

Cynllun Gweithredu 2019-2022



Manylion

Enw'r sefydliad:	Prifysgol De Cymru	Mae'r gynulleidfa sefydliadol* ar gyfer y cynllun gweithredu hwn yn cynnwys:		
Rhif Carfan:	10	Cynulleidfa (buddiolwyr uniongyrchol y cynllun gweithredu)	Nifer o	Sylwadau
Dyddiad cyflwyno:	Gorffennaf 2022	Staff ymchwil	79	Mae staff ymchwil yn cynnwys unrhyw un a gyflwynir i HESA fel un sydd ar contract ymchwil yn unig, fel arfer Cynorthwyywyr Ymchwil, Cymrodr y rhai Athrawon.
Cyd-destun sefydliadol:	Trefnir Prifysgol De Cymru (PDC) yn dair cyfarfan: Busnes a Diwydiannau Creadigol, Cyfrifiadau, Peiranneg a Gwyddoniaeth; Gwyddorau Bywyd ac Addysg, Lleolir y cyfarannau ar draws ein campysau yng Nghaerdydd, Casnewydd a Phontypridd. Rydym yn brifysgol amlddisgyblaethol sydd â hanes cryf o gydweithio gyda sefydliadau allanol yn ein haddysgu a dysgu ac ymchwil ac arloesedd. Mae gan ein Strategaeth PDC 2030 ddiwy biler, ac un ohonynt yw effaith ymchwil ac arloesedd.  Yn nodedig mae ein nifer gymharol isel o staff contract ymchwil yn unig / tymor sefydlog (47).  Mae'r rhan fwyaf o staff academaidd/ymchwil wedi cyfuno contractau addysgu ac ymchwil fel rhan o athroniaeth hanesyddol y Brifysgol. Rydym yn ystyried bod yr holl staff academaidd sydd wedi dogelu amser ar gyfer ymchwil ar 20% neu fwy o'u cyfwerth ag amser llawn (FTE) yn weithredol o ran ymchwil ac felly cyfeirir atynt fel ymchwilwyr/staff gweithredol ymchwil trwy gydol y ddogfen hon. Mae hyn yn cynnwys ymchwilwyr	Ymchwilwyr ôl-raddedig	401	Cyfanswm Ymchwilwyr Ôl-raddedig (PGR) = 401 (minws unrhyw fyfyrwyr ymchwil sy'n ymweld sy'n llai nag 1%) 51% Amser llawn; 49% Rhan-amser 10% Amser llawn Rhyngwladol
		Staff ymchwil ac addysgu	708	
		Staff addysgu yn unig	697	Mae'r data'n cynnwys 692 o staff sydd naill ai'n staff cymorth a delir fesul awr neu'n staff cymorth anacademaidd sy'n cael eu hystyried yn staff addysgu yn unig, megis Twtoriaid Cymraeg i Oedolion a Chyngorydd Cyflogadwyedd.
		Technegwyr	71	
		Clinigwyr	27	
		Staff cymorth proffesiynol	918	
		Arall (Arlywodraeth Ystadau):	88	

Canlyniad (parhaus/cario ymlaen/dim gweithredu pellach)
Parhau i gario drosodd i'r cynllun newydd
Wedi'i gwblhau/dim gweithredu pellach
Gweithred newydd

1	Recriwio a Dethol						
1.1	Gwefan ymchwil	Mesur Llwyddiant	Dyddiad cau	Cyfrifoldeb	Arwain	Cynnydd hyd at fis Medi 2021	
	Bydd y Swyddog Marchnata Digidol (Ymchwil ac Ymgysylltu) yn cynhyrchu ac yn gweithredu cynnwys digidol deniadol o ansawdd uchel ar gyfer presenoldeb ymchwil y Brifysgol ar y we sy'n cyd-fynd â Strategaeth Ymchwil a Strategaeth y Brifysgol ar gyfer 2030. Bydd y tudalennau ymchwil yn addas i'r diben ar gyfer pob ymchwil rhandedlaidd o staff, myfyrwyr ddedd i gyllidwyr ymchwil, llunwyr polisi ac aelodau panel REF.  Yn ogystal â gweithio gydag ymchwilwyr academaidd i'w galluogi a'u harnog i feithrin, cynnal a hyrwyddo ymchwil gydag effaith sy'n croesi ffiniau disgyblaethol ac sy'n mynd i'r afael â heriau cynddelhaol.	Sichau cyllid i alluogi penodiad parhaol y Swyddog Marchnata Digidol (Ymchwil ac Ymgysylltu), a fydd yn ei dro yn: - Darparu adnodd wrpasol i alluogi staff academaidd i hyrwyddo eu hynchwil yn ehangach. - Defnyddio offer dadansodol i ddarparu'r ystadegau a'r mewnwleidiad diweddaraf ar berfformiad gwefan, gan ysgogi gweliant parhaus a chyfllawn. Dangosyddion Perfformiad Allweddol.	Mehefin 2020	Ymchwil ac Ymgysylltu Busnes	Cyfarwyddwr Ymchwil ac Ymgysylltu Busnes	CYFLAWN	Yn ogystal â ddeddaru tudalennau gwe'r ganolfan ymchwil yn Gymraeg (i fodoni gofynion y Gymraeg) a Saesneg, sefydlwyd Ffônwr Cyfathrebu Ymchwil ac Ymgysylltu Busnes yn 2021 i sicrhau y manteis ar y cysylltiadau rhwng ymchwil, arloesi, addysgu a dysgu ac arfer proffesiynol. Bu aelodau'r Ffônwr yn gweithio ar fentrau fel podlediadau ymchwil 60 eiliad, a'n cyfres Podlediadau Change Maker y gwrandawyd arni dros 23,000 o weithiau.
	AD Polisi ar gyfer Recriwio Staff Academaidd	Mesur Llwyddiant	Dyddiad cau	Cyfrifoldeb	Arwain	Cynnydd hyd at fis Medi 2021	
	Bydd prosesau recriwio a dethol staff yn cael denu a recriwio staff rhagorol, a fydd yn gallu datblygu a chefnogi ein hymagwedd â dysgu ac addysgu a chyfarannau at ein meysydd ymchwil a ffocws.  Yr holl bolisiau a gweithdrefnau AD i'w hadolygu a'u diwygio os oes angen i sicrhau, lle bo'n briodol, bod aelod o staff sy'n weithgar ym maes ymchwil yn cael ei gynnwys ar banell cyfweid ar gyfer pob penodiad academaidd newydd.  Bydd canllawiau recriwio yn cael eu hadolygu i gryfhau proffil Dysgu ac Addysgu ac ymchwil ym mhob rhan o'r broses ddedd. Bydd hyn yn cynnwys cyfeiriadau cryfach mewn llenyddiaeth recriwio a dulliau dethol penodol.	Lle bo'n briodol, bydd pob panel ar gyfer penodiadau academaidd yn cynnwys ymchwilwyr digidol gweithredol i sicrhau bod y cyfweid yn cynnwys digon o broffon ar allu a/neu botensial ymchwil.  Bydd rôl ymchwil fel gofyniad academaidd allweddol yn cael ei hyrwyddo ar yr un lefel â dysgu ac addysgu.  Bod wedi cynhyrchu canllawiau recriwio diwygiedig sy'n cryfhau'r theolau ar gyfer y broses gyfweid ar gyfer penodiadau academaidd, a fydd yn cynnwys y cyngor bod o leiaf ymchwil a chwestiynau ysgohegaid penodol yn cael eu cynnwys ym mhob panel cyfweid staff academaidd.	Gorffennaf 2021	AD	Pennaeth AD	PARHAUS  Yn dilyn gweithredu system Recriwio newydd - gan ddefnyddio iTrent mae'r holl ddogfennau a chanllawiau perthnasol wedi'u hadolygu, mae hyn yn cynnwys darparu eglurder ar gynnwys aelodau o staff ymchwil gweithredol ar banell cyfweid.  Mae grŵp recriwio AD parhaus sy'n adolygu'r prosiect recriwio a'r canllawiau yn parhaus.	
	Hyfforddiant Recriwio a Dethol	Mesur Llwyddiant	Dyddiad cau	Cyfrifoldeb	Arwain	Cynnydd hyd at fis Medi 2021	
	Ar hyn o byd y gyfradd drosi gyffredinol ar gyfer cais i benodiad llwyddiannus ar gyfer ymgeisywyr gwyn yw 10%, o gymharu â 5% ar gyfer ymgeisywyr BAME. Er mwyn mynd i'r afael â'r anghydwysedd hwn rydym yn bwriadu rhoi hyfforddiant recriwio a dethol gorffodol, gan ymgofnori rhagfam anymwybodol, ar walth ar gyfer holl staff Prifysgol De Cymru sy'n ymwneud â recriwio.	Bydd cydraddoldeb llwyr yn y cyfraddau trosi o gais i benodiad ar gyfer ymgeisywyr o bob ethnigrwydd a rhyw.	Awst 2021	AD	Pennaeth AD	PARHAUS  Ar hyn o byd nid oes unrhyw hyfforddiant recriwio a dethol gorffodol yn cael ei roi ar walth, fodd bynnag bydd datblygiad hyfforddiant yn y dyfodol megis tuedd anymwybodol yn cael ei gynnwys yn y strategaeth Dysgu a Datblygu. Ar hyn o byd mae Partner L&D yn cael ei recriwio.	
2.12	Cydnabyddiaeth a Gwerth						
2.1	Llywbrau Gyfa	Mesur Llwyddiant	Dyddiad cau	Cyfrifoldeb	Arwain	Cynnydd hyd at fis Medi 2021	
						Cynnydd hyd at fis Gorffennaf 2022	
						Caro drosodd i'r Cynllun Newydd [E11]  Bydd y cam hwn yn parhau o dan brosiect gwella parhaus, dan arweiniad AD.  CYFLAWN  Mae canllawiau recriwio wedi'u diwygio i wella'r broses gyfweid ar gyfer penodiadau academaidd.	
						Caro drosodd i'r Cynllun Newydd [EM3]  Nid oedd unrhyw ddata blaenorol ar gael, gan mai dim ond ers haf 2021 yr oedd iTrent wedi cynnwys data recriwio. Mae gwaith wedi'i wneud fel y bydd y data sydd ar gael yn iTrent yn gallu nodi'n glir y gyfradd trosi o geisiadau a dderbyniwyd i lwyddiant yn y dyfodol.  Bydd y cynllun gweithredu newydd yn cael ei ddeddaru i ystyried yr holl nodweddion gwarchoddedig a'r creostoriaid. Ym mis Rhagfyr 2021, penodwyd Rheolwr Cydraddoldeb ac Arnyweith ac rydym ar hyn o byd yn recriwio i Brif Swyddog Pobl a Chynhyrsiant newydd a fydd yn aelod o'r tîm Gweithredol.	

2.1.1	Adolygu'r broses DPR, i gynnwys gwreiddio dilyniant gyfya ynddi ac ymgorffori'r pedwar llybri i ddod yn Athro Cyswllt neu Athro.	Daw ymchwil yn rhan annatod o'r cyfoc cynllunio academaidd blynyddol, gyda thargedau mesuradwy yn cael eu gosod yn erbyn metrigau adnabyddadwy megis albynnau, incwm a dyfyniadau.  Byddwn yn mesur effeithiolwydd newidiadau i'r broses DPR gan ddefnyddio'r arolwg ymgysylltu â staff, CROS a PIRLS yn ogystal ag mewn gweithdai ymgysylltu gydag 85% o ymatebwyr yn nodi profiad DPR cadarnhaol erbyn 2022.	Gorffennaf 2021	AD	Pennaeth AD	PARHAUS  Canfu arolwg CEDARS 2021 PDC fod 85% o ymatebwyr wedi cymryd rhan mewn arfamiad, gyda dim ond 39% yn teithio bod eu harfamiad yn ddefnyddiol. Yn dilyn y canlyniad hwn, cynhaliwyd cyfarfodydd gyda thimau Gweithredol y Gyfadran i drafod datblygu canllawiau, sydd wedi'u datblygu a'u dosbarthu trwy dimau Gweithredol y Gyfadran. Byddwn yn parhau i fonitro'r cyfraddau ymateb ac yn cynryd camau os bydd angen.  Mae AD yn recriwio partner L&D a Phartner Datblygu Sefydliadol, ac mae llybryau dilyniant gyfya yn un o gyfocedd gwaith y rolau hyn.	CYFLAWN  Mae AD wedi recriwio Prif Swyddog Pobl a Chynhwysiant, ac mae llybryau dilyniant gyfya yn un o gyfocedd gwaith y rolau hyn. Wrth baratoi ar gyfer rownd DPR 2022/23, bydd staff yn cael eu hatgoffa i ddefnyddio'r canllawiau dilyniant gyfya a datblygwyd, byddwn yn monitro yn y CEDARS nesaf.
2.1.2	Datblygu fframwaith i'w ddefnyddio gan y pwyllgor sy'n asesu ceisiadau Athro/Athrawes Gysylltoli, sy'n amlgu'r gostyngiad mewn albwng gan staff rhan amser a staff sydd wedi bod yn absennol oherwydd salwch/manciaeth/mabwysiadu/absenoldeb riant a rennir/cyflifolebau gofalu.	Cymeradwyo a gweithredu rheoladau wedi'u diweddu. Cynnydd mewn ceisiadau gan academyddion benywaidd ar gyfer Athro Cyswllt/Athro i 40%. Cynnydd yng nghyfran yr athrawon benywaidd - i 50% AHSSBL a 18% STEM. Cynyddu cyfran yr athrawon BAME i 6%.	Rhagfyr 2021	Ymchwil ac Ymgysylltu Busnes	Cyfarwyddwr Ymchwil ac Ymgysylltu Busnes	CWBHLHAU / PARHAUS  Mae'r fframwaith hwn wedi'i ddatblygu ac mae bellach yn ei le.  Gohirwyd y Pwyllgor Dyfarniadau Academaidd Uwch yn 2020 a daeth i ben yn ystod blydyddyn academaidd 2020-21 oherwydd effaith COVID-19 felly ni allwn asesu effaith y fframwaith.	CYFLAWN  Aildechreuwyd y broses HAA a chyfarfod y Pwyllgor HAA yn 2022 ond oherwydd effaith COVID-19, ni allwn asesu effaith y fframwaith newydd, tan ar y cynharaf 2022-23.  Ystyrir bod y cam gweithredu hwn wedi'i reiddio'n llwyddiannus a bydd monitro'n parhau fel arfer.
2.3	<b>Cynrychiolwyr Myfyrwr Ymchwil</b>	<b>Mesur Llywyddiant</b>	<b>Dyddiad cau</b>	<b>Cyfrifoleb</b>	<b>Arwain</b>	<b>Cynnydd hyd at fis Medi 2021</b>	<b>Cynnydd hyd at fis Gorffennaf 2022</b>
2.3.1	Mae myfyrwr Ymchwil Ôl-raddedig yn rhan annatod o'n timau ymchwil, ac fel academyddion y dyfodol mae gennym ddi-ddordeb ym mam ein carfan o Fyfyrwr Ymchwil Ôl-raddedig, felly bydd cynrychiolwyr yn parhau i fod â safle ym mhob pwyllgor sy'n ymwneud ag ymchwil ar lefel cyfadran a Phrifysgol, RBE, yn monitro presenoldeb a chyflaniadau'r gymuned myfyrwr ymchwil gan y cynrychiolwyr hyn; bydd adborth hefyd yn cael ei fesur gan ddefnyddio PRES.	Er mwyn parhau i ymgysylltu â PRES a derbyn lefelau uchel o foddhad myfyrwr yn PRES 2017 roedd dros 70% o fyfyrwr yn meddwl bod y Brifysgol yn gwerthfawrogi eu hadborth ac yn ymateb iddo. Erbyn 2020 ein nod yw cynyddu'r ganran hon 10% araf.	Rhagfyr 2021	Graddio Ysgol	Rheolwr Ymchwil Ôl-raddedig	PARHAUS  Nid yw'n bosibl ymchwilio i'r tueddiadau llybry gyfya ac adrodd ar ddilyniant gyfya myfyrwr ôl-raddedig cyfredol ar hyn o bryd.	Cario drosodd I'r Cynllun Newydd [E13]  Mae Ysgol y Graddiedigion yn cynnal PRES yn flynyddol ac mae Prifysgol De Cymru yn cael lefelau uchel o foddhad myfyrwr, sy'n uwch na chyfarfaledd y sector. Oherwydd materion admodau, nid oedd yn bosibl ymchwilio i dueddiadau llybry gyfya ac adrodd ar ddilyniant gyfya myfyrwr ôl-raddedig cyfredol. Bydd Ysgol y Graddiedigion yn archwilio a elid cyflwyno'r wybodaeth hon.  Dangosodd PRES 2022 ein boddhad cyffredinol myfyrwr ar 82%, cynnydd o 12% a oedd yn hysgu na'r cynnydd disgwyfiedig o 10% ac sydd 3% yn uwch na'r sector. Fodd bynnag, roeddem yn is na'r sector ar gyfer ein dwylliant ymchwil, a allai fod wedi bod yn un o effeithiau uniongyrchol COVID-19, felly byddwn yn mynd i'r afael â hwy mewn cynlluniau gweithredu yn y dyfodol. Dangosodd y canlyniadau fod PDC yn y 25% Uchaf o sefydliadau ar gyfer cymorth a ddarperir yn ystod y pandemig.
2.4	<b>Florymau Ymchwilwyr</b>	<b>Mesur Llywyddiant</b>	<b>Dyddiad cau</b>	<b>Cyfrifoleb</b>	<b>Arwain</b>	<b>Cynnydd hyd at fis Medi 2021</b>	<b>Cynnydd hyd at fis Gorffennaf 2022</b>
2.4.1	Mewn ymateb i adborth gan Ymchwilwyr Gyfya Gynnar a chan weithio ochr yn ochr â Phennaeth Ymchwil y Gyfadran Gwyddorau Bywyd ac Addysg, byddwn yn datblygu ac yn treialu Fforwm ECR. Bydd y fforwm yn cynnwys ymchwilwyr contract ac yn rhedeg ochr yn ochr â'r cyfarfodydd ymchwilwyr anffurfiol sydd eisoes yn cael eu cynnal ar draws y Brifysgol, yn dilyn y treial llywyddiannus rydym yn bwriadu ei gyflwyno ar draws y treial.	Gan ddefnyddio diffiniad y Fframwaith Rhagoriaeth Ymchwil o Ymchwydd ar Ddechrau Gyfya, ein nod yw sefydlu'r fforwm ECR yn ystod blydyddyn academaidd 2019/20, ac o'r fan hon byddwn yn meincodi aelodaeth.  Bydd presenoldeb yng nghyfarfodydd y fforwm yn cael ei fonitro gyda'r nod o sicrhau cynnydd amlyg llwyddyn ar ôl blydyddyn.  Bydd ein fforwm ECR bob blydyddyn yn cael ei neilltuo i gasglu adborth gan ymchwilwyr contract ac ECRs.	Mawrth 2022	Ymchwil ac Ymgysylltu Busnes;	Cyfarwyddwr Ymchwil ac Ymgysylltu Busnes Pennaeth y Gyfadran Ymchwil Gwyddorau Bywyd ac Addysg	PARHAUS  Oherwydd y pandemig, gohirwyd y gwaith o sefydlu Rhwydwaith Ymchwilwyr Gyfya Cynnar furfiol o fewn y Gyfadran Gwyddorau Bywyd ac Addysg.  Mae Prifysgol De Cymru yn y broses o ddod yn llofnodwr i'r Concordat i Gefnogi Datblygiad Gyfya Ymchwilwyr ac felly penderfynwyd y bydd y rhwydwaith ECR yn dod yn amcan canolog a bydd y gwaith o sefydlu'r rhwydwaith yn ailddechrau ym mis Ionawr 2022.	Yn 2021, sefydlodd Gweithrediaeth y Brifysgol ei Grŵp Gweithredu Strategaeth (SIG) i onchwyllo cynnydd a chyflawniad strategaeth 2030. Dan arweiniad y Diprwy Is-ganghellor-Ymchwil, mae gan SIG Research 2030 bum frwd waith sydd wedi'u cynllunio i gefnogi ein staff dawms i datblygu'n barhaus. Mae yna frwd waith bwspasol sy'n ddrych ar datblygiad Gyfya Ymchwilwyr ar Ddechrau eu Gyfya a Chanol eu Gyfya.  Ym mis Mawrth 2022, fe wnaethom lansio Rhwydwaith Ymchwilwyr Gyfya Cynnar PDC, trwy gyfres o ddiwyddiadau sy'n anelu at greu rhwydwaith cymhleidiad lle gall ECRs rannu profiad a chefnogi ei gilydd i lwyddo - beth bynnag fo'u huchelgeisiau ymchwil. Bydd y rhwydwaith yn cael ei gyflwyno gan staff ymchwil-welthgar sy'n gwirfoddoli a bydd cefnogaeth hyfforddi i wirfoddolwyr. Bydd y rhwydwaith yn cael ei lansio'n ffurfiol ym mis Awst 2022.
2.5	<b>Effaith</b>	<b>Mesur Llywyddiant</b>	<b>Dyddiad cau</b>	<b>Cyfrifoleb</b>	<b>Arwain</b>	<b>Cynnydd hyd at fis Medi 2021</b>	<b>Cynnydd hyd at fis Gorffennaf 2022</b>
2.5.1	Methrin a chynnal ymchwil ag effaith sy'n croesi ffiniau disgyblaethol ac yn mynd i'r afael â heriau cymdeithasol.  Mae Strategaeth newydd PDC 2030 yn nodi pedwar Maes Datblygu Carlam (Cyflwymwr) sy'n drawsdisgyblaethol.	Anweinwyr i'w penodi i bob un o'r pedwar Cyflwymydd gyda chynlluniau manwl i ddatblygu ymchwil ac arloesi ar gyfer pob Cyflwymydd wedi'u cynhyrchu a'u gweithredu erbyn Rhagfyr 2020.	Rhagfyr 2021	Gweithredol	PVC Innovation and PVC Research	PARHAUS  Weddi'ohrio oherwydd effaith COVID-19, gan fod angen i staff addasu i weithio o bell ac addysgu ar-lein, penderfynnodd y Bwrdd Gweithredol roi'r gorau i gyflwyno'r Cyflwymyddion	Cario drosodd I'r Cynllun Newydd [PCD15]  Mae pob un o'r pedwar Cyflwymydd yn cael eu datblygu gyda chynlluniau gweithredu ac anweinwyr bellach yn eu lle.  Mae un Cyflwymydd wedi cynnal diwmod datblygu i aelodau lle archwiliwyd anghenion datblygu a channau gweithredu i fynd i'r afael ag anghenion wedi'u hymgoffori yn y cynllun gweithredu. Mae'r dull hwn yn cael ei gyflwyno ar draws y tri Cyflwymydd araf.
2.6	<b>Ymgysylltad Allanol</b>	<b>Mesur Llywyddiant</b>	<b>Dyddiad cau</b>	<b>Cyfrifoleb</b>	<b>Arwain</b>	<b>Cynnydd hyd at fis Medi 2021</b>	<b>Cynnydd hyd at fis Gorffennaf 2022</b>
2.6.1	Nodi a datblygu cynllun i ymgysylltu cymaint â phosibl â'r 10 uchaf o sefydliadau ar gyfer pob cyfadran, ynghyd â'r 10 Uchaf ar gyfer y brifysgol mewn meysydd twf posibl.  Rhestr o'r 10 uchaf wedi datblygu a'i rhannu gyda'r Bwrdd Gweithredol gyda'r bwriad o ehangu dyfnder y perthnasoedd ar gyfer pob partner strategol.	Weddi nodi miter o feysydd ar gyfer twf o ran partneraethau strategol a chynllunio i ddatblygedig i ehangu dyfnder perthnasoedd gan ganyliad at 10 partneraeth strategol newydd.	Rhagfyr 2021	Gweithredol	PVC Innovation	PARHAUS  Mae'r cynllun ymgysylltu newydd yng nghamau olaf yr ymgynghoriad.	CYFLAWN  Yn dilyn ymgynghoriad, bydd y Cynllun Ymgysylltu newydd yn cael ei ystyried gan y Pwyllgor Gwaith ym mis Mehefin 2022 i'w gymeradwyo'n derfynol.
3.	<b>Cefnogaeth a Datblygiad Gyfya</b>	<b>Mesur Llywyddiant</b>	<b>Dyddiad cau</b>	<b>Cyfrifoleb</b>	<b>Arwain</b>	<b>Cynnydd hyd at fis Medi 2021</b>	<b>Cynnydd hyd at fis Gorffennaf 2022</b>
3.1	<b>Datblygiad Profesiynol Parhaus</b>	<b>Mesur Llywyddiant</b>	<b>Dyddiad cau</b>	<b>Cyfrifoleb</b>	<b>Arwain</b>	<b>Cynnydd hyd at fis Medi 2021</b>	<b>Cynnydd hyd at fis Gorffennaf 2022</b>

3.1.1	Datblygu a chynnal rhaglen DPP bahaus, uchel ei thempo, sy'n canolbwyntio ar ymchwil gyda digwyddiadau misol ar gyfer arweinyr, rheolwyr ac academyddion sy'n rhychwantu ymchwil a chyflwynid gwlybodaeth a ategir gan gymorth wedi targedu; hyfforddiant DPR i reolwyr i gynnwys adolygu gweithgaredd ymchwil a llwybrau gyfira.	Yn 2018/19 roedd 59 o weithdai ar gyfer 400 o fynychwyr, ein nod yw cynyddu'r nifer hwn yn gynyddrannol dros y 2 flynedd nesaf i 500 o fynychwyr gwahanol erbyn 2021. Bydd adorth o'rolwng yn cael ei ddefnyddio i werthwys effeithiolrwydd.	Rhaifyr 2021	Ymchwil ac Ymgysylltu Busnes	Cyfarwyddwr Ymchwil ac Ymgysylltu Busnes	PARHAUS  Rydym yn parhau i ddarparu ein calendr o ddigwyddiadau ar gyfer staff ymchwil gweithgar ar-lein. Mae pob digwyddiad datblygu yn cael ei recordio, a gweinarau ar gael, fel bod cydweithwyr yn gallu ymgysylltu yn asynchrônig.	CYFLAWN  Yn mis Tachwedd 2021 lanswyd y Rhaglen Datblygu Ymchwil ac Arloesi (RDP), sydd ar gael i'r holl staff a myfyrwyr. Wedi llywio gan Fframwaith Datblygu Ymchwilwr Vitae, mae'r rhaglen hon yn cynnig amrywiaeth o gysiau, gweithdai, digwyddiadau, pecynnau cymorth ac adnoddau ar-lein i gefnogi datblygiad gyfira personol a phroffesiynol.  Er mwyn cefnogi a gwella'r ystod o bynciau y mae'r rhaglen hyfforddi yn eu cynnig, mae Prifysgol De Cymru wedi buddsoddi mewn pecynnau hyfforddi a ddarperir gan Epigeum i ategu'r gweithdai personol a hysbysu gan y Gwasanaethau Ymchwil ac Arloesi. Mae'r RDP yn cynnwys modiwlau / hyfforddiant ar: - Unioed ymchwil - Moeesg ymchwil - Sgiliau ymchwil - Ariannu datblygu a rheoli - Ymgysylltiad, dylanwad, ac effaith - Datblygiad personol a phroffesiynol - Gwybodaeth a systemau ymchwil PDC (fel Mynediad Pur ac Agored)  Mae'r hyfforddiant am ddim i ymchwilwyr, ymchwilwyr ôl-raddedig, a chydweithwyr gwasanaethau proffesiynol sy'n gweithio mewn amgylchedd ymchwil a/neu ymchwilwyr cefnogi.  Byddwn yn monitro ac yn adrodd ar y nifer sy'n manteisio am h'ffnyddol. Mae Prifysgol De Cymru hefyd wedi ymuno â'r grŵp datblygu ar gyfer modiwl Hyfforddiant Effaith newydd sy'n cael ei gynllunio gan Epigeum.
3.1.2	Wedi datblygu proses ar gyfer adnabod dechreuwr newydd a chydabod bod angen cyfharu triniau datblygu. Rydym yn gweithio gyda CELT i lansio cws gorfolod ar gyfer ymchwilwyr ar ddechrau eu gyfira, cynorthwyr ymchwil a phob staff academaidd. Bydd y cws hwn yn canolbwyntio ar y pethau sylfaenol gan gynnwys llywodraethu ymchwil, ariannu ymchwil a systemau a chymorth ymchwil y Prifysgol yn ogystal â'r hyfforddiant gorfolod ar ragfarn anymwybodol a grybwyllwyd yn flaenorol.	Bydd staff yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi ac yn fodlon ar y gefnogaeth a gynnig iddynt gan Brifysgol De Cymru, a bydd hyn yn cael ei ddatgysgu gan 95% (75% ar hyn o bryd) o gyfraddau bodddhad o arolygon CROS yn y dyfodol.	Rhaifyr 2020	Ymchwil ac Ymgysylltu Busnes	Cyfarwyddwr Ymchwil ac Ymgysylltu Busnes	CYFLAWN  Ar y cyd â CELT, rydym yn ymdrin â hanfodion ymchwil fel rhan o'r rhaglen sefydlu academaidd. Ers COVID rydym wedi gweld mwy o ymgysylltu â darpariaeth ar-lein felly rydym yn datblygu darpariaeth hyfforddiant ar-lein pellach a fydd yn cael ei ategu gan weithdai personol.  Mae'r ddarpariaeth yn cynnwys buddsoddiad o £100k ar gyfer y platform ar-lein 'Epigeum' ac yn dod â chysiau hyfforddi o bob rhan o'r Ymchwil ac Ymgysylltu â Busnes at ei gilydd.	CYFLAWN  Roedd newidiadau i arddull a fformat holi rhwng CROS/PIRLS a CEDARS yn goygu nad oeddwn yn gallu cynharu cyfraddau ymateb tebyg at ei debyg. I fesur a ydym yn darparu cymorth digonol, bydd angen i ni chwnegu cwestiwn penodol i'r sefydliad sy'n mynd i'r afael â'r cymorth canolog a gynnig i gydweithwyr academaidd i unrhwy arolygon CEDARS a gynhelir gennym yn y dyfodol.  Mae'r cam gweithredu hwn wedi'i gwblhau ac ni chaiff ei garo drosodd, gan y bydd yn cael ei integreiddio i E12.
3.1.3	Cydwedd pob ymgeisydd HAA sy'n fenyw â chydweithwyr sydd eisoes wedi ennill teitl Athro Cysylltiol/ Athro, i gefnogi yr ymgeisydd drwy ddatblygu ei hachos a chyflwyno cais o ansawdd uchel.	Disgwyliwn weld cynnydd yng nghyfran yr athrawon benywaidd ~ 150% AHSSBL a 18% STEM.	Rhaifyr 2021	Ymchwil ac Ymgysylltu Busnes	Cyfarwyddwr Ymchwil ac Ymgysylltu Busnes	PARHAUS  Gohirwyd y Pwyllgor Dyfarniadau Academaidd Uwch oherwydd effaith COVID-19.	CYFLAWN  Mae'r cam hwn wedi'i gwblhau ac ni fydd yn cael ei garo drosodd. Fel rhan o'u proses ymgeisio, mae 75% o ymgeiswyr y Dyfarniad Academaidd Uwch wedi ceisio cymorth gan RBE. Bu cynnydd amlwg yn nifer y ceisiadau lwyddiannus am swyddi athrawon benywaidd, ac ym mis Gorffennaf 2022, mae ein figurau'n dangos bod 23% o'n Hathrawon STEM a 41% o'n Hathrawon AHSSBL yn fenywod. Yn gyffredinol, mae nifer yr Athrawon benywaidd bron i draean, sef 29%.
3.2	<b>Mentora</b>	<b>Mesur Llwyddiant</b>	<b>Dyddiad cau</b>	<b>Cyfrifoldeb</b>	<b>Arwain</b>	<b>Cynnydd hyd at fis Medi 2021</b>	<b>Cynnydd hyd at fis Gorffennaf 2022</b>
3.2.1	Ar ôl cael ein gohirio gan ddatblygiad y system baru ar-lein, byddwn yn lansio'r Cynllun Mentora Ymchwil. Gwanwyd 2020. Datblygir gweithdai ar gyfer mentora ar y cyd â CELT i helpu mentoreion i ddeall yr hyn y gallent ei gael o'r trefniant mentora ac i fentoreidd deall y rôl y byddiant yn ei chwarae yn natblygiad eu mentoreion.	Cyflwyno system ymgeisio mentora ar-lein.  Cydweithio di-dor gyda chynlluniau/cyfeirdd mentora eraill PDC.  Creu o leiaf 20 pâr mentora yn lwyddiannus yn 2020	Mehafin 2022	Gweithredol	PARHAUS	Mae triail platform mentora ar-lein gyda Phrifysgol Aberystwyth yn mynd rhagddo ar hyn o bryd.	PARHAUS  Cario drosodd i'r Cynllun Newydd [PCDM2]  Yn dilyn adolygiad o'r platform sy'n cael ei ddefnyddio yn y triail gyda Phrifysgol Aberystwyth, mae platform masnachol newydd yn cael ei gaffael. Nid oedd yr arbroff o'r platform gweithredol yn gadarnhaol ac yn anffodus nid oedd y newidiadau angenrheidiol i wneud y platform yn haws ei ddefnyddio ac yn haws ei ddeall yn bosibl. Yn dilyn proses dendro lwyddiannus, bellach wedi sicrhau llyfian masnachol a byddwn yn ei osod ym mis Medi 2022 gyda'r bwriad o lansio cynlluniau mentora ym mis Hydref 2022.
3.3	<b>Sefydlu</b>	<b>Mesur Llwyddiant</b>	<b>Dyddiad cau</b>	<b>Cyfrifoldeb</b>	<b>Arwain</b>	<b>Cynnydd hyd at fis Medi 2021</b>	<b>Cynnydd hyd at fis Gorffennaf 2022</b>
3.3.1	Bydd y Gyfadran Diwydiannau Creadigol yn triailu proses sefydlu gynhwysfawr newydd, ar gyfer yr holl staff academaidd; byddwn yn adolygu canlyniad y peilot hwn i benderfynu a yw'n brodorol ei gyflwyno ar draws y sefydliad.  Arweinyr Ymchwil y Cyfadranau i fod yn rhan o'r rhaglen sefydlu, i ddarparu cyfnod sefydlu a chymorth unigol.	Mabwysiadu'r cynllun sefydlu ar draws y sefydliad.  Bydd gan yr holl staff academaidd newydd fentor ymchwil-welthredol profiadol sy'n gysylltiedig â chanollan neu gnip ymchwil.  Bydd yr holl staff academaidd yn gallu gofyn am fentor a chymorth cymhleidiad mewnol ar gyfer ysgrifennu albynnau ymchwil.	Gorffennaf 2021	Ymchwil ac Ymgysylltu Busnes	Cyfarwyddwr Ymchwil ac Ymgysylltu Busnes	PARHAUS  Oherwydd effaith COVID-19, ychydig o gynnydd a wnaed. Cafodd y peilot ei effeithio ymhellach gan ad-drefnu cyfadrannu yn 2021, a anweiniad at un o'r Gyfadranau Diwydiannau Creadigol a'r Gyfadran Busnes a Chymdeithas.  Mae triail platform mentora ar-lein gyda Phrifysgol Aberystwyth yn mynd rhagddo ar hyn o bryd.	PARHAUS  Cario drosodd i'r Cynllun Newydd [E12; PCDM2]  Yn dilyn adolygiad o'r platform sy'n cael ei ddefnyddio yn y triail gyda Phrifysgol Aberystwyth, mae platform masnachol newydd yn cael ei gaffael. Nid oedd yr arbroff o'r platform gweithredol yn gadarnhaol ac yn anffodus nid oedd y newidiadau angenrheidiol i wneud y platform yn haws ei ddefnyddio ac yn haws ei ddeall yn bosibl. Yn dilyn proses dendro lwyddiannus, bellach wedi sicrhau llyfian masnachol a byddwn yn ei osod ym mis Medi 2022 gyda'r bwriad o lansio
3.3.2	<b>System Cyfeillion Dechreuwr Newydd</b>	<b>Mesur Llwyddiant</b>	<b>Dyddiad cau</b>	<b>Cyfrifoldeb</b>	<b>Arwain</b>	<b>Cynnydd hyd at fis Medi 2021</b>	<b>Cynnydd hyd at fis Gorffennaf 2022</b>
3.3.2	Datgelodd data o'n hawlgw ymgysylltu â staff newydd yr awydd ymmyg 'cyfai' i bob dechreuwr newydd i gefnogi eu cyfeiriadedd. O ganlyniad rydym yn bwriadu datblygu a gweithredu system 'cyfai' fel rhan o'r cyfnod sefydlu ar gyfer pob dechreuwr newydd.	Mae dechreuwr newydd yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi ac yn fodlon ar y cyfnod sefydlu i Brifysgol De Cymru, fel y dangosir gan gyfraddau bodddhad o 95% o bob un o dri cham yr arolog '100 diwmod'. Defnyddir yr arolog 100 diwmod i ymgysylltu â holl aeolodau staff newydd y Prifysgol ar ôl 100 diwmod. Fe'i defnyddir i weid sut y maent wedi setlo yn eu rolau, nodi unrhyw heriau y maent yn eu hwynebu ac i weid sut y gallwn wella ein cymorth recriwio a phrawf i staff. Mae hwn wedyn yn adorth i'r Pwyllgor Pobl, Gwerthoedd a Diwylliant i'w ystyried ymhellach a nodi gweliannau.	Medi 2021	AD	Pennaeth AD	PARHAUS  Oherwydd effaith COVID-19, ychydig o gynnydd a wnaed; bydd ymgysylltu â staff (gan gynnwys gweithredu system bydi) yn cael ei godi gan y Pwyllgor Pobl, Diwylliant a Gwerthoedd. Bydd data arolog bodddhad pellach ar gael yn ddiweddarach eleni.	PARHAUS  Cario drosodd i'r Cynllun Newydd [E12]  Bob mis rydym yn estyn allan at bob dechreuwr academaidd newydd gyda chyflwyniad i'r Gwasanaethau Ymchwil Arloesedd gan roi trosolwg iddynt o'n cymorth, sy'n cynnwys dolien i'r rhaglen ddatblygu Ymchwil ac Arloesedd.  Bydd y Rhwydweith ECR sydd newydd ei furio yn edrych ar sut y gallwn gefnogi ein dechreuwr newydd, gan gynnwys sut i ddatblygu a gweithredu system 'cyfai' fel rhan o'r broses sefydlu.
3.4	<b>Ymrwymiad Allanol i fyfyrwyr PhD</b>	<b>Mesur Llwyddiant</b>	<b>Dyddiad cau</b>	<b>Cyfrifoldeb</b>	<b>Arwain</b>	<b>Cynnydd hyd at fis Medi 2021</b>	<b>Cynnydd hyd at fis Gorffennaf 2022</b>

	Lansio Cronfa Ymgysylltu Ymchwil newydd, a fydd yn cynnig gra nrlau i fyfyrwyr ymchwil ôl-raddedig i'w ailuogi i ddatblygu rhydwelthiau a phroffiliau ymgysylltu ymchwil.	Erbyn 2021, mae gan 50% o'r holl fyfyrwyr ymchwil ôl-raddedig brofiad o ymgysylltu â'r cyhoedd a/neu ymgysylltu â phartneriaid allanol.	Rhagfyr 2021	Gradio Ysgol	Rheolwr Ymchwil Ôl-raddedig	PARHAUS  Wed'i effeithio gan COVID-19  Lansiodd y Cronfa Ymgysylltu Allanol Ymchwil Ôl-raddedig yn 2019, gan ddisodli'r Gronfa Gynadledda Ymchwil Ôl-raddedig, gyda'r meini prawf yn cael eu hehangu i gynnwys mathau eraill o ymgysylltu allanol a/neu gyhoeddus. Mae ymgysylltiad â'r gronfa wedi bod yn gyfyngedig oherwydd COVID-19 a chyfyngiadau cysylltiedig.	CYFLAWN  Mae dros chwarter ein myfyrwyr ymchwil ôl-raddedig (27%) wedi cael brofiad o ymgysylltu â phartneriaid allanol fel rhan o Ysgolrheithiau Sgiliau Economi Gwybodaeth (KES5 2). Yn amlod, nid yw'r targed mesur llywyddiant (50%) ar gyfer ymgysylltu â'r cyhoedd a/neu allanol wedi'i gyrraedd oherwydd COVID-19.  Yn 2022 rydym wedi nodi cynnydd mewn ceisiadau ar gyfer y gronfa, gyda chynadleddau yn parhau i fod y math mwyaf poblogaidd o wellthgaredd ymgysylltu.
3.5	<b>Datblygiad profesiynol staff cymorth ymchwil</b>	<b>Mesur Llywyddiant</b>	<b>Dyddiad cau</b>	<b>Cyfrifoldeb</b>	<b>Arwain</b>	<b>Cynnwyd hyd at fis Medi 2021</b>	<b>Cynnwyd hyd at fis Gorffennaf 2022</b>
3.5.1	Parhau i annog holl staff Gwasanaethau Arloesedd Ymchwil i ddod yn aelodau o ARMA neu gyferth ac i ddefnyddio'r gwasanaethau a gynigir.	Mae 100% o staff Ymchwil ac Arfoesi yn aelodau o ARMA neu gyferth.	Rhagfyr 2021	Gwasanaethau Ymchwil ac Arfoesi	Head of RiSe	PARHAUS  Mae staff yn parhau i ymgysylltu ag ARMA a sefydliadau perthnasol eraill (e.e. PraxisUnico). Mae un aelod o staff wedi llwyddo yn y Dysysgiff ARMA lefel 5 mewn Rheoli Ymchwil, a oedd yn cynnwys modiwlau penodol yn ymstrîn â phynciau gan gynnwys: Systemau a Phrosesau Sefydliadol, Optimeiddio Effeithiolrwydd Unedau a Sefydliadol, Polisiâu a Strategaethau Ymchwil, a Rhyw ac Amrywiaeth. Mabwysiadwyd rhai canfyddiadau ar gyfer gwella cymorth ymchwil ym Mhrifysgol De Cymru.	CYFLAWN  Mae cylch gwaith RiSe wedi ehangu ac mae'n bosibl nad yw ARMA bellach yn fwyaf priodol i'r holl staff. Mae aelodaeth grŵp wedi sefydlu gyda tharged o fwy na 10 aelod (17 ar hyn o bryd). Mae RiSe yn parhau i ymgysylltu â rhydwelthiau profesiynol eraill fel PRAXIS a rhydwelthiau profesiynol ar gyfer rheolwyr a gweinyddwyr ymchwil.  Mae'r cam gweithredu hwn wedi'i gwblhau ac ni fydd yn cael ei drosglwyddo i'r cynllun newydd.
4	<b>Cyfrifoldebau Ymchwilwyr</b>	<b>Mesur Llywyddiant</b>	<b>Dyddiad cau</b>	<b>Cyfrifoldeb</b>	<b>Arwain</b>	<b>Cynnwyd hyd at fis Medi 2021</b>	<b>Cynnwyd hyd at fis Gorffennaf 2022</b>
4.1	<b>Llywodraethu Ymchwil</b>	1) Gweithredu system rheoli cyn dyfarnu ac ar ôl dyfarnu i hwyluso cymeradwyo a chychwyn ymchwil. Chwe mis ar ôl ei lansio byddwn yn monitro'r defnydd a wneir o'r system ac yn meincnoddi'r defnydd ohoni. 2) Gweithredu hyfforddiant ymchwil o fewn yr Amgylchedd Dysgu Rhithwir. 3) Tystiolaeth o staff a myfyrwyr yn dilyn hyfforddiant wedi'i monitro trwy ein system rheoli AD a PGR.	Gorffennaf 2022	Gweithredu	PVC Research	PARHAUS  Oedi oherwydd COVID-19  Gweithredu cyfres o adnoddau i gefnogi llywodraethu ymchwil, gan gynnwys  1) Rheolwr Ymchwil ar-lein newydd (i ddisodli'r system Cyn-Dyfarnu bresennol ac i ymgorffori rheolaeth Ô-Dyfarnu. Er mwyn galluogi gorchywlio a rheoli costio a phrisio, adolygu risg, cymeradwyo moesegol, contractau ymchwil, eiddo dealusol, a rheoli data. 2) Hyfforddiant - Adnodd hyfforddi ymchwil ar-lein cynhywsfawr i gynnwys moeseg ymchwil, a chywirdeb ymchwil yn ogystal â hyfforddiant ymchwil sylfaenol. 3) Nodi hyfforddiant ymchwil gorfodol ar gyfer staff a myfyrwyr.	CYFLAWN  1) Contract 3/5/22 gyda'r cyflenwr wedi'i lofnodi gan y Prif Swyddog Ariannol ar gyfer system Rheolwr Ymchwil newydd. Gweithredu wedi'i gontroctio i ddechrau yn ystod mis Gorffennaf 2022. Bydd y system gaffael yn galluogi cymeradwyo cynigion ymchwil ymlaen llaw, gorchywlio a rheoli costau a phrisio, a gofynion cpio sy'n ymwneud ag adolygu risg, cymeradwyo moesegol, contractau ymchwil, eiddo dealusol a rheoli data. Bydd Rheolaeth a monitro ôl-ddfarniad yn cael eu hwyluso gan y system. Yn ogystal, mae system cymeradwyo ceisiadau moeseg ar-lein hefyd wedi'i chaffael i'w rhoi ar walth, sydd i ddechrau yn mis Gorffennaf 2022 a fydd yn awtomoidio prosesau cymeradwyo moesegol ar draws y Brifysgol gan ddisodli prosesau papur i wella hygyrchedd cymeradwyaeth foeseogol i staff a myfyrwyr yn ogystal â cynyddu cademid y cofnodion a'r llyfrau archwilio.  2) 3/5/22 Mynd yn fwy na haf 2021. Rhaglen Datblygu Ymchwil ac Arfoesi. <a href="https://www.southwales.ac.uk/research/environment/culture/research-development/">https://www.southwales.ac.uk/research/environment/culture/research-development/</a>  3) 3/5/22 Cytunwyd y byddai hyfforddiant yn cael ei argymhell, yn hytrach na dod yn orfodol.
4.1.2	Bydd y Llyfrgellydd Ymchwil yn hwyluso ac yn cefnogi cyfres o hyfforddiant RDM i staff a myfyrwyr.  Bydd y wfan yn cael ei gwella i sicrhau bod staff a myfyrwyr yn gallu cael cymorth a chynigir dwy'r llybr hwn.	Er mwyn sicrhau canlyniadau i ganlyniadau RDM drwy gyfchrediad o'u taith, bydd y Llyfrgellydd Ymchwil yn canolbwyntio ar sicrhau bod yr holl wybodaeth gyfredol a ddyferir gan reolwyr yn cydymffurfio â'u polisi RDM.	Mehefin 2022	Gwasanaethau Ymchwil ac Arfoesi	Rheolwr Rhagoriaeth Ymchwil	PARHAUS  Bydd gweithredu'r Porth Pur yn galluogi'r Brifysgol i adneuo setiau data ymchwil, yn hytrach na thwy gadwrfeydd pwncebenodol. Rhagweliw'r bydd polisi RDM y Brifysgol yn cael ei adolygu gyda hyfforddiant a chymorth prwpsol ar gael.	CYFLAWN  Mae'r hyfforddiant Rheoli Data Ymchwil a gynigir gan y Llyfrgellydd Ymchwil wedi'i ymgorffori yn y Rhaglen Datblygu Ymchwil ac Arfoesedd, felly caiff ei gau fel cam gweithredu ar wahân.  Dweddiariad Ionawr 2022; rhoddwyd y Porth Pur ar walth ym mis Rhagfyr 2021.
4.2	<b>Mynediad Agored</b>	<b>Mesur Llywyddiant</b>	<b>Dyddiad cau</b>	<b>Cyfrifoldeb</b>	<b>Arwain</b>	<b>Cynnwyd hyd at fis Medi 2021</b>	<b>Cynnwyd hyd at fis Gorffennaf 2022</b>
4.2.1	Bydd y Llyfrgellydd Ymchwil yn parhau i ddarparu cefnogaeth a datblygu hyfforddiant i ymchwilwyr i'w galluogi i ymateb yn hyderus i ofynion yr agendâu Mynediad Agored.	Rydym yn sicrhau bod albynnau yn parhau i gydymffurfio â pholisiâu REF/Research England ar fynediad agored ar ôl REF 2021.	Gorffennaf 2022	Gwasanaethau Ymchwil ac Arfoesi	Rheolwr Rhagoriaeth Ymchwil	PARHAUS  Bydd y Brifysgol yn adolygu ei pholisi Mynediad Agored ar ôl y REF ac yng ngoleuni cyhoeddi polisi OA UKRI, Awst 2021 ac wrth baratoi ar gyfer y REF nesaf. Bydd y Brifysgol yn adolygu ei chefnogaeth i OA mewn perthynas â sicrhau y gall fodoni gofynion polisi UKRI ac egwyddorion Cynllun S. Bydd digwyddiadau hyfforddi a chymorth prwpsol yn parhau i gael eu darparu i staff.	CYFLAWN  Mae'r hyfforddiant a'r cymorth Mynediad Agored a gynigir gan y Llyfrgellydd Ymchwil wedi'u ymgorffori yn y Rhaglen Datblygu Ymchwil ac Arfoesi, felly bydd yn cael ei gau fel cam gweithredu ar wahân.  Mae'r cam gweithredu hwn wedi'i gwblhau ac ni fydd yn cael ei drosglwyddo i'r cynllun newydd.
5	<b>Amrywiaeth a Chydraddoldeb</b>	<b>Mesur Llywyddiant</b>	<b>Dyddiad cau</b>	<b>Cyfrifoldeb</b>	<b>Arwain</b>	<b>Cynnwyd hyd at fis Medi 2021</b>	<b>Cynnwyd hyd at fis Gorffennaf 2022</b>
5.1	<b>Athena SWAN</b>	Sicrhau bod profifi Athena SWAN a'i hymrwymiad i egwyddotlon yn parhau'n wladwyr ym Mhrifysgol De Cymru a bod staff yn ymwybodol o feysydd allweddol o gynnydd/lywyddiant a wnaed drwy gynllun gweithredu Athena SWAN. Bydd yr ymwybyddiaeth hon yn cael ei dangos gan 95% o staff yn ymateb yn ffafriol mewn arolygon CROS a PIRLS yn y dyfodol.	Awst 2021	Ymchwil ac Ymgysylltu Busnes, AD	Cyfarwyddwr Ymchwil ac Ymgysylltu Busnes; Pennaeth AD	PARHAUS  Llywyddodd i ennill Gwobr Efydd Athena Swan ym mis Ebrill 2020; bydd gwaith yn parhau i roi'r cynllun gweithredu ar walth. Mae newidiadau i fformat y cwestiynau yn yr arolwg CEDARS newydd yn golygu nad ydym yn gallu monitro cynnydd.	CYFLAWN  Gan ddsygu o'n profiad o wellthio gyda Hyrwyddwyr Athena SWAN, rydym yn ehangu'r model i nodweddion gwarchoddedig eraill ac yn penodi rhydwelthau o Hyrwyddwyr Cynhywsiant a fydd yn bresennol ym mhob ysgol academaidd ac adran gwasanaethau cymorth profesiynol. Bydd gan Hyrwyddwyr Cynhywsiant amser wedi'i neilltuo i'w galluogi i ymgysylltu'n llawn â'u rôl.
5.1.2	Ehangu menter Chwarae Teg30 a enillodd y Wobr Hyrwyddo Cydraddoldeb Staff (Gwobrau Gwarcheidwad y Brifysgol 2019).  Bydd gwahoddiad i bencampwyr newydd yn cael ei lansio yn gynnar yn 2020.	Mae tîm Chwarae Teg30 wedi'i adfywio gyda 15 o hyrwyddwyr newydd wedi'u reolwio, i'n helpu i sicrhau bod cynwysoldeb wrth wradd ein gwaith ym Mhrifysgol De Cymru.  Bydd eu gwaith yn cynnwys gweithredu Canllawiau Iaith Cynhywsol ledled PDC a datblygu a gweithredu canllawiau i staff ar gynnwys eu rhagnewau yn eu lofnod e-bost a'u hannog fel arfer ar draws y brifysgol.	Ionawr 2022	AD	Equality, Diversity and Inclusion Manager	PARHAUS  Aros am benodi rheolwr EDI newydd.	CYFLAWN  Dweddiariad Marth 2022; Penodwyd y Rheolwr EDI ar 21 Tachwedd.  Mae cynllun Pencampwr Chwarae Teg 30 wedi'i adolygu fel rhan o Gynllun Lies ac Iechyd y brifysgol gyfan. Mae ymgynghorydd allanol wedi'i gomisiynu fel rhan o'r gwaith hwn i ddarparu sesiynau datblygu gyda Phencampwr Chwarae Teg 30 ac mae'r cynllun yn cael ei adnewyddu gyda chefnogaeth parhaus i aelodau wedi'i sicrhau ar gyfer y flwyddyn nesaf.

5.1.3	Cydlyn'r Rhaglen Datblygu Merched. Bydd adborth gan y cynrychiolwyr yn cael ei fonitro a'i oihain am 24 mis ar ôl cwblhau'r rhaglen. Defnyddir yr adborth i lywio rhaglenni yn y dyfodol.	Rhaglen yn cael ei lansio'n flynyddol gyda charfan o 20 o gynrychiolwyr.  Mae dros 90% o gynrychiolwyr yn adrodd gwelliant mewn hyder a gwydnwch syfaienol yn ogystal â dilyniant gyfra.	Ionawr 2021	Ymchwil ac Ymgysylltu Busnes	Cyfarwyddwr Ymchwil ac Ymgysylltu Busnes	PARHAUS  Yn 2020 cafodd y rhaglen ei heffeithio'n uniongyrchol gan COVID-19, ac o ganlyniad bu'n rhaid iddi oedi ac allasesu r modd y'i cyflwyni, gan arwain at ddarpariaeth ar-lein 100%.	CYFLAWN  Gan gynnwys y grŵp presennol, mae 121 o gynrychiolwyr wedi cymryd rhan yn y rhaglen Datblygiad Merched ers ei sefydlu yn 2016. Mae'r grŵp wedi dod o'r byd academaidd yn ogystal â gwasanaethau cymorth a phroffesiynol o bob rhan o'r Brifysgol.  Mae'r adborth wedi bod yn rhagorol ac mae'r cws yn parhau i gael ei ariannu ar gyfer sesiynau wyneb yn wyneb ac ar-lein.  "Mae'r cws yn galonogol ac yn grymuso"  "mae wedi cynyddu fy hyder ac ymwybyddiaeth o fy ngalluoedd arwain."  "Yn dilyn y cws hwn, mae gen i well dealltwriaeth ohonof fy hun fel arweinydd a sut mae hyn yn effeithio ar y bobl nwy'n eu rheol."
5.1.4	Mynegai Cydraddoldeb Stonewall Roedd Grŵp PDC yn falch o ymuno â Chynllun Hyrwyddwyr Armywiaeth Stonewall Cymru ym mis Mehefin 2016. Parhau i hyrwyddo cyfres o adnoddau gweithle ac addysg ar wefan Stonewall ac i ymgysylltu â'r Mynegai Cydraddoldeb.	Aros yn y 50 uchaf ym Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall. 2019, PDC yn 43ain 2018, PDC yn 104ain 2017 PDC oedd 297ain  Mae'r cais diweddaraf wedi'i gyflwyno; disgwylir y canlyniadau yn 2020	Mehefin 2022	AD	Rheolwr Cydraddoldeb, Armywiaeth a Chynhwysiant	PARHAUS  Oedi oherwydd COVID-19 a mân ailstrwythuro, sy'n golygu bod EDI bellach yn than o Dim Ysgrifennydd y Brifysgol; sydd yn y broses o benodi rheolwr EDI newydd.  Ar hyn o bryd rydym yn gweithio ar gyflwyniad i WEI 2021 gan fod Stonewall wedi atal proses 2020 oherwydd COVID-19.	CYFLAWN  Byddwn yn parhau i hyrwyddo cydraddoldeb ym mhopeth a wnawn. [EC12]  Diweddariad Mawrth 2022 – Penodwyd y Rheolwr EDI ar 21 Tachwedd.  Mae Stonewall wedi darparu canllawiau a gofynion newydd ar gyfer cyflwyno; mae'r rhain i'w hadolygu i ddealltwriaeth a fydd y cyflwyniad yn digwydd eleni 2022 neu'r cynllun ar gyfer cyflwyno 2023 dan arweiniad Sbectwm.
5.1.5	Modelau Rôl LHDT+ i drefnu gweithdai, digwyddiadau a sesiynau hyfforddi sy'n codi ymwybyddiaeth ac yn hyrwyddo cynhwysiant ar draws y brifysgol.  Lansiodd PDC fenter Modelau Rôl LHDT+ yn 2017, gyda 5 model rôl gweladwy ar draws gwahanol feysydd/campysau. Ers ei lansio, mae'r fenter hon wedi tyfu i naw Model Rôl LHDT+, gan gynnwys Model Rôl Traws.	Bydd llwyddiant y grŵp hwn yn cael ei fonitro a bydd aelodaeth yn cael ei dargedu i dyfu o leiaf 10% o flwyddyn i flwyddyn.	Gorffennaf 2022	AD	Rheolwr Cydraddoldeb, Armywiaeth a Chynhwysiant	PARHAUS  Aros am benodi rheolwr EDI newydd (mae EDI bellach yn rhan o Dim Ysgrifennydd y Brifysgol).	CYFLAWN  Diweddariad Mawrth 2022 - Penodi Rheolwr EDI ym mis Tachwedd 2021.  Mae angen ymgysylltu'n llawn â modelau rôl LHDT+ i sefydlu'r gwaith sy'n cael ei wneud. Fodd bynnag, nodir nad oes Model Rôl Traws bellach o fewn y Brifysgol a bod trafodaethau mwy cyffredinol yn cael y cynnal ar hyn o bryd ar orddybiniad aelodau rhydwelth staff cydraddoldeb i wneud gwaith a phheidio â chael eu talu am eu hamser a'i peidio, cael digon o amser i wneud gwaith - mae'r trafodaethau hyn wedi'u cynnal gyda'r Pwyllgor Gwaith ar 1 Chwefror 2022 gan Gadeiryddion rhydwelthiaau staff cydraddoldeb.
6	<b>Gweithredu ac Adolygu</b>						
6.1	<b>Arolwg Diwylliant, Cyflogaeth a Datblygiad mewn Ymchwil Academaidd (CEDARS) ac Arolwg Amgylchedd Ymchwil Ol-raddedig (PRES)</b>	<b>Mesur Llwyddiant</b>	<b>Dyddiad cau</b>	<b>Cyfrifoldeb</b>	<b>Arwain</b>	<b>Cynnwyd hyd at fis Medi 2021</b>	<b>Cynnwyd hyd at fis Gorffennaf 2022</b>
	Parhau i ddefnyddio arolygon fel modd o gasglu barn ymchwilwyr, ac i fonitro cyfranogiad ym mhob arolwg i'w gymharu ag arolygon mewnol ac allanol blaenorol.	Bydd arolygon CROS, PIRLS a PRES yn y dyfodol yn gweld cynnydd o 10% o leiaf bob blwyddyn yn nifer yr ymatebwyr.	Mehefin 2022	Gwasanaethau Ymchwil ac Arfoesi	Rheolwr Rhagoriaeth Ymchwil; Rheolwr Ymchwil Ol-raddedig	PARHAUS  Yn 2020, cefnogodd Prifysgol De Cymru gynllun peilot CEDARS a chymerodd ran yn 2021. Bydd canlyniadau'r ddau arolwg yn cael eu dadansoddi a'u defnyddio i lywio camau gweithredu yn y dyfodol.	CYFLAWN  Cario drosodd i'r Cynllun Newydd [EC16]  Ar ôl profi cyfradd ymateb is o ganlyniad i batrymau gwaith aflonyddgar mewn perthynas â COVID, byddwn yn parhau i ddefnyddio arolygon fel ffordd o fonitro, adolygu ac adroddi ar ansawdd yr amgylchedd a dwylliant ymchwil. Ni wyddom ar hyn o bryd a yw hwn yn benodol i Brifysgol De Cymru neu'n batrwm a welir ar draws y sector.
6.2	<b>Ymgysylltiad Ymchwilwyr</b>	<b>Mesur Llwyddiant</b>	<b>Dyddiad cau</b>	<b>Cyfrifoldeb</b>	<b>Arwain</b>	<b>Cynnwyd hyd at fis Medi 2021</b>	<b>Cynnwyd hyd at fis Gorffennaf 2022</b>
6.2.1	Byddwn yn parhau a'n gwaith i sicrhau bod uwch reolwyr yn ymgysylltu â'r cynllun gweithredu hwn, ac o ganlyniad mae'r marciau siarter canlynol yn ymdangos ar agendâu Pwyllgorau Ymchwil y Brifysgol a'r Cyfadranau.  - Gwobr Rhagoriaeth Adnoddau Dynol mewn Ymchwil, - Athena Swan, - Ymwybodol o Anabledd, - Amser i Newd a Stonewall.	Honnodd 83% o ymatebwyr CROS 2019 nad oeddent yn ymwybodol o'r Concordat ar gyfer Ymgysylltu'r Cyhoedd ag Ymchwil. Dwy wella'r llunellau cyfarhreu rhwng y ganolfan a'r cyfadranau rydym yn anelu at ddangos cynnydd yn nifer yr ymatebwyr sy'n deall y Concordat mewn arolygon CROS yn y dyfodol o 10% bob dwy flynedd.	Mehefin 2021	Ymchwil ac Ymgysylltu Busnes	Cyfarwyddwr Ymchwil ac Ymgysylltu Busnes	PARHAUS  Yn 2020 a 2021 cymerodd PDC ran yn arolwg CEDARS Vitae.  Dangosodd y canlyniadau fod 55% o ymatebwyr yn honni eu bod wedi clywed am y Concordat i Gefnogi Datblygiad Gyfra Ymchwilwyr. Bydd gweithio gyda Phenaeithiad Ymchwil RBE yn parhau i leadau'r neges.	CYFLAWN  Byddwn yn parhau i hyrwyddo'r Concordat fel cam gweithredu'r Cynllun Newydd [EC11].  Daethom yn llofnodwyr y Concordat i Gefnogi Datblygiad Gyfra Ymchwilwyr ym mis Hydref 2021, a hyrwyddwyd trwy ein gwefan ymchwil, safle mewnwyd staff a sianeli cyffwrdd cymdeithasol. Mae'r Concordat yn eitem sefydlog ar agenda'r Pwyllgor Ymchwil ac mae grŵp gweithredu strategol sy'n canolbwyntio ar y concordat i sicrhau bod uwch swyddogion yn cymryd rhan a'i fod yn cael ei ddisbarthu'n eang ar draws Prifysgol De Cymru.
6.3	<b>Grŵp Llywio Rhagoriaeth Adnoddau Dynol mewn Ymchwil</b>	<b>Mesur Llwyddiant</b>	<b>Dyddiad cau</b>	<b>Cyfrifoldeb</b>	<b>Arwain</b>	<b>Cynnwyd hyd at fis Medi 2021</b>	<b>Cynnwyd hyd at fis Gorffennaf 2022</b>
	Bydd Grŵp Llywio Rhagoriaeth Adnoddau Dynol mewn Ymchwil yn cyfarfod yn rheolaidd i adolygu'r cynllun gweithredu hwn. Bydd holl bwylgorau perthnasol y Brifysgol yn gweld y cynllun gweithredu hwn yn rheolaidd ac yn cael diweddariadau ar gynnwdd.	Gweithredu/mabwysiadu'r cynllun gweithredu yn llwyddiannus mewn modd amserol.  PDC yn cadw gwobr HREIR.	Rhagfyr 2021	Ymchwil ac Ymgysylltu Busnes	Cyfarwyddwr Ymchwil ac Ymgysylltu Busnes	PARHAUS  Y Grŵp Llywio i adolygu a diweddu'r aelodaeth a'r Cych Gorchwyl yn y cyfarfod nesaf.	CYFLAWN  Adolygwyd yr aelodaeth a'r Cych Gorchwyl ym mis Tachwedd 2021, cymeradwydd ddiwygiadau gan y Grŵp Llywio hwn ym mis Ionawr 2022, a chan Bwylgor Ymchwil y Brifysgol ym mis Chwefror 2022.  Mae fframwaith Grŵp Gweithredu Strategaeth DDC (SIG) wedi dod â Grŵp Llywio HREIRA a'r Concordat Datblygu Ymchwilwyr ynghyd i oruchwylio cynnydd a chyflawniad yr agenda'u hyn. Wedi'n nodd gan y Ddirprwy Is-Ganghellor-Ymchwil, mae gan Research 2030 bum ffordd waith sydd wedi'u cynllunio i gefnogi ein staff dawnus i ddatblygu'n barhaus a'u cydnabod am eu gwaith ym maes arfoesi ac ymchwil sy'n cael effaith.  Mae'r cam gweithredu hwn wedi'i gwblhau ac ni fydd yn cael ei drosglwyddo i'r cynllun newydd.