

|  |
| --- |
| **Adroddiad Blynyddol y Concordat i Gefnogi Datblygiad Gyrfa Ymchwilwyr** |
| **Enw'r Sefydliad** | Prifysgol Metropolitan Caerdydd |
| **Cyfnod adroddd** | 01 Chwefror 2022 hyd at 30 Tachwedd 2022  |
| **Dyddiad cymeradwyo gan y corff llywodraethu** | 19 Ionawr 2023 |
| **Dyddiad cyhoeddi ar-lein** | 14 Chwefror 2023 |
| **Cyfeiriad gwe yr adroddiad blynyddol** | https://www.metcaerdydd.ac.uk/research/Pages/concordat.aspx |
| **Cyfeiriad gwe tudalen we y Concorat Datblygu Ymchwilwyr sefydliadol** | <https://www.cardiffmet.ac.uk/research/Pages/concordat.aspx> |
| **Cyswllt ar gyfer cwestiynau/pryderon ar ddatblygiad gyrfa ymchwilwyr** | Yvonne Morgan, Swyddog Datblygu Staff Ymorgan@cardiffmet.ac.uk  |
| **Dyddiad yr anfonwyd y datganiad at ysgrifenyddiaeth y Concordat Datblygu Ymchwilwyr drwy** CDRsecretariat@universitiesuk.ac.uk | 14 Chwefror 2023 |

|  |
| --- |
| **Datganiad ar sut mae’r sefydliad yn creu, yn cynnal ac yn ymgorffori diwylliant ymchwil sy’n cynnal amgylchedd cadarnhaol a chynhwysol i ymchwilwyr ar bob cam o’u gyrfaoedd**Rydym wedi gwneud cynnydd da o ran datblygu amgylchedd ymchwil cryf a chynaliadwy. Ceir tystiolaeth o hyn gan ganlyniad REF2021 cryf a gynyddodd ein cyllid cysylltiedig ag Ansawdd (QR) o dros 80%, ynghyd â’r buddsoddiad blynyddol ychwanegol o £1.4 miliwn yn ein hamgylchedd Ymchwil ac Arloesi drwy ddyraniad ein Cronfa Arloesi Ymchwil Cymru (RWIF). Mae RWIF wedi galluogi gwelliant systematig yn ein hisadeiledd ymchwil trwy gynyddu gallu, maint, ansawdd ac effaith ein hmmchwil, ynghyd â chefnogaeth ar gyfer diwylliant ymchwil rhyngddisgyblaethol mynediad agored, seiliedig ar uniondeb a chydweithredol.Yn sail i’r buddsoddiadau hyn, mae ein diwylliant ymchwil yn tyfu, gyda chymorth strwythuredig bellach yn cael ei gynnig drwy amrywiaeth eang o fentrau. Mae'r rhain yn cynnwys:* Setiau Dysgu Gweithredol 'Menywod i Athrawon', sydd ar gael i bob academydd benywaidd ar unrhyw gam o'u gyrfa, sydd wedi gwthio ein canran o fenywod mewn Swyddi Athrawon yn llawer yn is na meincnod HESA i gryn dipyn yn uwch nag ef ac wedi arwain at yrfa o Ddarllenwyr lle mae dwywaith cymaint o fenywod na dynion.
* Ein cyfres o ddarlithoedd 'Sut y des i’n…', sy'n agored i'r holl staff a myfyrwyr ymchwil, lle mae Athrawon ymchwil o gefndiroedd gwahanol yn rhoi sgwrs amser cinio 20 munud wedi'i recordio ac yna sesiwn Holi ac Ateb 40 munud.
* Ein rhaglen 'Datgelu', sef pecyn cymorth pwrpasol wedi'i dargedu at ymchwilwyr newydd sydd â'r potensial i sicrhau cyllid sylweddol o ffynonellau gwerthfawr ac sy'n cynnwys cymorth ariannol, hyfforddiant a mentora.

Rydym yn cydnabod fodd bynnag nad yw ein diwylliant ymchwil yn berffaith, a’n bod ar daith o newid. Mae diwylliant yn cael ei brofi trwy'r ymddygiadau, y disgwyliadau, a'r normau bob dydd sy'n dynodi’r “ffordd rydyn ni'n gwneud pethau yma”. Rydym yn cydnabod nad yw ein hamgylchedd ymchwil mor amrywiol ag yr hoffem iddo fod, a bod angen inni wneud mwy i ddarparu amgylchedd diogel a chefnogol sy’n galluogi unigolion neu grwpiau o fewn ein cymuned ymchwil i ddweud wrthym pan fydd pethau’n mynd o chwith, ac weithiau i herio 'y ffordd rydyn ni'n gwneud pethau yma'.Un cam ar y daith hon oedd recriwtio Swyddog Datblygu Staff (SDO). Mae deiliad y rôl yn cwestiynu'n gadarnhaol 'y ffordd yr ydym yn gwneud pethau yma', gan ddod ag arfer gorau o SAUau eraill i wella ein cefnogaeth i ddatblygiad gyrfa ymchwilwyr. Fel rhan o'r rôl, bydd y swyddog yn cymryd cyfrifoldeb gweithredol am weithredu'r Concordat o ddydd i ddydd. Yng ngwanwyn 2023, byddwn yn siarad yn uniongyrchol â’n cymuned ymchwil trwy gyfres o grwpiau ffocws a chyfweliadau i gasglu barn o bob rhan o’n cymuned ymchwil ar yr heriau y maent yn eu hwynebu, yr hyn yr ydym yn ei wneud yn dda fel sefydliad, a sut beth fyddai ddiwylliant ymchwil gwell. Bydd y rhyngweithiadau hyn yn rhan o brosiect parhaus i hyrwyddo diwylliant ymchwil cadarnhaol ymhellach, a bydd y trafodaethau yn ein helpu i gynnig atebion ar gyfer newid.Mae rhan o’n cynllunio ar gyfer y flwyddyn academaidd 2023/24 yn cynnwys datblygu Datganiad Diwylliant Ymchwil i gadarnhau ein hymrwymiad i gyflawni newid cadarnhaol, a fydd yn cynnwys cyfres o gamau gweithredu i hyrwyddo diwylliant ymchwil mwy cefnogol, cynhwysol a chydweithredol.Rydym yn cydnabod y bydd adeiladu Diwylliant Ymchwil cynhwysol a chefnogol yn broses ddeinamig. Rydym wedi ymrwymo i ymgorffori arfer da wrth iddo ddod i’r amlwg, i groesawu cyfleoedd newydd, ac i adolygu ein cynnydd yn barhaus. |
| **Darparwch grynodeb byr o amcanion strategol a chynlluniau gweithredu’r sefydliad ar gyfer cyflawni pob un o dri philer y Concordat (amgylchedd a diwylliant, cyflogaeth a datblygiad proffesiynol ymchwilwyr) ar gyfer eich grwpiau o randdeiliaid allweddol ynghyd â’ch mesurau ar gyfer gwerthuso cynnydd a llwyddiant**  |
| **Amgylchedd a diwylliant**Ar hyn o bryd rydym yn drafftio is-strategaeth Ymchwil ac Arloesi o Strategaeth 2030 y sefydliad. Dyma raoi agweddau perthnasol sy’n cael eu trafod ac sy’n debygol o gael eu cynnwys:* ysgoloriaethau ymchwil;
* ceisiadau Athena SWAN a dyfarniad Nod Siarter Cydraddoldeb Hiliol;
* llai o faich addysgu;
* gwobrau ymchwilwyr.

**Cyflogaeth*** recriwtio, dethol a dilyniant gyrfa ar bob lefel yn unol â'n gwerthoedd CACh;
* buddsoddiad sylweddol yn y sylfaen staff Ymchwil ac Arloesi;
* recriwtio ymchwilwyr sy'n perfformio'n dda ar wahanol lefelau gan gynnwys cynorthwywyr ymchwil;
* cymrodoriaethau.

**Datblygiad Proffesiynol Ymchwilwyr*** cydnabyddiaeth o berfformiad timau yn ogystal â pherfformiad unigolion.
* datblygu amgylchedd ymchwil perfformiad uchel lle rhoddir amser, gofod a chefnogaeth i ymchwil;
* rhaglen datblygu staff Ymchwil ac Arloesi gynhwysfawr;
* cynllun mentora i helpu i wella ansawdd yr allbwn ymchwil;
* rhestr o alwadau am gyllid i gefnogi prosiectau Ymchwil ac Arloesi o bob maint, ac academyddion ar bob cam gyrfa.
 |
| **Crynodeb o'r camau a gymerwyd, a gwerthusiad o'r cynnydd a wnaed, yn ystod y cyfnod adrodd presennol er mwyn rhoi eich cynllun ar waith i gefnogi'r tri philer mewn perthynas â phob un o'ch grwpiau o randdeiliaid allweddol [Sefydliad; Rheolwyr Academaidd yr Ymchwilwyr (Deoniaid, Penaethiaid Ysgolion/Adrannau/YA); Ymchwilwyr]**  |
| **Amgylchedd a** **Diwylliant**  | Mae hyd y Cynllun Gweithredu gwreiddiol a gyhoeddwyd gan y Brifysgol ym mis Chwefror 2022 wedi'i ymestyn o'r flwyddyn galendr i flwyddyn academaidd 2022/23 gan fod hyn yn adlewyrchu arfer gweithredol. Bydd hyn yn ein galluogi i adrodd ar flwyddyn academaidd lawn o fis Rhagfyr 2023 ymlaen. Ffocws ein Cynllun Gweithredu 2022 oedd sicrhau ein bod yn cydymffurfio â’n hymrwymiadau sefydliadol i gefnogi tri philer y Concordat. Bydd ein Cynllun Gweithredu o 2023 ymlaen yn crynhoi ein cynlluniau i gefnogi ein rheolwyr academaidd ac ymchwilwyr o dan y piler hwn. Mae’r canlynol yn grynodeb o’r camau a gymerwyd drwy ein Cynllun Gweithredu 2022. * Ym mis Mawrth 2022 fe wnaethom gyhoeddi a chyfieithu ein Hadroddiad Blynyddol 2022 i Fwrdd y Llywodraethwyr ar wefan y Brifysgol.
* Sefydlwyd Grŵp Gweithredu'r Concordat sefydliadol. Dan gadeiryddiaeth y Cyfarwyddwr Ymchwil, mae'n cwrdd ddwywaith y flwyddyn.
* Fe wnaethom barhau i ddatblygu ein hadnodd gwe 'siop un stop' ar gyfer ein hymchwilwyr.
* Fe wnaethom benodi Swyddog Datblygu Staff ym mis Gorffennaf 2022, gan roi’r cyfle i ni gymryd rhan mewn sgwrs barhaus gyda’n hymchwilwyr a’u rheolwyr llinell.
* Fe wnaethom gysylltu â’r holl staff perthnasol yn 2022 i’w gwneud yn ymwybodol o’n hymrwymiadau fel llofnodwr y Concordat a’u gwahodd i gyfarfodydd gyda’r Cyfarwyddwr Ymchwil a Swyddog Datblygu Staff i drafod sut y gallem wella ansawdd ein hamgylchedd ymchwil ymhellach.
* Bydd y sgyrsiau hyn gyda’n Hymchwilwyr a’u rheolwyr llinell yn digwydd yn gynnar yn 2023 i nodi’r cymorth sydd ei angen. Bydd ein hymateb yn rhan o'n Cynllun Gweithredu 2023/24.
* Rydym yn parhau i godi ymwybyddiaeth o'n Hymrwymiadau Uniondeb Ymchwil a Llywodraethu trwy hyfforddiant ac adnoddau ar ein tudalennau gwe, ac yn 2022 fe wnaethom danysgrifio i Wasanaethau Gonestrwydd Ymchwil y DU.
 |
| **Cyflogaeth** | Yn ein Cynllun Gweithredu 2022 fe wnaethom ymrwymo i ddau gam gweithredu allweddol fel rhan o’n hymrwymiad i’r piler hwn. Manylir ar y camau gweithredu a’r cynnydd a wnaed yn eu herbyn isod: **Ymrwymiad:** Darparu cyfleoedd hyfforddi rheoli llinell a phrosiect effeithiol ar gyfer rheolwyr ymchwilwyr, penaethiaid adran a swyddogion cyfatebol.**Cynnydd**Rydym yn darparu cyfleoedd hyfforddi rheolwyr llinell effeithiol ar gyfer rheolwyr yr holl staff trwy'r rhaglen hyfforddi rheoli@met ac adnoddau cysylltiedig. Mae’r hyfforddiant yn cynnwys modiwlau ar lesiant, iechyd meddwl, a chydraddoldeb ac amrywiaeth. Canfu arolwg Staff 2022 fod 63% o staff yn fodlon â’r polisïau a’r prosesau sydd ar waith i’w helpu i reoli eu hiechyd a’u lles a chytunodd 84% fod eu rheolwr llinell yn agored ac yn hawdd mynd atynt.**Camau gweithredu pellach**Bydd canlyniadau ein sgyrsiau ag ymchwilwyr a’u rheolwyr llinell yn cael eu defnyddio ochr yn ochr â chanlyniadau arolwg Holl Staff 2022 i wella ein cymorth i ymchwilwyr a’u rheolwyr llinell. Bydd y camau gweithredu hyn yn cael eu cynnwys yng Nghynllun Gweithredu 2023/24. **Ymrwymiad:** Darparu cyfnod sefydlu effeithiol, gan sicrhau bod ymchwilwyr yn cael yn dod yn rhan o’r gymuned a’u bod yn ymwybodol o bolisïau ac arferion sy’n berthnasol i’w sefyllfa.**Cynnydd**Mae Met Caerdydd yn darparu cyfnod sefydlu corfforaethol i bob dechreuwr newydd er mwyn sicrhau eu bod yn gallu cael gafael ar wybodaeth allweddol, deall sut mae'r Brifysgol yn gweithredu a’i ffocws. Mae chwe e-fodiwl gorfodol y mae'n rhaid eu cwblhau o fewn pythefnos cyntaf y gyflogaeth a dwy sesiwn wyneb yn wyneb orfodol y mae'n rhaid eu cwblhau yn ystod y cyfnod prawf. Er bod Gwasanaethau Ymchwil ac Arloesi eisoes yn cymryd rhan mewn digwyddiad sefydlu digidol ar-lein o'r enw 'Y Farchnad Buddion i'r Holl Staff', rydym yn cydnabod yr angen am sesiwn 'Sefydlu i Ymchwilwyr' penodol ac mae'r Swyddog Datblygu Staff wedi ymrwymo i ddatblygu un. |
| **Datblygiad proffesiynol** | Canfu Arolwg Holl Staff 2022 fod 68% o’n staff wedi dweud eu bod wedi cael yr hyfforddiant a’r datblygiad sydd eu hangen i wneud eu gwaith yn dda, tra bod 73% wedi ymateb yn gadarnhaol i’r datganiad bod eu rheolwr llinell yn cefnogi datblygiad eu gyrfa. At ei gilydd, ymatebodd 57% yn gadarnhaol bod eu dyheadau datblygu gyrfa yn cael eu cyflawni. Er bod hyn 16% yn uwch na'r meincnod allanol, serch hynny, mae'n awgrymu bod llawer o le i wella a bydd yr holl agweddau hyn yn cael eu harchwilio yn ein hymgynghoriad â'n hymchwilwyr a'u rheolwyr llinell. Roedd ein Cynllun Gweithredu 2022 yn ein hymrwymo i ddatblygu’r cyfleoedd a ddarparwn i staff i sicrhau bod y sefydliad yn cefnogi gweithrediad y golofn hon yn y ffyrdd a ganlyn:* Ym mis Gorffennaf 2022, fe wnaethom gyhoeddi arolwg hyfforddi i’r holl staff sy’n gwneud gwaith ymchwil yn gofyn iddynt roi gwybod pa fath o hyfforddiant / cymorth y mae ganddynt ddiddordeb mewn ei gael. Fe wnaethom deilwra ein darpariaeth ar gyfer 2022/23 yn unol â hynny a byddwn yn monitro ac yn adrodd ar ymgysylltiad ein staff yn ein Hadroddiad Blynyddol 2023.
* Y flwyddyn academaidd hon rydym yn darparu hyfforddiant mewn datblygu cynigion, effaith ymchwil, REF, Eiddo Deallusol, ysgrifennu tendrau, rhwydweithio, ymgysylltu â'r cyhoedd, a dylanwadu ar lunwyr polisi.
* Yn 2022 fe wnaethom ymuno â Rhwydwaith Ymgysylltu Polisi’r Brifysgol (UPEN) ac rydym wedi hyrwyddo eu gwasanaethau a’u hyfforddiant i’n staff.
* Rydym yn parhau i gymryd rhan yn Rhaglen Crwsibl Cymru a’i hyrwyddo’n frwd i’n hymchwilwyr.
* Rydym yn rhan o rwydwaith o Brifysgolion Cymreig sy'n darparu'r cynllun 'Gwnaed yng Nghymru; Cyfres Straeon Ymchwilwyr Gyrfa Ymchwilydd. Mae'r digwyddiadau hyn wedi'u hanelu at ymchwilwyr ar ddechrau eu gyrfa (ymchwilwyr ôl-raddedig ac ôl-ddoethurol). Eu pwrpas yw rhoi cipolwg i ymchwilwyr ar ddechrau eu gyrfa ar yr amrywiaeth eang o opsiynau gyrfa llwyddiannus ochr yn ochr â’r llwybr academaidd “traddodiadol”.
* Rydym hefyd wedi adeiladu ar lwyddiant ein cyfres o sgyrsiau gyrfa 2021/22 o’r enw ‘Sut y des i’n…’ sy’n cynnwys aelodau o’n hathrawon yn rhoi trosolwg o’u llwybr gyrfa hyd yma, eu profiadau, manteision symud rhwng ac ar draws. sectorau cyflogaeth, rôl mentoriaid a secondiadau hyfforddi a chyngor gyrfa allweddol y byddent yn ei roi i ymchwilwyr. Mae'r siaradwyr hyd yma wedi cynnwys y Dirprwy Is-Ganghellor, y Dirprwy Is-ganghellor Ymchwil ac Arloesi a'r Cyfarwyddwr Ymchwil. Yn 2021/22 cafwyd 221 o bresenoldebau yn y sesiynau hyn a 116 o ymweliadau YouTube.

**Camau Pellach**Bydd y Swyddog Datblygu Staff yn trefnu grwpiau ffocws ac un-i-un gyda'n hymchwilwyr a'n rheolwyr llinell i sicrhau bod Cynllun Gweithredu 2023/24 yn adlewyrchu anghenion ein grwpiau targed allweddol.  |
| **Rhowch sylwadau ar unrhyw wersi a ddysgwyd o'r gweithgareddau a gyflawnwyd dros y cyfnod hwn ac unrhyw addasiadau y bwriadwch eu gwneud i'ch cynllun gweithredu a mesurau llwyddiant o ganlyniad** |
| 1. Mae'r GGC a'r gwaith a wnaed hyd yma wedi ein galluogi i fesur ein cynnydd hyd yma a deall ble rydym wedi ein lleoli. Mae hyn wedi darparu meincnod cychwynnol i adeiladu ohono.
2. Rydym wedi ailalinio’r cyfnodau cynllunio ac adrodd fel bod adrodd yn digwydd ar ben-blwydd ein haelodaeth yn unol â’r gofynion, tra bod cynllunio yn cyd-fynd â blynyddoedd academaidd. Mae hyn yn adlewyrchu arfer gweithredol yn well.
3. Mae penodi'r Swyddog Datblygu Staff wedi rhoi'r adnoddau ychwanegol angenrheidiol i ni ysgogi newid.
 |
| **Amlinellwch eich amcanion allweddol wrth gyflawni eich cynllun yn ystod y cyfnod adrodd nesaf** |
| 1. Byddwn yn ehangu aelodaeth ein GGC i gynnwys ymchwilwyr a'u rheolwyr llinell.
2. Bydd y Swyddog Datblygu Staff yn cymryd cyfrifoldeb gweithredol am weithredu'r Concordat o ddydd i ddydd a bydd yn cyfarfod â staff ymchwil mewn grwpiau ffocws a chyfweliadau 1-i-1 i helpu i lunio ein cynllun gweithredu.
3. Bydd y GGC yn cael ei wahodd i lunio ein datganiad Diwylliant Ymchwil wrth i ni gwblhau ein his-strategaeth Ymchwil ac Arloesedd 2030.
4. Byddwn yn sefydlu gweithgor i droi adborth o grwpiau ffocws, cyfarfodydd a sesiynau yn gamau gweithredu i gefnogi tri philer y Concordat o fewn Cynllun Gweithredu 2023/24.
5. Bydd GAY yn datblygu’r rhaglen gynefino Ymchwil ac Arloesi ymhellach i sicrhau bod ymchwilwyr yn ymwybodol o’r cymorth a’r hyfforddiant sydd ar gael iddynt i’w cynorthwyo i ddatblygu eu gyrfa, gan gynnwys cyfleoedd ariannu mewnol a gweithgareddau datblygu staff.
6. Bydd canlyniadau arolwg staff Prifysgol Metropolitan Caerdydd 2022 yn cael eu dadansoddi a bydd y canlyniadau'n llywio Cynllun Gweithredu 2023/24.
 |
| **Darparwch ddatganiad byr yn disgrifio proses gymeradwyo'r adroddiad hwn gan eich sefydliad cyn i'r corff llywodraethu ei lofnodi** Adolygwyd a chymeradwywyd yr adroddiad hwn gan:1. Pwyllgor Ymchwil ac Arloesi’r Brifysgol ar 14Rhagfyr 2022;
2. GGC sefydliadol ar 18 Ionawr 2023; a
3. SPPC Bwrdd y Llywodraethwyr ar 19Ionawr 2023.
 |

Llofnod ar ran y corff llywodraethu: 

Bydd yr adroddiad blynyddol hwn yn cael ei ddadansoddi gan Universities UK, ysgrifenyddiaeth y Concordat i Gefnogi Datblygiad Gyrfa Ymchwilwyr, i nodi arferion da, themâu ar gyfer datblygiad a gwybodaeth i wella polisi ac arfer diwylliant ymchwil cenedlaethol. Os oes gennych unrhyw gwestiynau, neu awgrymiadau ar sut y gellid gwella’r broses adrodd, cysylltwch â’r ysgrifenyddiaeth yn CDRsecretariat@universitiesuk.ac.uk / /[www.researcherdevelopmentconcordat.ac.uk](http://www.researcherdevelopmentconcordat.ac.uk)