

Adroddiad Blynyddol y Concordat i Gefnogi Datblygiad Gyrfa Ymchwilwyr	
Enw'r Sefydliad	Prifysgol Metropolitan Caerdydd
Cyfnod adroddd	01 Rhagfyr 2022 hyd at 30 Awst 2023
Dyddiad cymeradwyo gan y corff llywodraethu	11 Mawrth 2024
Dyddiad cyhoeddi ar-lein	26 Mawrth 2024
Cyfeiriad gwe yr adroddiad blynyddol	Ymchwil concordat (metcaerdydd.ac.uk)
Cyfeiriad gwe tudalen we y Concorat Datblygu Ymchwilwyr sefydliadol	Ymchwil concordat (metcaerdydd.ac.uk)
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	26 Mawrth 2024

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 gyrfaedd

Rydym yn parhau i wneud 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% drwy ddyraniad ein Cronfa Arloesi Ymchwil Cymru (RWIF).

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 gwrthio 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.

- Sesiynau 'Popeth roeddech chi bob amser eisiau ei wybod am REF ond roedd gennych ormod o ofn i'w ofyn', sy'n agored i'r holl staff a gyda sesiwn Holi ac Ateb estynedig o 45 munud +. Rheol gaeth y sesiynau hyn yw nad oes y fath beth â chwestiwn twp.
- 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 cyfres 'Cychwyn Cydweithio', sy'n agored i'r holl staff y tu mewn a'r tu allan i Met Caerdydd sydd â diddordeb ymchwil. Mae ymchwilwyr sy'n chwilio am gydweithwyr yn cyflwyno eu gwaith mewn cyfarfod brecwast ac yna'n sgwrsio â phartïon â diddordeb ynghylch cydweithredu posibl.
- 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 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 pha ddiwylliant ymchwil gwell. efallai edrych fel. Mae'r rhyngweithiadau hyn yn rhan o brosiect parhaus i hyrwyddo diwylliant ymchwil cadarnhaol ymhellach, ac mae'r trafodaethau wedi ein helpu i gynnig atebion ar gyfer newid yn ein Cynllun Gweithredu 2023/24.

Yn sefydliadol rydym yn parhau i fod yn ymrwymedig i'n statws Athena Swan a'n cais am wobr Arian sefydliadol. Rydym hefyd yn destun ein cais i'r Siarter Cydraddoldeb Hiliol, sydd ei hun wedi darparu llwyfan i fyfyrwyr ar y sefyllfa bresennol o ran cefnogi staff BAME, a meysydd i'w gwella. Mae'r ddwy fenter yn gyfrwng pwysig yn ein nodau o wreiddio diwylliant ymchwil amrywiol.

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

Mae Strategaeth 2030 y sefydliad yn nodi uchelgais clir i alluogi gwell Amgylchedd a Diwylliant. Yn ein Strategaeth Thematig Ymchwil ac Arloesedd rydym wedi ymrwymo i fuddsoddi mewn recriwtio staff ar bob lefel i ddatblygu 'grisau i ragoriaeth' ar gyfer gyrfaoedd ymchwil. Byddwn yn dwysáu ymgysylltiad ymchwil, incwm, allbynnau ac effaith ar draws ein portffolio academiaidd cyfan, ac yn datblygu diwylliant data agored. I gefnogi ein strategaeth newydd, rydym wedi adlinio ein strwythurau cymorth o fewn y Gwasanaethau Ymchwil ac Arloesi i sicrhau ein bod mewn gwell sefyllfa i wireddu'r uchelgeisiau hyn. Newid allweddol fu sefydlu 'Tirau Cefnogi', pob un yn cael ei herio i nodi sut y gallant gyfrannu at ein nodau strategol. Mae hyn yn cynnwys tîm 'Cydlunu Amgylchedd Ymchwil ac Arloesi' newydd, sydd â'r dasg benodol o weithio gyda rhanddeiliaid mewnol ac allanol i gyd-ddatblygu amgylchedd ymchwil cyfoethog, cefnogol, heriol ac effeithiol. Bydd y tîm newydd hwn yn gyfrifol am fesur a gwerthuso cynnydd a llwyddiant yn erbyn tri philer y Concordat.

Cyflogaeth

Fel rhan o'n Strategaeth Pobl Sefydliadol rydym wedi ymrwymo i ddefnyddio ein gwerthoedd creadigrwydd, arloesedd, cynwysoldeb ac ymddiriedaeth, a'n hymddygiad o arweinyddiaeth, dewrder, atebolrwydd ac ystyrydder i ddarparu'r fframwaith i ddenu, recriwtio, datblygu a chadw ein pobl i adlewyrchu ein cymunedau amrywiol. Byddwn yn buddsoddi mewn adeiladu'r sgiliau a'r priodoleddau sydd eu hangen i weithio'n deg gydag unigolion a grwpiau o bob cefndir yng Nghymru, y DU ac yn fyd-eang. Yn benodol mewn perthynas ag Ymchwilwyr, ein nod yw cyflawni hyn drwy sicrhau:

- 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 cynorthwyywyr ymchwil;
- targedu cymrodoriaethau newydd i helpu amrywiaeth ein staff.

Datblygiad Proffesiynol Ymchwilwyr

Byddwn yn parhau i gefnogi'r pileri Datblygiad Proffesiynol Ymchwilwyr drwy:

- sicrhau bod gan Ymchwilwyr fynediad i lwybrau cynnydd proffesiynol priodol.
- datblygu amgylchedd ymchwil perfformiad uchel lle rhoddir amser, gofod a chefnogaeth i ymchwil;
- rhaglen datblygu staff Ymchwil ac Arloesi gynhwysfawr i ddatblygu'r 10 diwrnod o Ddatblygiad Proffesiynol ar gyfer ein grŵp Targed;
- darparu 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 Academiaidd yr Ymchwilwyr (Deoniaid, Penaethiaid Ysgolion/Adrannau/YA); Ymchwilwyr]

Amgylchedd a Diwylliant

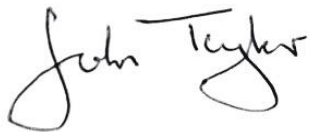
Mae hyd y Cynllun Gweithredu gwreiddiol a gyhoeddwyd gan y Brifysgol ym mis Chwefror 2022 wedi'i ymestyn o'r flwyddyn galendr i flwyddyn academiaidd 2022/23 gan fod hyn yn adlewyrchu arfer gweithredol. O ganlyniad, byddwn yn adrodd ar y flwyddyn academiaidd lawn ym mis Rhagfyr 2024 fel y cytunwyd gyda Universities UK.

	Ffocws ein Cynllun Gweithredu 2022 oedd sicrhau ein bod yn cydymffurfio â'n hymrwymiaid sefydliadol i gefnogi tri philer y Concordat. Bydd ein Cynllun Gweithredu o 2023 ymlaen yn crynhoi ein cynlluniau i gefnogi ein rheolwyr academiaidd ac ymchwilwyr o dan y pilwr 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 Blyneddol 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 hymrwymiaid 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. • Cynhaliwyd sgwrsiau gyda'n Hymchwilwyr a'u rheolwyr llinell yn gynnar yn 2023 i nodi'r cymorth sydd ei angen. Roedd yr ymatebion yn rhan o'n Cynllun Gweithredu ar gyfer 2023/24. • Rydym yn parhau i godi ymwybyddiaeth o'n Hymrwymiaid Uniondeb Ymchwil a Llywodraethu trwy hyfforddiant ac adnoddau ar ein tudalennau gwe, ac yn 2022 fe wnaethom danysgrifio i Wasanaethau Gonestrydd Ymchwil y DU.
Cyflogaeth	Yn ein Cynllun Gweithredu 2022 fe wnaethom ymrwymo i ddau gam gweithredu allweddol fel rhan o'n hymrwymiad i'r pilwr 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 chydaddoldeb ac amrywiaeth. Canfu arolwg Staff 2022 fod 63% o staff yn fodlon â'r polisiau 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. Ymrwymiad: Darparu cyfnod sefydlu effeithiol, gan sicrhau bod ymchwilwyr yn cael yn dod yn rhan o'r gymuned a'u bod yn ymwybodol o bolisiau 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. Roedd ein Cynllun Gweithredu 2022/23 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 Blynnyddol 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. - Ers ymuno â Rhwydwaith Ymgysylltu Polisi'r Brifysgol (UPEN) yn 2022, mae ein Swyddog Polisi Ymchwil ac Arloesi wedi hyrwyddo eu gwasanaethau a'u hyfforddiant i'n staff. Fe gynhalion nhw Ddosbarth Meistr ar-lein UPEN o'r enw "Adeiladu a Chynnal Perthynas â Llundwyr Polisi". Myfyriodd yr Athro David Lloyd ar ei brofiad a rhoddodd fewnwelediad allweddol o'i yrfa yn cynghori ar faterion sy'n effeithio ar sector Bwyd a Diod Cymru. Darparodd Dr Chantelle Haughton drosolwg o'r prosiect Amrywiaeth a Dysgu Proffesiynol Gwrth-hiliaeth (DARPL) a ariennir gan Lywodraeth Cymru. Darparodd y ddau siaradwr fewnwelediad a myfyrdodau i aelodau UPEN o bob rhan o'r DU. Rydym hefyd wedi bod yn ymwneud ag is-bwyllgorau rhanbarthol a datganoledig, ac wedi cael ein gwahodd i gymryd rhan mewn panel ym mis Mai '24 i drafod cyfleoedd a heriau ymgysylltu â phrifysgolion ôl-92. - Rydym yn parhau i gymryd rhan yn Rhaglen Crwsibl Cymru a'i hyrwyddo'n frwd i'n hymchwilyr. Mae'r Swyddog Datblygu Staff hefyd wedi cymryd yr awenau fel Arweinydd Sefydliadol ar gyfer Crwsibl Cymru, gan sicrhau yn ogystal â marchnata cyffredinol y rhaglen bod staff yn cael eu targedu'n unigol. Mae hi hefyd yn cyfrannu at ddyluniad y rhaglen i sicrhau ei bod yn ystyried anghenion ymchwilyr Met Caerdydd. - Llwyddodd Rhwydwaith Cymru ar gyfer y Concordat i gyflwyno'r cynllun "Gwnaed yng Nghymru; Cyfres Straeon Ymchwilyr Gyrfa Ymchwilydd. Anelwyd y digwyddiadau hyn at ymchwilydd ar ddechrau eu gyrfa (ymchwilyr ôl-raddedig ac ôl-ddoethurol). Eu pwrpas oedd rhoi cipolwg i ymchwilyr ar ddechrau eu gyrfa ar yr amrywiaeth eang o opsiynau gyrfa llwyddiannus ochr yn ochr â'r llwybr academaidd "traddodiadol". Mae'r grŵp wrthi'n trafod sut i barhau â mentrau tebyg ar sail Cymru gyfan.

	- Rydym hefyd wedi adeiladu ar lwyddiant ein cyfres o sgysiau 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 chynghor 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. Mae pob sgwrs yn cael ei recordio ac ar gael i'r holl staff trwy adran Ymchwil ac Arloesi ein gwefan. - Trefnodd y Swyddog Datblygu Staff 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	
i. 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. ii. 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 academiaidd. Mae hyn yn adlewyrchu arfer gweithredol yn well. iii. 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	
i. Byddwn yn ehangu aelodaeth ein GGC i gynnwys ymchwilwyr a'u rheolwyr llinell. ii. Bydd y Swyddog Datblygu Staff yn cymryd cyfrifoldeb gweithredol o ddydd i ddydd am weithredu'r Concordat. iii. Bydd y Swyddog Datblygu Staff yn blaenoriaethu llwybr dilyniant a dyrchafiad ein llwybr targed fel blaenoriaeth. Mae hyn yn adlewyrchiad o'r blaenoriaethau a nodwyd yn y grwpiau ffocws. iv. 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.	
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: i. y GGC sefydliadol ar 12 Rhagfyr 2023; ii. Pwyllgor Ymchwil ac Arloesi'r Brifysgol ar 13 Rhagfyr 2023; a iii. Bwrdd Academiaidd ar 7 Chwefror 2024 (i'w nodi). iv. Y Pwyllgor Cynllunio Strategol a Pherfformiad ar 11 Mawrth 2024 (is-bwyllgor Bwrdd y Llywodraethwyr)	

Llofnod ar ran y corff llywodraethu:



Cyswllt ar gyfer ymholiadau: John Taylor, Cadeirydd Bwrdd y Llywodraethwyr

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)