar gael i ymchwilwyr mewn sectorau cyflogaeth gwahanol. Allbwn: Chwe hanes gyrfa wedi'u cyhoeddi (blwyddyn 1) Mesurau: mae o leiaf 60% o ymchwilwyr a arolygir (arolwg pwls) yn ymateb yn gadarnhaol ynghylch eu defnyddioldeb.				

Rhwymedigaeth	Cam gweithredu	Yn parhau/wedi'i drosglwyddo o'r cynllun gweithredu blaenorol?	Dyddiad cau	Cyfrifoldeb	Effaith benodedig y camau gweithredu (mesur llwyddiant)	Sylwadau (dewisol)	Diweddariad cynnydd	Gwir effaith y cam gweithredu (adrodd yn erbyn y mesur llwyddiant)	Canlyniad (yn parhau/wedi'i ddwyn ymlaen/dim camau gweithredu pellach)
---------------	----------------	--	-------------	-------------	---	--------------------	---------------------	--	--

		feysydd blaenoriaeth y cytunwyd arnynt sy'n gysylltiedig â'r Concordat Datblygu Ymchwilwyr e.e. 10 diwrnod o ddatblygiad proffesiynol, gwobrwyo a chydnabod, gyrfaoedd amrywiol ac ati.							
	Cydnabod y gall symud rhwng sectorau cyflogaeth, a gweithio r eu traws, ddwyn manteision i ymchwil ac ymchwilwyr, a chefnogi cyfleoedd i ymchwilwyr brofi hyn. (parhad)	2. Byddwn yn treialu rhaglen fentora ar gyfer staff ymchwil, sy'n defnyddio cynfyfyrwyr Prifysgol Caerdydd.	Nac ydy	Gorffennaf 2023	Y Tîm Datblygu Sefydliadol a Staff (OSD)/Cynfyfyrwyr /y Deon Amgylchedd a Diwylliant Ymchwil	Canlyniadau/Mesurau llwyddiant: (i) 10 partneriaeth fentora wedi'u sefydlu yn ystod y flwyddyn gyntaf. (ii) daethpwyd i benderfyniad ynglŷn ag a ddylid cynnig y cynllun y tu hwnt i'r cyfnod treialu.			
		3. Byddwn yn gweithio ar y cyd â sefydliadau addysg uwch eraill yng Nghymru i gyflwyno cyfres o ddigwyddiadau gyrfaoedd rhithwir. Bydd y gyfres hon yn rhoi cyfle i'n hymchwilwyr glywed am drywydd gyrfar bobl hynny a	Nac ydy	Awst 2023	Y Tîm Datblygu Sefydliadol a Staff (OSD)	Rhoi sylw i'r ystod o gyfleoedd sydd ar gael i ymchwilwyr a dangos manteision symud rhwng sectorau cyflogaeth, a gweithio ar eu traws, o safbwynt ymchwilwyr a maes ymchwil. Yn ystod y flwyddyn beilot (2022–23) byddwn yn anelu at gyflwyno pedwar digwyddiad ar-lein, gyda thri siaradwr ym mhob un. Targed presenoldeb ar gyfer staff o Brifysgol Caerdydd: cyfartaledd o 25 fesul sesiwn.			

	Rhwymedigaeth	Cam gweithredu	Yn parhau/wedi'i drosglwyddo o'r cynllun gweithredu blaenorol?	Dyddiad cau	Cyfrifoldeb	Effaith benodedig y camau gweithredu (mesur llwyddiant)	Sylwadau (dewisol)	Diweddariad cynnydd	Gwir effaith y cam gweithredu (adrodd yn erbyn y mesur llwyddiant)	Canlyniad (yn parhau/wedi'i ddwyn ymlaen/dim camau gweithredu pellach)
--	---------------	----------------	--	-------------	-------------	---	--------------------	---------------------	--	--

		ddechreuodd eu gyrfaoedd mewn sefydliadau addysg uwch yng Nghymru, a bydd yn arddangos y ffyrdd y mae ein sefydliadau addysg uwch yn cyfrannu at ddatblygiad gweithlu medrus a thalentog iawn i Gymru, y DU a'r tu hwnt.				Sgôr darged o ran adborth bodlon: Mae 75% o'r mynychwyr o'r farn bod y digwyddiadau wedi cynnig mewnwelediad i'r ystod o gyfleoedd sydd ar gael i ymchwilwyr.				
PCDM 2	Mae rheolwyr yn helpu ymchwilwyr i archwilio a pharatoi ar gyfer amrywiaeth o yrfaedd, er enghraifft drwy ddefnyddio mentoriaid a gweithwyr gyrfaoedd proffesiynol, hyfforddiant, a secondiadau.	1. Byddwn yn datblygu (ac yn cyflawni) cynllun cyfathrebu clir ar gyfer staff ymchwil a'u rheolwyr. Bydd hyn yn gysylltiedig â chylch gweithgareddau blynyddol y Brifysgol, ac yn seiliedig ar feysydd blaenoriaeth y cytunwyd arnynt sy'n gysylltiedig â'r Concordat Datblygu Ymchwilwyr e.e. 10 diwrnod o ddatblygiad proffesiynol, gwobrwyo a chydabod,	Nac ydy	2022-23 – bwriedir ei lansio ym mis Hydref 2022 (i'w werthuso a'i addasu, os yw'n briodol, ar gyfer 2023–24 (erbyn Awst 2023) a 2024–25 (erbyn Awst 2024))	Y Tim Datblygu Sefydliadol a Staff (OSD)/AD/y Tim Cyfathrebu Mewnol/y Tim Cyfathrebu Digidol	Mae rheolwyr yn dangos ymwybyddiaeth glir o'r cymorth sydd ar gael wrth baratoi ar gyfer gyrfaoedd amrywiol. Mesurau: Mae o leiaf 50% o reolwyr staff ymchwil a arolygir (arolwg pwls) yn dangos eu bod yn ymwybodol o'r cymorth sydd ar gael wrth baratoi ar gyfer gyrfaoedd amrywiol.				

	Rhwymedigaeth	Cam gweithredu	Yn parhau/wedi'i drosglwyddo o'r cynllun gweithredu blaenorol?	Dyddiad cau	Cyfrifoldeb	Effaith benodedig y camau gweithredu (mesur llwyddiant)	Sylwadau (dewisol)	Diweddariad cynnydd	Gwir effaith y cam gweithredu (adrodd yn erbyn y mesur llwyddiant)	Canlyniad (yn parhau/wedi'i ddwyn ymlaen/dim camau gweithredu pellach)
--	---------------	----------------	--	-------------	-------------	---	--------------------	---------------------	--	--

		gyrfaoedd amrywiol ac ati.								
PCDR 2	Mae ymchwilyr yn archwilio ac yn paratoi ar gyfer ystod o opsiynau cyflogaeth ar draws sectorau gwahanol drwy fanteisio ar fentoriaid, gweithwyr gyrfaoedd proffesiynol, hyfforddiant a secondiadau, er enghraifft.	1. Byddwn yn datblygu (ac yn cyflawni) cynllun cyfathrebu clir ar gyfer staff ymchwil a'u rheolwyr. Bydd hyn yn gysylltiedig â chylch gweithgareddau blynyddol y Brifysgol, ac yn seiliedig ar feysydd blaenoriaeth y cytunwyd armynt sy'n gysylltiedig â'r Concordat Datblygu Ymchwilyr e.e. 10 diwrnod o ddatblygiad proffesiynol, gwobrwyo a chydhabod, gyrfaoedd amrywiol ac ati.	Nac ydy	2022-23 – bwriedir ei lansio ym mis Hydref 2022 (i'w werthuso a'i addasu, os yw'n briodol, ar gyfer 2023–24 (erbyn Awst 2023) a 2024–25 (erbyn Awst 2024)	Y Tîm Datblygu Sefydliadol a Staff (OSD)/AD/y Tîm Cyfathrebu Mewnol/y Tîm Cyfathrebu Digidol	Mae ymchwilyr yn dangos ymwybyddiaeth glir o'r cymorth sydd ar gael wrth baratoi ar gyfer gyrfaoedd amrywiol. Arolwg pwls: mae o leiaf 60% o'r ymatebwyr yn dangos eu bod yn ymwybodol o'r cymorth sydd ar gael wrth baratoi ar gyfer gyrfaoedd amrywiol.				

Rhwymedigaeth	Cam gweithredu	Yn parhau/wedi'i drosglwyddo o'r cynllun gweithredu blaenorol?	Dyddiad cau	Cyfrifoldeb	Effaith benodedig y camau gweithredu (mesur llwyddiant)	Sylwadau (dewisol)	Diweddariad cynnydd	Gwir effaith y cam gweithredu (adrodd yn erbyn y mesur llwyddiant)	Canlyniad (yn parhau/wedi'i ddwyn ymlaen/dim camau gweithredu pellach)
---------------	----------------	--	-------------	-------------	---	--------------------	---------------------	--	--

		2. Byddwn yn treialu rhaglen fentora ar gyfer staff ymchwil, sy'n defnyddio cynfyfyrwyr Prifysgol Caerdydd.	Nac ydy	Gorffennaf 2023	Y Tîm Datblygu Sefydliadol a Staff (OSD)/Cynfyfyrwyr /y Deon Amgylchedd a Diwylliant Ymchwil	Canlyniadau/Mesurau llwyddiant: (i) 15 partneriaeth fentora wedi'u sefydlu yn ystod y flwyddyn gyntaf. (ii) daethpwyd i benderfyniad ynglŷn ag a ddylid cynnig y cynllun y tu hwnt i'r cyfnod treialu.			
Mae ymchwilwyr yn archwilio ac yn paratoi ar gyfer ystod o opsiynau cyflogaeth ar draws sectorau gwahanol drwy fanteisio ar fentoriaid, gweithwyr gyrfaoedd proffesiynol, hyfforddiant a secondiadau, er enghraifft. (parhad)	3. Byddwn yn gweithio ar y cyd â sefydliadau addysg uwch eraill yng Nghymru i gyflwyno cyfres o ddigwyddiadau gyrfaoedd rhithwir. Bydd y gyfres hon yn rhoi cyfle i'n hymchwilyr glywed am drywydd gyrfar bobl hynny a ddechreuodd eu gyrfaoedd mewn sefydliadau addysg uwch yng Nghymru, a bydd yn arddangos y ffyrdd y mae ein sefydliadau addysg uwch yn cyfrannu at ddatblygiad gweithlu medrus a thalentog iawn i Gymru, y DU a'r tu hwnt.	Nac ydy	Awst 2023	Y Tîm Datblygu Sefydliadol a Staff (OSD)	Rhoi sylw i'r ystod o gyfleoedd sydd ar gael i ymchwilwyr a dangos manteision symud rhwng sectorau cyflogaeth, a gweithio ar eu traws, o safbwynt ymchwilwyr a maes ymchwil. Yn ystod y flwyddyn beilot (2022–23) byddwn yn anelu at gyflwyno pedwar digwyddiad ar-lein, gyda thri siaradwr ym mhob un. Targed presenoldeb ar gyfer staff o Brifysgol Caerdydd: cyfartaledd o 25 fesul sesiwn. Sgôr darged o ran adborth bodlon: Mae 75% o'r mynychwyr o'r farn bod y digwyddiadau wedi cynnig mewnwelediad i'r ystod o gyfleoedd sydd ar gael i ymchwilwyr.				

	Rhwymedigaeth	Cam gweithredu	Yn parhau/wedi'i drosglwyddo o'r cynllun gweithredu blaenorol?	Dyddiad cau	Cyfrifoldeb	Effaith benodedig y camau gweithredu (mesur llwyddiant)	Sylwadau (dewisol)	Diweddariad cynnydd	Gwir effaith y cam gweithredu (adrodd yn erbyn y mesur llwyddiant)	Canlyniad (yn parhau/wedi'i ddwyn ymlaen/dim camau gweithredu pellach)
--	---------------	----------------	--	-------------	-------------	---	--------------------	---------------------	--	--

PCDR 6	Mae ymchwilwyr yn ystyried cyfleoedd i ddatblygu eu hymwybyddiaeth a'u profiad o'r system ymchwil ehangach drwy, er enghraifft, cyfnewid gwybodaeth, datblygu polisïau, ymgysylltu â'r cyhoedd a masnacheiddio.	1. Byddwn yn datblygu (ac yn cyflawni) cynllun cyfathrebu clir ar gyfer staff ymchwil a'u rheolwyr. Bydd hyn yn gysylltiedig â chylch gweithgareddau blynyddol y Brifysgol, ac yn seiliedig ar feysydd blaenoriaeth y cytunwyd arnynt sy'n gysylltiedig â'r Concordat Datblygu Ymchwilwyr e.e. 10 diwrnod o ddatblygiad proffesiynol, gwobrwyo a chydhabod, gyrfaoedd amrywiol ac ati.	Nac ydy	2022-23 – bwriedir ei lansio ym mis Hydref 2022 (i'w werthuso a'i addasu, os yw'n briodol, ar gyfer 2023–24 (erbyn Awst 2023) a 2024–25 (erbyn Awst 2024)	Y Tîm Datblygu Sefydliadol a Staff (OSD)/AD/y Tîm Cyfathrebu Mewnol/y Tîm Cyfathrebu Digidol	Caiff ymchwilwyr eu hysbysu am gyfleoedd i ddatblygu eu hymwybyddiaeth a'u profiad o'r system ymchwil ehangach. Arolwg pwls: mae o leiaf 60% o'r ymatebwyr yn dangos eu bod yn ymwybodol o'r cymorth sydd ar gael wrth baratoi ar gyfer gyrfaoedd amrywiol.				
		2. Gan adeiladu ar gynllun peilot 2021, byddwn yn cynnal ac yn gwerthuso ein 'Rhaglen Cyfnewid Gwybodaeth a Datblygu Effaith' newydd ac yn gweithio i sicrhau bod cyfranogiad staff ymchwil yn y rhaglen yr un	Nac ydy	Medi 2023	Y Gwasanaethau Ymchwil ac Arloesi (RIS) – y Tîm Effaith ac Ymgysylltu/Y Tîm Datblygu Sefydliadol a Staff (OSD)	Yr effaith a fwriedir: staff ymchwil yn cymryd rhan mewn cyfleoedd datblygu er mwyn codi eu hymwybyddiaeth o'r system ymchwil ehangach. Canlyniadau/Mesurau llwyddiant: (i) caiff cyfranogiad staff ymchwil ei fonitro fel rhan o'n gwaith adrodd blynyddol. (ii) targedau: mae cyfraddau cyfranogiad staff ymchwil yr un mor uchel â chyfranogiad grwpiau eraill o staff (o leiaf) (iii) mae o leiaf 5% o staff ymchwil yn cymryd rhan yn y rhaglen yn				

Rhwymedigaeth	Cam gweithredu	Yn parhau/wedi'i drosglwyddo o'r cynllun gweithredu blaenorol?	Dyddiad cau	Cyfrifoldeb	Effaith benodedig y camau gweithredu (mesur llwyddiant)	Sylwadau (dewisol)	Diweddariad cynnydd	Gwir effaith y cam gweithredu (adrodd yn erbyn y mesur llwyddiant)	Canlyniad (yn parhau/wedi'i ddwyn ymlaen/dim camau gweithredu pellach)
---------------	----------------	--	-------------	-------------	---	--------------------	---------------------	--	--

		mor uchel, o leiaf, â chyfranogiad grwpiau eraill o staff.			ystod y flwyddyn gyntaf. Caiff targedau newydd eu gosod yn flynyddol. (iv) fel y nodwyd uchod, mae o leiaf 60% o staff ymchwil a arolygwyd (arolwg pwls) yn dangos eu bod (a) yn ymwybodol o'r ystod o gyfleoedd datblygu sydd ar gael iddynt a (b) yn fodlon arnynt.				
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

* Mae'r Concordat Datblygiad Ymchwilwyr yn diffinio ymchwilwyr fel unigolion y maent yn bennaf gyfrifoldeb am gynnal ymchwil ac yn cael eu cyflogi'n benodol at y diben hwn gan sefydliad addysg uwch neu sefydliad ymchwil. Staff ymchwil yw'r brif gynulleidfa, e.e. ymchwilwyr ôl-ddoethurrol, cymrodorion ymchwil a chynorthwyrwyr ymchwil. Mae'r Concordat Datblygiad Ymchwilwyr yn annog sefydliadau i gynnwys grwpiau eraill sy'n ymwneud ag ymchwil o'r safbwynt eu bod yn fuddiolwyr o'u cynllun gweithredu Concordat. Gallai'r rhain fod yn ymchwilwyr ôl-raddedig; staff ar gontractau addysgu ac ymchwil, neu addysgu; clinigwyr; staff cymorth proffesiynol; neu dechnegwyr.

Hyperddolenni i wybodaeth bellach a gwybodaeth atodol (gellir ychwanegu rhagor o resi)	
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	

Talfyriadau a geirfa (gellir ychwanegu rhagor o resi)	
CROS	Arolwg Ar-lein o Yrfaoedd ym maes Ymchwil
CURSA	Cymdeithas Staff Ymchwil Prifysgol Caerdydd
Digital Comms	Y Tîm Cyfathrebu Digidol
SAU	Sefydliad Addysg Uwch
HESA	Yr Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch
AD	Adran Adnoddau Dynol
Y Tîm Datblygu Sefydliadol a Staff (OSD)	Y Tîm Datblygu Sefydliadol a Staff
ADP	Adolygiad o Ddatblygiad Perfformiad
PVC-R	Rhag Is-Ganghellor Ymchwil, Arloesedd a Menter
RIS	Gwasanaethau Ymchwil ac Arloesi
RPWG	Gweithgor Llwybrau Ymchwilwyr

	Rhwymedigaeth	Cam gweithredu	Yn parhau/wedi'i drosglwyddo o'r cynllun gweithredu blaenorol?	Dyddiad cau	Cyfrifoldeb	Effaith benodedig y camau gweithredu (mesur llwyddiant)	Sylwadau (dewisol)	Diweddariad cynnydd	Gwir effaith y cam gweithredu (adrodd yn erbyn y mesur llwyddiant)	Canlyniad (yn parhau/wedi'i ddwyn ymlaen/dim camau gweithredu pellach)
--	---------------	----------------	--	-------------	-------------	---	--------------------	---------------------	--	--

12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	

CAMPUS	Cyraeddadwy, amserol, mesuradwy, penodol, synhwyrol)
UKRIO	Swyddfa Gonestrwydd Ymchwil y DU

	Rhwymedigaeth	Cam gweithredu	Yn parhau/wedi'i drosglwyddo o'r cynllun gweithredu blaenorol?	Dyddiad cau	Cyfrifoldeb	Effaith benodedig y camau gweithredu (mesur llwyddiant)	Sylwadau (dewisol)	Diweddariad cynnydd	Gwir effaith y cam gweithredu (adrodd yn erbyn y mesur llwyddiant)	Canlyniad (yn parhau/wedi'i ddwyn ymlaen/dim camau gweithredu pellach)
--	---------------	----------------	--	-------------	-------------	---	--------------------	---------------------	--	--

TUDALEN WAG

	Rhwymedigaeth	Cam gweithredu	Yn parhau/wedi'i drosglwyddo o'r cynllun gweithredu blaenorol?	Dyddiad cau	Cyfrifoldeb	<u>Effaith</u> benodedig y camau gweithredu (mesur llwyddiant)	Sylwadau (dewisol)	Diweddariad cynnydd	Gwir <u>effaith</u> y cam gweithredu (adrodd yn erbyn y mesur llwyddiant)	Canlyniad (yn parhau/wedi'i ddwyn ymlaen/dim camau gweithredu pellach)
--	----------------------	----------------	--	-------------	-------------	--	--------------------	---------------------	---	--

Templed cynllun gweithredu Gwobr HREiR ar gyfer arianwyr (ychwaneger dyddiadau)
(gellir mewnosod rhwymedigaethau unigol yn adran berthnasol templed y sefydliad os oes angen)



Cwblhewch yr isod ar gyfer cyflwyno:								I'w gwblhau dim ond wrth adrodd ar y cynllun gweithredu		
	Rhwymedigaeth	Cam gweithredu	Yn parhau/wedi'i drosglwyddo o'r cynllun gweithredu blaenorol?	Dyddiad cau	Cyfrifoldeb	<u>Effaith</u> benodedig y camau gweithredu (mesur llwyddiant)	Sylwadau (dewisol)	Diweddariad cynnydd	Gwir <u>effaith</u> y cam gweithredu (adrodd yn erbyn y mesur llwyddiant)	Canlyniad (yn parhau/wedi'i ddwyn ymlaen/dim camau gweithredu pellach)
Yr Amgylchedd a Diwylliant										
Ymwybyddiaeth ac ymgysylltu										
Nodau'r rhwymedigaethau hyn yw gweithio tuag at ddiwylliant ymchwil agored a chynhwysol, a sicrhau dealltwriaeth ac ymwybyddiaeth eang o hyn ymhlith ymchwilwyr.										
ECF1	Cynnwys gofynion sy'n hyrwyddo diwyllianau ac amgylcheddau ymchwil teg, cynhwysol a chadarnhaol yn y manylion ar gyfer galwadau cyllid, telerau ac amodau, gwaith adrodd ar grantiau, a pholisïau perthnasol.									
Lles ac iechyd meddwl										
Nodau'r rhwymedigaethau hyn yw hyrwyddo lles cadarnhaol ymhlith ymchwilwyr, a hynny drwy hyfforddiant priodol a hwyluso ffyrdd newydd o weithio.										
ECF2	Ystyried sut y gall cyfleoedd a pholisïau ariannu hwyluso patrymau a ffyrdd gwahanol o weithio, a hyrwyddo lles ac iechyd meddwl ymchwilwyr.									
Cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant										

	Rhwymedigaeth	Cam gweithredu	Yn parhau/wedi'i drosglwyddo o'r cynllun gweithredu blaenorol?	Dyddiad cau	Cyfrifoldeb	Effaith benodedig y camau gweithredu (mesur llwyddiant)	Sylwadau (dewisol)	Diweddariad cynnydd	Gwir effaith y cam gweithredu (adrodd yn erbyn y mesur llwyddiant)	Canlyniad (yn parhau/wedi'i ddwyn ymlaen/dim camau gweithredu pellach)
--	---------------	----------------	--	-------------	-------------	---	--------------------	---------------------	--	--

Nodau'r rhwymedigaethau hyn yw sicrhau bod rheolwyr ac ymchwilyr yn cael hyfforddi ar-, yn ymwybodol ohono ac yn mabwysiadu arferion sy'n gwella cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.										
ECF3	Sicrhau bod gofynion galwadau am gyllid a phrosesau dethol yn cynnig cyfle cyfartal rhwng grwpiau gwahanol o ymchwilyr, yn cydnabod cyd-destunau personol, ac yn hyrwyddo diwylliannau ymchwil ac amodau gwaith cadarnhaol.									
Cyflogaeth										
Diogelwch swydd										
Nodau'r rhwymedigaethau hyn yw gwella diogelwch swyddi ymchwilyr.										
EF1	Cynnwys gofynion sy'n cefnogi gwelliannau i amodau gwaith ymchwilyr yn y manylion ar gyfer galwadau cyllid, telerau ac amodau, gwaith adrodd ar grantiau, a pholisïau perthnasol.									
EF2	Adolygu effaith gofynion galwadau cyllid perthnasol ar gyflogaeth ymchwilyr, yn enwedig o ran dilyniant gyrfaedd a diffyg diogelwch swyddi.									
EF3	Cefnogi sefydliadau i ddatblygu polisïau a fframweithiau i hyrwyddo trefniadau cyflogaeth cynaliadwy a gwella diogelwch swyddi, a darparu cyfleoedd ar gyfer dilyniant gyrfa									

	Rhwymedigaeth	Cam gweithredu	Yn parhau/wedi'i drosglwyddo o'r cynllun gweithredu blaenorol?	Dyddiad cau	Cyfrifoldeb	Effaith benodedig y camau gweithredu (mesur llwyddiant)	Sylwadau (dewisol)	Diweddariad cynnydd	Gwir effaith y cam gweithredu (adrodd yn erbyn y mesur llwyddiant)	Canlyniad (yn parhau/wedi'i ddwyn ymlaen/dim camau gweithredu pellach)
--	---------------	----------------	--	-------------	-------------	---	--------------------	---------------------	--	--

EF4	Ystyried cydbwysedd eu ffrydiau ariannu perthnasol wrth ddarparu mynediad at gyllid ymchwil, ynghyd â'i effaith ar bob lefel gyrfa.									
-----	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Datblygiad Proffesiynol a Gyrfao

Hyrwyddo datblygiad proffesiynol

Nodau'r rhwymedigaethau hyn yw hyrwyddo pwysigrwydd datblygiad proffesiynol a sicrhau bod gan ymchwilwyr yr amser i gymryd rhan ynddo.

PCDF1	Ymgorffori gofynion datblygiad proffesiynol penodol yn y manylion ar gyfer galwadau cyllid, telerau ac amodau, gwaith adrodd ar grantiau, a pholisïau perthnasol. Dylai hyn gynnwys cyfranogiad ymchwilwyr mewn o leiaf 10 diwrnod o ddatblygiad proffesiynol pro rata y flwyddyn, a thystiolaeth o waith cynllunio effeithiol wrth ddatblygu gyrfa.									
PCDF2	Ymgorffori Egwyddorion y Concordat a datblygiad ymchwilwyr mewn strategaethau a phrosesau asesu ymchwil.									

Gyrfaoedd amrywiol

Nodau'r rhwymedigaethau hyn yw cydnabod, gwerthfawrogi a pharatoi ymchwilwyr ar gyfer yr ystod eang o ddewisiadau gyrfa sydd ar gael iddynt o fewn, a'r tu hwnt i faes ymchwil.

PCDF3	Cydnabod y bydd cyfran fawr o'r ymchwilwyr y maent yn eu hariannu yn symud ymlaen at yrfaoedd y tu hwnt i'r byd academiaidd, ac ystyried sut y gallant annog a									
-------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	Rhwymedigaeth	Cam gweithredu	Yn parhau/wedi'i drosglwyddo o'r cynllun gweithredu blaenorol?	Dyddiad cau	Cyfrifoldeb	Effaith benodedig y camau gweithredu (mesur llwyddiant)	Sylwadau (dewisol)	Diweddariad cynnydd	Gwir effaith y cam gweithredu (adrodd yn erbyn y mesur llwyddiant)	Canlyniad (yn parhau/wedi'i ddwyn ymlaen/dim camau gweithredu pellach)
--	---------------	----------------	--	-------------	-------------	---	--------------------	---------------------	--	--

	chefnogi hyn o fewn eu cylch gwaith.									
--	--------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Hyperddolenni i wybodaeth bellach a gwybodaeth atodol (gellir ychwanegu rhagor o resi)	
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	

Talfyriadau a geirfa (gellir ychwanegu rhagor o resi)	

	Rhwymedigaeth	Cam gweithredu	Yn parhau/wedi'i drosglwyddo o'r cynllun gweithredu blaenorol?	Dyddiad cau	Cyfrifoldeb	Effaith benodedig y camau gweithredu (mesur llwyddiant)	Sylwadau (dewisol)	Diweddariad cynnydd	Gwir effaith y cam gweithredu (adrodd yn erbyn y mesur llwyddiant)	Canlyniad (yn parhau/wedi'i ddwyn ymlaen/dim camau gweithredu pellach)
--	---------------	----------------	--	-------------	-------------	---	--------------------	---------------------	--	--

20