# Adroddiad blynyddol ar gyfer y Concordat i gefnogi datblygiad gyrfa ymchwilwyr

Prifysgol De Cymru | University of South Wales

| | |
|---|---|
| Enw'r Sefydliad | Prifysgol De Cymru |
| Cyfnod adrodd | Medi 2025 – Hydref 2026 |
| Dyddiad cymeradwyo gan y corff llywodraethu | 28/09/2026 |
| Dyddiad cyhoeddi ar-lein | 28/10/2026 |
| Cyfeiriad gwe adroddiad blynyddol | Y Concordat i Gefnogi Datblygiad Gyrfa Ymchwilwyr \| Prifysgol De Cymru |
| Cyfeiriad tudalen we Concordat Datblygu Ymchwilwyr sefydliadol | Y Concordat i Gefnogi Datblygiad Gyrfa Ymchwilwyr \| Prifysgol De Cymru |
| Cyswllt ar gyfer cwestiynau/pryderon ar ddatblygiad gyrfa ymchwilydd | Yr Athro Louise Bright<br>louise.bright@southwales.ac.uk<br><br>Yr Athro Gareth Owen<br>gareth.owen@southwales.ac.uk |
| Dyddiad anfon y datganiad i ysgrifenyddiaeth y Concordat Datblygu Ymchwilwyr (gweler Canllawiau Adrodd y Concordat Datblygu Ymchwilwyr) | 26/10/2026 |

| Datganiad ar sut mae'r sefydliad yn creu, cynnal ac ymgorffori diwylliant ymchwil sy'n cynnal amgylchedd cadarnhaol a chynhwysol i ymchwilwyr ym mhob cam o'u gyrfaoedd (*uchafswm o 500 o eiriau*) |
| --- |
| Mae'r adroddiad hwn yn darparu diweddariad ar y gwaith parhaus i weithredu'r Cytundeb i Gefnogi Datblygiad Gyrfa Ymchwilwyr (y Cytundeb Ymchwilwyr) ym Mhrifysgol De Cymru (PDC).<br><br>Fel pob sefydliad ar draws y sector AU, mae Prifysgol De Cymru wedi wynebu heriau ariannol sylweddol dros y flwyddyn ddiwethaf sydd wedi effeithio ar bob rhan o'r sefydliad. Er gwaethaf yr heriau hyn, mae'r Brifysgol wedi mabwysiadu dull pragmatig a strategol o sicrhau bod amgylchedd cadarnhaol a chynhwysol yn parhau ar draws y sefydliad. Er y bu gostyngiadau yn nifer y gweithgareddau ymchwil o fewn rhai timau, ac ad-drefnu ein seilwaith cymorth ymchwil, rydym wedi cynnal ymgynghoriad helaeth â staff drwy gydol y broses ac wedi gweithio i ddiogelu twf a chynaliadwyedd ein portffolio ymchwil yn y dyfodol.<br><br>Mae newidiadau sylweddol wedi digwydd o fewn ein Tîm Gweithredol, gan gynnwys Is-ganghellor newydd, Prif Swyddog Pobl a Gweithrediadau newydd, a Phrif Swyddog Cyllid newydd. Gyda'i gilydd, maent yn cyflwyno gweledigaeth newydd i'r sefydliad, gyda ffocws o'r newydd ar strategaeth, cefnogaeth i staff, twf a sefydlogrwydd ariannol.<br><br>Wrth fyfyrio ar ein staff sy'n weithgar mewn ymchwil a'n hamgylchedd ymchwil, dywed yr Is-ganghellor newydd, yr Athro Osama Khan:<br><br>*"Mae ein hymchwilwyr yn ganolog i uchelgais ac effaith PDC. Nid yn unig y mae eu gwaith yn hyrwyddo gwybodaeth — mae hefyd yn gwneud gwahaniaeth diriaethol i'r cymunedau rydym yn eu gwasanaethu, yn cryfhau lles economaidd ein rhanbarth, ac yn ysgogi'r arloesedd sy'n llunio ein dyfodol. Rwyf wedi ymrwymo i sicrhau bod gan ein hymchwilwyr y gefnogaeth, y gydnabyddiaeth a'r cyfleoedd sydd eu hangen arnynt i ffynnu trwy gydol eu gyrfaoedd, ac i wreiddio diwylliant ymchwil sy'n adlewyrchu'r gorau oll o'r hyn y mae PDC yn sefyll drosto."*<br><br>Ochr yn ochr â'r newidiadau hyn, mae ein gwaith o gefnogi staff ymchwil gweithredol a sefydlu amgylchedd ymchwil cadarnhaol a chynhwysol yn adeiladu ar sylfeini cryf, dan arweiniad yr aelodau Gweithredol sefydledig, yr Athro Martin Steggall (Dirprwy Is-Ganghellor Ymchwil ac Arloesi) a'r Athro Louise Bright (Prif Swyddog Masnachol). Gyda'i gilydd maent yn darparu arweinyddiaeth ar draws y Timau Cymorth Proffesiynol Ymgysylltu, Ymchwil a Masnacheiddio a'r tair cyfadran academaidd, gan sicrhau diwylliant ymchwil cryf a chyson.<br><br>Mae ein Strategaeth Ymchwil ac Arloesi PDC 2030 yn nodi'n glir y dylid ymgorffori amcanion ymchwil yn asesiadau staff. I gefnogi hyn, dosbarthwyd nodiadau canllaw ar |

gyfer asesiadau ymchwilwyr yn ystod y flwyddyn academaidd ddiwethaf i Benaethiaid Pwnc ac arweinwyr Grwpiau Ymchwil ac Arloesi (RIG), drwy'r Adran Adnoddau Dynol a'r Deoniaid. Cynhelir adolygiad blynyddol o weithgareddau'r Grwpiau Ymchwil ac Arloesi yn ystod yr haf, a bydd y canlyniadau ar gael yn gynnar yn yr hydref.

Mae'r flwyddyn ddiwethaf wedi bod yn gyfnod o fyfyrio, lle rydym wedi dadansoddi'r amgylchedd ymchwil a'r diwylliant yn PDC yn fanwl. Rydym wedi adolygu data arolwg ac adborth gan staff a myfyrwyr ymchwil er mwyn deall yn well sut i gryfhau a gwella'r gefnogaeth i'n cymuned sy'n ymwneud ag ymchwil. Rydym hefyd wedi cynnal dadansoddiad o fylchau sy'n cyd-fynd yn uniongyrchol ag egwyddorion y Concordat, ac wedi sefydlu pum gweithgor i fynd i'r afael â meysydd blaenoriaeth allweddol a nodwyd drwy'r broses hon. Bydd y grwpiau hyn yn dechrau ar eu gwaith o fis Medi 2026 ymlaen.

**Darparwch grynodeb byr o amcanion strategol y sefydliad a'r cynlluniau gweithredu ar gyfer cyflawni pob un o dair colofn y Cytundeb (amgylchedd a diwylliant, cyflogaeth, a datblygiad proffesiynol ymchwilwyr) ar gyfer eich prif grwpiau rhanddeiliaid, ynghyd â'ch mesurau ar gyfer gwerthuso cynnydd a llwyddiant.** ***(uchafswm o 600 gair)***

## Amgylchedd a Diwylliant

Nod ein Strategaeth Ymchwil ac Arloesi 2030 Prifysgol De Cymru yw meithrin diwylliant ymchwil cadarn sy'n cynhyrchu ymchwil o'r radd flaenaf, gan gydnabod a chefnogi ymddygiadau a lles cadarnhaol ymchwilwyr. Mae hyn yn berthnasol i ymchwilwyr ym mhob cam gyrfa, o astudiaethau doethuriaeth hyd at lefelau gyrfa gynnar a chanolig i athro cyswllt ac athro, a'n nod yw datblygu llwybrau (gan gynnwys cyfleoedd addysgu, cymrodoriaethau ôl-ddoethurol a chynlluniau eraill) sy'n caniatáu i ymchwilwyr talentog aros ym Mhrifysgol De Cymru ar ôl graddio. Cefnogir y gwaith hwn gan Cronfa Amgylchedd a Diwylliant Ymchwil Cymru (WREC) ac mae'n cael ei lywio gan y Concordat.

Yn 2025–26, sefydlwyd Cronfa Diwylliant Ymchwil Prifysgol De Cymru (gan adeiladu ar fentrau a ariannwyd gan WREC) i gefnogi prosiectau mewnol sy'n meithrin diwylliant ymchwil cadarnhaol, cynhwysol a chynaliadwy, gyda gwobrau'n cael eu rhoi i brosiectau sy'n cyflawni effaith barhaol ar draws disgyblaethau a chyfnodau gyrfa.

Yng Nghynhadledd Ymchwil, Dysgu, Addysgu ac Arloesi eleni, gyda'r thema *Arloesi ac Effaith: Sut mae'r Brifysgol yn Effeithio ar Ein Cymunedau*, daeth staff academaidd, staff proffesiynol a myfyrwyr ôl-raddedig ynghyd drwy gyflwyniadau, gweithdai, sesiynau Datblygiad Proffesiynol Parhaus a rhwydweithio sy'n gysylltiedig â chyhoeddi, eiddo deallusol, cyllido, astudiaethau doethuriaeth a masnacheiddio. Cynigiodd yr Arddangosfa Ymchwil Ôl-raddedig (17–18 Mehefin 2026) blatfform hybrid i fyfyrwyr ôl-raddedig gyflwyno ac ymgysylltu ag ymchwil ac arloesi, gan gynnwys cystadlaethau Cyflwyniad Llafar, Delweddau o Ymchwil a Thraethawd Tair Munud (3MT©), a agorwyd gan Ddirprwy Is-Ganghellor Ymchwil ac Arloesi.

*Gwerthusiad*: data ymgysylltu a boddhad gan fynychwyr y gynhadledd a'r Digwyddiad Arddangos, canlyniadau prosiectau'r Gronfa Diwylliant Ymchwil, a dangosyddion lles ymchwilwyr o arolygon staff.

## Cyflogaeth

Mae heriau ariannol sector cyfan wedi cyfyngu ar gyflymder datblygu yn y maes hwn dros y flwyddyn ddiwethaf. Serch hynny, mae ein Strategaeth Bobl yn anelu at harneisio talent a meithrin amrywiaeth i drawsnewid ein gwaith ac effeithio'n gadarnhaol ar fywydau, ac rydym yn parhau i symud tuag at ddull unedig lle mae Ymchwil ac Arloesi wedi'i ymgorffori ar draws gweithrediadau craidd - llywio recriwtio, dylunio cwricwlwm a marchnata.

Nod Strategaeth Ymchwil ac Arloesi 2030 yw cryfhau'r cysylltiadau rhwng addysgu ac ymchwil, gyda meysydd pwnc a Grwpiau Ymchwil ac Arloesi (RIGs) yn gyrru datblygiad cwricwlwm fel bod yr holl staff academaidd a ariennir gan y brifysgol yn darparu addysgu sy'n seiliedig ar Ymchwil ac Arloesi. Mae ein Prif Swyddog Pobl a Gweithredu newydd, gydag arweinwyr cyfadran, wedi lansio Strategaeth Gweithlu a Staffio'r Dyfodol sy'n archwilio llwybrau gyrfa academaidd, ochr yn ochr ag adolygiad o'n Polisi Addysg Bersonol Barhaus.

*Gwerthuso:* cynnydd yn erbyn cerrig milltir y Gweithlu a'r Strategaeth Staffio'r Dyfodol, cyfran y staff academaidd sy'n darparu addysgu sy'n seiliedig ar Ymchwil ac Arloesi, a chanlyniadau'r adolygiad o'r Polisi Addysg Bersonol Barhaus.

## Datblygiad Proffesiynol Ymchwilwyr

Rydym wedi ymrwymo i feithrin diwylliant ymchwil ffyniannus lle gall ymchwilwyr gyrraedd eu potensial llawn. Mae ein Rhaglen Datblygu Ymchwil ac Arloesi (RIDP) yn cynnig hyfforddiant o ansawdd uchel, sy'n seiliedig ar anghenion am ddim i bob ymchwilydd a staff proffesiynol mewn amgylcheddau ymchwil, gyda hyfforddiant ychwanegol pwrpasol i fyfyrwyr, goruchwylwyr, cadeiryddion ac arholwyr ymchwil ôl-raddedig

Yn 2026, dewiswyd pum cydweithiwr ar gyfer rhaglen Crwsibl Cymru, gyda chefnogaeth cyllid QR, a sicrhaodd ymchwilwyr PDC chwe lle ar Raglen Arweinyddiaeth Ymchwil Prifysgolion Cymru eleni. Mae ein Swyddog Cymorth Amgylchedd Ymchwil, gan weithio gyda'r arweinydd academaidd, yn parhau i hyrwyddo ymgysylltu â Rhwydwaith Ymchwilwyr Gyrfa Gynnar PDC.

*Gwerthuso:* Cyfraddau cyfranogiad ac adborth RIDP, defnydd a dilyniant drwy leoedd ar Rhaglen arwain ymchwil gan Crwsibl Cymru a lefelau ymgysylltu Rhwydwaith Ymchwilwyr Gyrfa Gynnar.

| Crynodeb o'r camau a gymerwyd, a gwerthusiad o'r cynnydd a wnaed, yn y cyfnod adrodd cyfredol i weithredu eich cynllun i gefnogi'r tair piler mewn perthynas â phob un o'ch grwpiau rhanddeiliaid allweddol [Sefydliad; Rheolwyr Academaidd Ymchwilwyr (Deoniaid, Penaethiaid Ysgolion/Adrannau/Prif Ymchwilwyr); Ymchwilwyr] | |
|---|---|
| | |
| Yr Amgylchedd a Diwylliant *(uchafswm o 600 gair)* | Sefydliad<br>Yn dilyn yr ymrwymiad yn ein hadroddiad cynnydd 2024–25 i symleiddio ein cynllun gweithredu, cynhaliodd PDC ddadansoddiad bwlch data manwl rhwng Hydref a Rhagfyr 2025, gan adolygu a chroesgyfeirio canfyddiadau o'r Arolwg ar Ddiwylliant, Cyflogaeth a Datblygiad Ymchwilwyr Academaidd (CEDARS), yr Arolwg Profiad Ymchwil Ôl-raddedig (PRES) ac arolwg staff PDC. Cyflwynwyd y canfyddiadau hyn i'r Athrawon Ymchwil ym mis Chwefror 2026, a flaenoriaethodd bum pecyn gwaith canlyniadol: hyfforddiant rheoli llinell a phrosiectau effeithiol i reolwyr ymchwilwyr; methodoleg i gofnodi'r isafswm 10 diwrnod o ddatblygiad proffesiynol; camau gweithredu wedi'u targedu i wella iechyd a lles a mynd i'r afael â gwahaniaethu, bwlio ac aflonyddu; datblygu "diwylliant rhagoriaeth" trwy reoli pobl; a llwybrau hyrwyddo, gwobrwyo a recriwtio clir i ymchwilwyr. Mae'r pecynnau hyn yn dod ag academyddion, timau cymorth ymchwil, arweinwyr cyfadran ac adnoddau dynol, gyda'r cyflwyniad yn dechrau o fis Medi 2026.<br><br>Sefydlwyd Cronfa Diwylliant Ymchwil PDC i gefnogi prosiectau mewnol sy'n meithrin diwylliant ymchwil cadarnhaol, cynhwysol a chynaliadwy, sy'n cyd-fynd â themâu cyllido Medr WREC o ddiwylliannau ymchwil cadarnhaol, cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant (EDI), ac ymchwil gyfrifol. Roedd dyraniad Cronfa Amgylchedd a Diwylliant Ymchwil Cymru (WREC) ar gyfer 2025/26 hefyd yn galluogi PDC i gynnal sawl digwyddiad gan ddod ag ymchwilwyr a rhanddeiliaid ynghyd o bob rhan o'r Brifysgol a thu hwnt.<br><br>Ym mis Ebrill 2026, yn dilyn dadansoddiad bwlch data pellach, sefydlodd PDC Weithgor Uniondeb Ymchwil, gan fynd i'r afael â chamymddwyn ymchwil, adolygiad moesegol, rheoli data, awduriaeth ac Ymchwil Dibynadwy, gyda goruchwyliaeth gan Is-grŵp Moeseg y Brifysgol a'r Pwyllgor Ymchwil ac Arloesi.<br><br>*Gwerthusiad*: bydd cynnydd yn erbyn y pum pecyn gwaith yn cael ei olrhain yn erbyn cerrig milltir y cytunwyd arnynt o fis Medi 2026; Mae prosiectau'r Gronfa Diwylliant Ymchwil yn cael eu gwerthuso yn erbyn eu haliniad â themâu WREC a'u heffaith dystiolaeth; Mae |

| | |
|---|---|
| | gweithgarwch y Gweithgor Uniondeb Ymchwil yn cael ei fonitro drwy'r Is-Grŵp Moeseg a'r Pwyllgor Ymchwil ac Arloesi.<br><br>Arweinyddiaeth Ymchwilwyr (Deoniaid, Penaethiaid Ysgolion/Adrannau, Prif Ymchwilwyr)<br>Mae Arweinwyr Grŵp Ymchwil ac Arloesi (RIG) yn cefnogi diwylliant ymchwil, datblygu ymchwilwyr a chydweithredu rhyngddisgyblaethol trwy ymgysylltu ag aelodau rheolaidd, cyfarfodydd ad hoc, ac adolygiad blynyddol o weithgaredd a thargedau RIG, gan sicrhau bod aelodau'n cael eu hysbysu ac yn rhan o'r broses o wneud penderfyniadau. Mae rheolwyr, gan gynnwys Arweinwyr RIG a Phenaethiaid Pwnc, yn ffocws penodol o'r pecyn gwaith hyfforddi rheoli llinell a phrosiectau newydd sy'n dechrau ym mis Medi 2026, gan gydnabod eu rôl ganolog wrth gyfieithu diwylliant sefydliadol i ymarfer o ddydd i ddydd.<br><br>*Gwerthuso*: mae'r adolygiad blynyddol RIG yn darparu mesur strwythuredig, seiliedig ar dystiolaeth o ymgysylltu a chynnydd targed; bydd y defnydd a'r adborth o'r hyfforddiant rheoli sydd ar ddod yn darparu dangosydd pellach o hydref 2026 ymlaen.<br><br>Ymchwilwyr<br>Roedd ymchwilwyr, gan gynnwys ymchwilwyr ôl-raddedig, yn cyfrannu'n uniongyrchol i'r dadansoddiad bwlch data trwy Cyflogaeth a Datblygiad Ymchwilwyr Academaidd (CEDARS) a'r Arolwg Profiad Ymchwil Ôl-raddedig (PRES), ac fe'u cynrychiolwyd yn yr ymarfer blaenoriaethu drwy'r Athrawon Ymchwil. Maent hefyd yn elwa'n uniongyrchol o ddigwyddiadau a ariennir gan WREC a phrosiectau'r Gronfa Diwylliant Ymchwil sydd wedi'u cynllunio i feithrin ymgysylltiad cynhwysol, traws ddisgyblaethol.<br><br>Mae llwyddiant PDC wrth sicrhau ysgoloriaethau mawreddog a ariennir gan Ymchwil ac Arloesi yn y DU (UKRI) ar gyfer Hydref 2026 - gan gynnwys 15 ysgoloriaeth Gwobr Tirwedd Ddoethurol gan Cyngor Ymchwil y Celfyddydau a'r Dyniaethau (AHRC) dros bum mlynedd, tair ysgoloriaeth Gwobr Ffocws Doethurol AHRC, a dwy ysgoloriaeth Ysgol Graddedigion Cyngor Ymchwil Economaidd a Chymdeithasol Cymru (ESRC) - yn adlewyrchu buddsoddiad cryfach yn y gymuned ymchwil ôl-raddedig. Cefnogodd yr Ysgol Graddedigion hefyd recriwtio 63 o fyfyrwyr ymchwil ôl-raddedig newydd yn 2025/26 (52% amser llawn, 31% rhyngwladol).<br><br>*Gwerthuso*: data recriwtio a chwblhau ar gyfer carfannau ysgoloriaeth newydd; cymhariaeth flwyddyn i flwyddyn o ganlyniadau Cyflogaeth a |

| | |
|---|---|
| | Datblygiad Ymchwilwyr Academaidd (CEDARS) a'r Arolwg Profiad Ymchwil Ôl-raddedig (PRES) unwaith y bydd y pecynnau gwaith cyfredol yn cael eu gweithredu; monitro parhaus o amrywiaeth ymchwil ôl-raddedig a metrigau ymgysylltu. |
| | |
| Cyflogaeth *(uchafswm o 600 gair)* | Sefydliad<br>Mae Strategaeth Pobl PDC yn cydnabod bod yr heriau sy'n wynebu'r sector Addysg Uwch yn sylweddol, a bod yn rhaid i'r Brifysgol barhau i fod yn ystwyth o ran sut mae'n ymateb ac yn gyrru trawsnewid, er mwyn sicrhau y gall PDC gyflawni ei Strategaeth 2030 uchelgeisiol yn erbyn cefndir o bwysau ariannol a phwysau sector ehangach. Mae ein gwerthoedd yn darparu meini prawf ar gyfer yr hyn sy'n bwysig i ni fel sefydliad a sut rydym yn ymddwyn, gyda chynhwysiant yn ganolog i greu diwylliant lle mae pawb yn teimlo eu bod wedi'u cynnwys, eu gwerthfawrogi, eu cydnabod a'u cefnogi.<br><br>Mae denu cydweithwyr talentog ac adeiladu cyfleoedd clir ar gyfer datblygu a dilyniant yn themâu allweddol yn y Strategaeth Pobl. Fel cyflogwr mawr yn ein rhanbarth, a chyfrannwr sylweddol i'n cymunedau ehangach, mae PDC yn anelu at fod yn gyflogwr o ddewis i gydweithwyr o ddisgyblaethau gwasanaethau academaidd a phroffesiynol.<br><br>Er mwyn cyflawni hyn, bydd y Sefydliad yn lansio un o'i grwpiau tasg a gorffen cyntaf ym mis Medi 2026 i ymchwilio i hyfforddiant rheoli llinell a phrosiectau effeithiol ar gyfer rheolwyr ymchwilwyr, gan gynnwys Arweinwyr a Phenaethiaid Pwnc RIG, a bydd yn sefydlu gweithgor i archwilio llwybrau hyrwyddo a gwobrwyo clir i ymchwilwyr, diogelwch swyddi, a recriwtio tryloyw i swyddi academaidd.<br><br>Yn fwy cyffredinol, bydd y Sefydliad yn cymryd camau i leihau ei fwlch cyflog rhwng y rhywiau, gan dargedu gostyngiad o flwyddyn i flwyddyn yn y bwlch cyflog canolrif, a bydd yn cynnal archwiliad cyflog cyfartal llawn i ddeall materion tegwch a thegwch yn well. Bydd PDC hefyd yn adolygu ei ddull rheoli gwobrwyo presennol, gan asesu a yw'n parhau i fodloni disgwyliadau sefydliadol a chydweithwyr, yn cefnogi profiad cydweithiwr cadarnhaol, yn parhau i fod yn gystadleuol ar gyfer denu a chadw, ac a gaiff ei ategu gan egwyddorion tegwch. |

| | |
|---|---|
| | *Gwerthusiad*: olrhain blwyddyn ar ôl blwyddyn o'r bwlch cyflog canolrif rhwng y rhywiau; canfyddiadau a chamau gweithredu sy'n deillio o'r archwiliad cyflog cyfartal; allbynnau'r adolygiad rheoli gwobrwyo; cynnydd y dasg a'r grwpiau gorffen/gweithgor yn erbyn cerrig milltir y cytunwyd arnynt o fis Medi 2026.<br><br>Arweinyddiaeth Ymchwilwyr (Deoniaid, Penaethiaid Ysgolion/Adrannau, Prif Ymchwilwyr)<br>Rheolwyr academaidd, gan gynnwys Arweinwyr a Phenaethiaid Pwnc RIG, yw ffocws uniongyrchol hyfforddiant rheoli llinell a phrosiectau newydd y grŵp tasg a gorffen sy'n dechrau ym mis Medi 2026, gan adlewyrchu eu rôl hanfodol wrth gefnogi datblygiad, lles a dilyniant ymchwilwyr ar lefel leol. Bydd rheolwyr hefyd yn cael eu hymgysylltu drwy'r gweithgor sy'n mynd i'r afael â llwybrau dyrchafiad, gwobrwyo a recriwtio tryloyw, gan sicrhau bod polisi sefydliadol yn cael ei lunio gan brofiad rheng flaen o reoli gyrfaoedd ymchwil.<br><br>*Gwerthuso*: cyfranogiad ac adborth gan reolwyr sy'n ymwneud â'r grŵp tasg a gorffen; cynrychiolaeth rheolwyr academaidd yn y gweithgor dyrchafiad a gwobrwyo; defnydd dilynol o hyfforddiant ar ôl iddo gael ei ddatblygu.<br><br>Ymchwilwyr<br>Mae ymchwilwyr yn elwa canolog o'r agenda hwn, yn enwedig trwy'r gwaith arfaethedig ar lwybrau dyrchafiad a gwobrwyo, diogelwch swyddi a recriwtio tryloyw, sy'n mynd i'r afael yn uniongyrchol â phryderon hir sefydlog ledled y sector ynghylch dilyniant gyrfa academaidd. Bydd PDC yn gweithio gyda chydweithwyr o grwpiau sydd wedi'u tangynrychioli i nodi a chael gwared ar rwystrau i ddilyniant, ac i gynyddu cynrychiolaeth ar lefelau arweinyddiaeth ledled y Brifysgol, gan sicrhau bod ystyriaethau tegwch wedi'u hymgorffori yn y ffordd y mae gyrfaoedd ymchwilwyr yn datblygu. Bydd y Sefydliad hefyd yn datblygu llwybrau gyrfa fwy clir ar gyfer cydweithwyr gwasanaethau academaidd a phroffesiynol, gan ddarparu cyfleoedd strwythuredig i adeiladu sgiliau technegol, academaidd, arbenigol ac arweinyddiaeth.<br><br>*Gwerthuso*: data cynrychiolaeth ar gyfer grwpiau sydd wedi'u tangynrychioli ar lefelau arweinyddiaeth, wedi'i olrhain flwyddyn ar ôl blwyddyn; datblygu a defnyddio fframweithiau llwybr gyrfa newydd; adborth ymchwilwyr drwy Cyflogaeth a Datblygiad Ymchwilwyr Academaidd (CEDARS) ar ganfyddiadau o dryloywder dyrchafiad a diogelwch swyddi. |

| | |
|---|---|
| Datblygiad proffesiynol *(uchafswm o 600 gair)* | **Sefydliad**<br>Mae PDC yn parhau i fuddsoddi yn y bobl sy'n cynnal ein hymchwil, gan gefnogi datblygiad gyrfa ar bob lefel, o astudiaeth ddoethurol trwy lefel ymchwil cynnar a chanol gyrfa i athro cyswllt ac athro. Rydym yn cydnabod bod staff academaidd yn wynebu heriau amrywiol trwy gydol eu gyrfaoedd a all effeithio ar eu trywydd, ac mae ein dull wedi'i seilio ar gyfle cyfartal. Rydym wedi cynyddu ein niferoedd myfyrwyr ôl-raddedig ac yn parhau i ddatblygu llwybrau sy'n caniatáu i ymchwilwyr talentog aros yn PDC ar ôl graddio, gan gynnwys trwy gyfleoedd addysgu, cymrodoriaethau ôl-ddoethurol a chynlluniau eraill. Byddwn yn parhau i dystiolaeth ein hymrwymiadau trwy'r Concordat hwn a'r Concordat i gefnogi Undeb Ymchwil. Mae ein hadran Ymgysylltu, Ymchwil a Masnacheiddio yn darparu arweiniad arbenigol mewn cipio grantiau, moeseg, rheoli prosiectau a chynllunio effaith.<br><br>Mae datblygu arweinyddiaeth ymchwil yn amcan sefydliadol allweddol, ac rydym yn gweithio i adeiladu cymunedau ymchwil cryf, cynaliadwy ledled Cymru ac yn rhyngwladol. Mae prifysgolion Cymru wedi cyfuno sgiliau, adnoddau ac arbenigedd i gryfhau cydweithrediad Ymchwil ac Arloesi, gyda Rhwydwaith Concordat Cymru yn cyfarfod yn rheolaidd i rannu a hyrwyddo arfer gorau. Bydd PDC yn parhau i gefnogi'r Rhaglen Datblygu Ymchwil ac Arloesi (RIDP), Rhaglen Crwsibl Cymru, a Rhaglen Arweinyddiaeth Ymchwil Prifysgolion Cymru.<br><br>*Gwerthuso*: tueddiadau recriwtio a chadw ôl-raddedigion; mabwysiadu cynlluniau llwybrau ôl-ddoethurol ac addysgu; cyfraddau cyfranogiad parhaus PDC mewn lleoedd Crwsibl Cymru a Rhaglen Arweinyddiaeth Ymchwil; ymgysylltu â Rhwydwaith Concordat Cymru.<br><br>**Arweinyddiaeth Ymchwilwyr (Deoniaid, Penaethiaid Ysgolion/Adrannau, Prif Ymchwilwyr)**<br>Mae Arweinwyr RIG yn cwrdd yn unigol ag aelodau o leiaf unwaith y flwyddyn, neu ar gais, i drafod gyrfaoedd ymchwil, dyheadau, ac anghenion datblygiad personol a phroffesiynol. Mae rhai Arweinwyr RIG hefyd yn cynnal grŵp neu gylchlythyr *Teams* i rannu gwybodaeth a chyfleoedd yn fwy rheolaidd nag y mae cyfarfodydd ffurfiol yn caniatáu. Er mwyn cryfhau'r gefnogaeth hon ymhellach, mae PDC yn cynnig sesiynau "Arweinyddiaeth trwy Newid" i helpu rheolwyr i gefnogi eu timau yn effeithiol. |

| | |
|---|---|
| | *Gwerthuso*: amlder a sylw o gyfarfodydd un-i-un gan Arweinwyr RIG; presenoldeb ac adborth o sesiynau "Arweinyddiaeth trwy Newid"; adborth ansoddol gan aelodau RIG ar ansawdd y gefnogaeth unigol a dderbyniwyd.<br><br>Ymchwilwyr<br>Mae Rhwydwaith Ymchwilwyr Gyrfa Gynnar (ECR) gweithredol PDC yn darparu rhwydwaith cymheiriaid i helpu ECRs i lwyddo, gan gynnig mynediad at arbenigedd, cyngor a chefnogaeth. Mae'r Rhwydwaith yn gynhwysol ac yn cael ei arwain gan ymchwilwyr, gydag amcanion i: cryfhau sgiliau ECRs; cefnogi unigolion i wireddu eu potensial trwy gynghori ar gyfleoedd datblygu sydd ar gael; gwrando ac ymateb i anghenion ECR i lywio gweithgareddau yn y dyfodol; a hyrwyddo cyfle cyfartal trwy amrywiaeth a chynhwysiant.<br><br>Mae'r Rhwydwaith yn trefnu ac yn cyfeirio rhaglen ddigwyddiadau lawn sy'n agored i'r holl staff sydd â diddordeb, gan gynnwys bore coffi ECR, hyfforddiant " Research Supervision on the Run", "Giving Your Research a Voice at the Senedd," bore coffi ceisiadau am gyllid, trafodaeth banel am Ddeallusrwydd Artiffisial mewn Ymchwil, mapio rhanddeiliaid a hyfforddiant ymgysylltu â pholisïau, sesiynau ar fasnacheiddio ac effaith ymchwil, "Ethics of Engagement and Impact," "Integrating Impact into Funding Proposals," a "Made in Wales – Researcher Career Stories."<br><br>O fis Medi 2026, bydd grŵp gorchwyl a gorffen yn canolbwyntio ar ddatblygu methodoleg i nodi a chofnodi'r isafswm 10 diwrnod o ddatblygiad proffesiynol gofynnol ar gyfer ymchwilwyr.<br><br>*Gwerthuso*: Twf aelodaeth Rhwydwaith ECR a phresenoldeb digwyddiadau; adborth a boddhad cyfranogwyr o'r rhaglen ddigwyddiadau; cynnydd y grŵp gorchwyl a gorffen wrth ddiffinio a threialu methodoleg gofnodi, gyda disgwyl allbynnau cychwynnol erbyn dechrau 2027. |

| |
|---|
| Sylwadau ar unrhyw wersi a ddysgwyd o'r gweithgareddau a gynhaliwyd dros y cyfnod hwn ac unrhyw addasiadau rydych chi'n bwriadu eu gwneud i'ch cynllun gweithredu a'ch mesurau llwyddiant o ganlyniad. (*uchafswm o 500 o eiriau*) |
| Mae'r cyfnod adrodd hwn wedi cyd-daro â chyfnod o newid sylweddol ar draws y sector AU, ac mae PDC wedi wynebu'r her o gydbwyso gofynion ariannol a gweithredol digynsail â'n hymrwymiadau parhaus i gefnogi datblygiad gyrfa ymchwilwyr. Mae trawsnewid, ad-drefnu ac adolygu prosesau ar draws y sector, fel ar gyfer y rhan fwyaf |

o sefydliadau, wedi arwain at ostyngiadau mewn staffio ar draws gwasanaethau proffesiynol a thimau academaidd. Lle bynnag y bo'n bosibl, mae effaith y newidiadau hyn ar yr amgylchedd ymchwil, cyflogaeth ymchwilwyr a datblygiad proffesiynol wedi'i ystyried a'i leihau'n ofalus.

Un wers glir o'r cyfnod hwn yw bod newid o'r raddfa hon yn anochel yn arafu gweithredu: mae rhai mentrau a gweithgareddau wedi cymryd mwy o amser i'w sefydlu nag a gynlluniwyd yn wreiddiol, ac mae sawl un wedi'u symud i gyfnod diweddarach. Mae hyn yn cael ei adlewyrchu yn ein penderfyniad i symud ymlaen dim ond dau o'r pum gweithgor Concordat yn y lle cyntaf, gan ein galluogi i ganolbwyntio adnoddau a sylw ar y meysydd sydd o bwysigrwydd mwyaf i'n cymuned ymchwil, yn hytrach na lledaenu capasiti yn rhy denau ar draws y pump ar yr un pryd.

Un canlyniad mwy cadarnhaol o'r amgylchedd cyfyngedig hwn fu symudiad tuag at fwy o gydweithio a defnydd mwy bwriadol o arbenigedd presennol ar draws y sefydliad. Yn hytrach na dyblygu ymdrech, rydym wedi ceisio alinio pecynnau gwaith Concordat â gweithgaredd cysylltiedig sydd eisoes ar y gweill mewn mannau eraill; er enghraifft, mae agweddau ar hyfforddi a datblygu ymchwilwyr bellach yn cael eu datblygu o fewn pecyn gwaith ehangach sy'n eiddo i Adnoddau Dynol, yn hytrach nag fel gweithgaredd Cymorth Ymchwil annibynnol. Mae hyn, yn ei dro, wedi arwain Adnoddau Dynol i roi mwy o bwyslais ar gefnogaeth benodol i ymchwil, ac wedi cryfhau cydweithio traws rhwng y timau Cymorth Ymchwil ac Adnoddau Dynol. Yn fwy cyffredinol, mae'r cyfnod hwn wedi ein hannog i ddod o hyd i ffyrdd gwell o weithio o fewn adnoddau llai a chapasiti dan straen, gan adolygu lle gellir symleiddio neu ddileu pwyllgorau, prosesau a chamau gweinyddol, a lle gellir defnyddio strwythurau presennol yn fwy effeithiol yn hytrach na chreu rhai newydd. Rydym yn bwriadu adeiladu ar y "ffordd newydd hon o weithio" wrth i'n cynllun gweithredu ddatblygu, gan ffafrio fforymau mwy cyfreithiol a phwrpasol dros strwythurau pwyllgor ychwanegol.

Mae'r profiad hwn hefyd wedi ein hysgogi i ailystyried sut rydym yn mesur llwyddiant. Mae gwerthusiad blaenorol wedi dibynnu'n helaeth ar ddata arolwg (CEDARS, PRES ac arolwg staff PDC), sydd, er ei fod yn werthfawr, yn cynnig golwg gyfnodol a chymharol uchel. Wrth fynd ymlaen, rydym yn cynnig ategu hyn gydag ymgysylltiad mwy uniongyrchol, parhaus: defnyddio gweithdai a grwpiau tasgau a gorffen i gasglu adborth uniongyrchol gan y rhai sy'n elwa fwyaf uniongyrchol o fentrau a thynnu ar ddata o adroddiadau adolygu blynyddol RIG i nodi tueddiadau, meysydd arfer da a meysydd sydd angen sylw pellach. Byddwn hefyd yn archwilio sut y gellir defnyddio systemau, cyfarfodydd a strwythurau pwyllgorau presennol yn fwy effeithiol i ddal adborth ac awgrymiadau mewn amser real, lleihau dibyniaeth ar ymarferion arolwg annibynnol ac ymgorffori gwerthuso yn fwy naturiol mewn gweithgarwch diwylliant ymchwil bob dydd.

Amlinellwch eich amcanion allweddol wrth gyflawni eich cynllun yn y cyfnod adrodd nesaf
*(uchafswm o 500 o eiriau)*

Fel yr amlinellwyd uchod, ein prif amcan yw cryfhau ein diwylliant ymchwil a'n hamgylchedd fel ein bod yn darparu cyfleoedd cyfartal i bob staff, gyda thegwch mewn dilyniant gyrfa ar bob cam.

Gan adeiladu ar sylfeini ein Strategaeth Ymchwil ac Arloesi 2030 a Chynllun Strategol Medr 2025–2030, byddwn yn parhau i feithrin amgylchedd ymchwil cadarnhaol sy'n denu ac yn cadw'r ymchwilwyr gorau. Bydd ein Harweinwyr RIG yn parhau i fod yn ganolog i'r ymdrech hon, gan barhau i feithrin diwylliant ymchwil, cefnogi datblygiad eu hymchwilwyr, ac annog cydweithredu rhyngddisgyblaethol ar draws y sefydliad.

Yn 2026–27, byddwn yn canolbwyntio ar fwrw ymlaen â dau becyn gwaith blaenoriaeth sy'n deillio o'n dadansoddiad bwlch:

- Hyfforddiant rheoli llinell a phrosiectau effeithiol ar gyfer rheolwyr ymchwilwyr, gan gynnwys Arweinwyr RIG a Phenaethiaid Pwnc (gan ddechrau ym mis Medi 2026).
- Datblygu methodoleg i nodi a chofnodi'r isafswm 10 diwrnod o ddatblygiad proffesiynol gofynnol ar gyfer ymchwilwyr (gan ddechrau Medi 2026).

Er mwyn cefnogi'r blaenoriaethau hyn a'n hymrwymiadau ehangach, byddwn yn parhau i:

- Adeiladu diwylliant ymchwil cadarnhaol trwy ddyraniadau cronfeydd WREC yn y dyfodol. Yn dilyn peilot llwyddiannus 2025–26, byddwn yn cyfeirio cyfran o'r cyllid hwn at RIGs ac ymchwilwyr ar wahanol gamau gyrfa trwy alwad agored am brosiectau sy'n gwella ein pwrpas ymchwil craidd.
- Gweithio'n agos gyda'r tîm Pobl, Diwylliant a Chynhwysiant i ymgorffori Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ar draws ein cymuned ymchwil, gan fesur cynnydd drwy Adroddiadau Blynyddol y Cynllun Cydraddoldeb Strategol.
- Ymchwilio a datblygu mentrau a fydd o fudd mwyaf i'n hymchwilwyr ôl-raddedig a'n staff gweithgar ymchwil, wedi'u llywio gan ymgysylltiad uniongyrchol trwy weithdai a grwpiau tasgau a gorffen sy'n seiliedig ar RIG.
- Cefnogi ymarfer ymchwil cyfrifol trwy waith parhaus y Gweithgor Uniondeb Ymchwil, gan sicrhau bod ein polisïau, prosesau a systemau yn parhau i fodloni disgwyliadau'r Concordat i Gefnogi Uniondeb Ymchwil.

Ochr yn ochr â'r gwaith ffocws hwn, byddwn yn dechrau cwmpasu'r tri phecyn gwaith Concordat sy'n weddill, camau gweithredu wedi'u targedu i wella iechyd a lles a mynd i'r afael â gwahaniaethu, bwlio ac aflonyddu; datblygu "diwylliant rhagoriaeth" trwy reoli pobl; a llwybrau hyrwyddo, gwobrwyo a recriwtio clir i ymchwilwyr gyda'r bwriad o sefydlu dyddiadau cychwyn fel y mae capasiti yn caniatáu.

| |
|---|
| Gyda'i gilydd, mae'r amcanion hyn yn adlewyrchu dull bwriadol fesul cam: blaenoriaethu'r meysydd sydd o bwys mwyaf i'n cymuned ymchwil o fewn cyfyngiadau adnoddau cyfredol, wrth gynnal momentwm ar draws pob un o'r tri philer Concordat a pharhau i gryfhau'r cysylltiadau rhwng strategaeth sefydliadol, diwylliant ymchwil lleol, a phrofiad byw ymchwilwyr yn PDC. |
| |
| Rhowch ddatganiad byr yn disgrifio proses gymeradwyo eich sefydliad o'r adroddiad hwn cyn ei lofnodi gan y corff llywodraethu *(uchafswm o 200 gair)* |
| Bydd y Dirprwy Is-Ganghellor Ymchwil ac Arloesi ynghyd â'r tri Deon Cyswllt ar gyfer Ymchwil ac Arloesi (ADRI's), ac arweinwyr Grŵp Ymchwil ac Arloesi (RIG) yn gyfrifol am arwain y pecynnau gwaith perthnasol sydd eu hangen i fodloni ein rhwymedigaethau i'r Concordat Datblygu Ymchwilwyr, gyda'r gweithgorau yn cynnwys cynrychiolaeth eang o bob rhan o PDC yn ôl yr angen. Mae'r cynlluniau gweithredu a monitro cynnydd yn cael eu goruchwylio gan y Pwyllgor Ymchwil ac Arloesi, sy'n is-bwyllgor ffurfiol o'r Bwrdd Academaidd. Bydd Dirprwy Is-Ganghellor Ymchwil ac Arloesi hefyd yn darparu adroddiadau cynnydd i Weithrediaeth y Brifysgol a'r Pwyllgor Diwylliant, Pobl a Gwerthoedd. |

Llofnod ar ran y corff llywodraethu:

Cyswllt ar gyfer ymholiadau:

Bydd yr adroddiad blynyddol hwn yn cael ei ddadansoddi gan ysgrifenyddiaeth y Concordat i Gefnogi Datblygiad Gyrfa Ymchwilwyr, i nodi arferion da, themâu ar gyfer datblygu a gwybodaeth i wella polisi ac arferion diwylliant ymchwil cenedlaethol.

Os oes gennych unrhyw gwestiynau, neu awgrymiadau ar sut y gellid gwella'r broses adrodd, cysylltwch â'r ysgrifenyddiaeth drwy'r cyfeiriad e-bost a restrir ar wefan y Concordat i gefnogi datblygiad gyrfa ymchwilwyr: www.researcherdevelopmentconcordat.ac.uk.