|  |  |
| --- | --- |
| **Adroddiad Blynyddol y Concordat i Gefnogi Datblygiad Gyrfa Ymchwilwyr** | |
| **Enw'r Sefydliad** | Prifysgol Metropolitan Caerdydd |
| **Cyfnod adrodd** | 1 Medi 2023 i 31 Awst 2024 |
| **Dyddiad cymeradwyo gan gorff llywodraethu** | 04 Ebrill 2025 |
| **Dyddiad cyhoeddi ar-lein** | 02 Mai 2025 |
| **Cyfeiriad gwe yr adroddiad blynyddol** |  |
| **Cyfeiriad gwe tudalen we Concordat Datblygu Ymchwilwyr sefydliadol** | <https://www.cardiffmet.ac.uk/research/Pages/concordat.aspx> |
| **Cysylltwch am gwestiynau/pryderon ynghylch datblygu gyrfa ymchwilwyr** | Yvonne Morgan, Swyddog Datblygu Staff  [Ymorgan@cardiffmet.ac.uk](mailto:Ymorgan@cardiffmet.ac.uk) |
| **Datganiad dyddiad a anfonwyd at Concordat Datblygu Ymchwilwyr** | 02 Mai 2025 |

|  |  |
| --- | --- |
| **Datganiad ar sut mae'r sefydliad yn creu, cynnal ac yn ymgorffori diwylliant ymchwil sy'n cynnal amgylchedd cadarnhaol a chynhwysol i ymchwilwyr ar bob cam o'u gyrfaoedd (uchafswm o 500 gair)**  Rydym yn parhau i wneud cynnydd da wrth ddatblygu amgylchedd ymchwil cryf a chynaliadwy. Gwelir hyn gan y buddsoddiad parhaus yn ein Hamgylchedd Ymchwil a Datblygu o'n cyllid sy'n Gysylltiedig ag Ansawdd (QR), a gynyddodd dros 80% yn REF2021, a'n dyraniad Cronfa Arloesi Ymchwil Cymru (RWIF). Yn 2023, cawsom gyllid hefyd gan gyllid yr Amgylchedd a Diwylliant Ymchwil CCAUs Cymru (WREC). Dyma'r flwyddyn gyntaf i unrhyw gyllid gael ei ddarparu i Brifysgolion Cymru i gefnogi'r amgylchedd ymchwil a diwylliant, a oedd yn gam cadarnhaol ymlaen. Fodd bynnag, roedd y lefel isel iawn o fuddsoddiad a gafwyd o'i gymharu â Phrifysgolion yn Lloegr, yn hynod siomedig, gyda Met Caerdydd yn derbyn dim ond tua £13K.  Wedi'i ategu gan y buddsoddiadau hyn, mae ein diwylliant ymchwil yn parhau i dyfu, gyda chefnogaeth strwythuredig parhaus yn cael ei gynnig drwy ystod eang o fentrau. Mae'r rhain yn cynnwys:   * Cefnogi'r cynllun 'Merched i Ddarllenydd ac Athro', sydd ar gael i bob academydd menywaidd ar unrhyw gyfnod gyrfa, sydd wedi gwthio ein canran ni o fenywod yn yr Athrawiaeth o ymhell islaw meincnod HESA i fod yn sylweddol uwch na hynny ac wedi arwain at biblinell yrfa o Ddarllenwyr sy’n ferched yn 2:1 yn fwy na dynion. Yn 2023/24 symudodd RIS o gynnig setiau Dysgu Gweithredu yn unig i ddigwyddiadau a gweithdai sy'n canolbwyntio ar y Cyfnod Gyrfa a Clinigau CV a Cais. * Ein cyfres ddarlithoedd 'Sut y deuthum... ', yn agored i'r holl staff a myfyrwyr ymchwil, lle mae Athrawon ymchwil o ystod o gefndiroedd yn rhoi sgwrs amser cinio 20 munud wedi'i recordio ac yna 40 munud o Holi ac Ateb. * Mae ein rhaglen 'Datgelu', sydd bellach yn ei thrydedd flwyddyn, yn becyn cymorth pwrpasol, wedi'i dargedu llwyddiannus sydd wedi'i anelu at ymchwilwyr sy'n dod i'r amlwg sydd â'r potensial i ddal arian sylweddol o ffynonellau annwyl ac mae'n cynnwys elfennau hyfforddiant a mentoriaeth. * Cynhaliwyd ein Wythnos Ymchwil ac Arloesi Met Caerdydd agoriadol rhwng 1 a 5 Gorffennaf 2024. Yn dwyn y teitl “Harnessing Research and Innovation for Change”, roedd y digwyddiad yn cynnwys ystod o ddigwyddiadau wedi'u hanelu at staff ac ymchwilwyr doethurol gyda'r nod cyffredinol o ddod ag ymchwilwyr o bob rhan o'r sefydliad at ei gilydd i drafod eu diddordebau a'u prosiectau ymchwil, ac i feithrin ymdeimlad mwy o gymuned sy'n canolbwyntio ar Ymchwil a Datblygu. * Ym mis Gorffennaf 2024 fe wnaethom hefyd gefnogi lansiad R:IDEAS rhwydwaith newydd a gynlluniwyd i feithrin a chefnogi ymchwilwyr ar bob cam o'u gyrfa ac o bob maes yn y Brifysgol. Mae'r rhwydwaith yn cael ei arwain gan staff academaidd a chefnogaeth gan staff o RIS. Lansiwyd y rhwydwaith yn ystod wythnos Ymchwil a Datblygu ac roedd y sesiynau yn canolbwyntio ar gasglu syniadau ar gyfer gweithgareddau yn y dyfodol, nodi anghenion diwylliant ymchwil a datblygu dyheadau i gefnogi ein cymuned ymchwilwyr. Yn 2024/25 byddwn yn parhau i gefnogi twf RIDEAS. * Mae Met Caerdydd wedi parhau i ymgysylltu â Rhwydwaith Ymgysylltu Polisi y Brifysgol (UPEN), gan roi cyhoeddusrwydd i bob digwyddiad trwy ein calendr digwyddiadau mewnol yn RIS. Rydym yn parhau i gael ein cynrychioli ar yr is-bwyllgor Rhanbarthol ac esblygedig ar gyfer UPEN, gan sicrhau bod llais prifysgol Cymreig ar ôl 1992 yn rhan o'r sgwrs barhaus am y dirwedd ymchwil. Mae Met Caerdydd wedi cael gwahoddiad i gymryd rhan mewn panel i drafod cyfleoedd a heriau ymgysylltu ôl-92 sy'n digwydd yn y flwyddyn academaidd nesaf.   Yn sefydliadol rydym yn parhau i fod yn ymrwymedig i'n statws Athena Swan ac ym mis Gorffennaf 2024 dyfarnwyd gwobr Arian fawreddog i Met Caerdydd a dim ond dwy Brifysgol arall yng Nghymru a 37 o Brifysgolion eraill. Parhawyd i baratoi ein cyflwyniad i'r Siarter Cydraddoldeb Hiliol, sy'n rhoi llwyfan i fyfyrio ar ble yr ydym ar hyn o bryd o ran cefnogi staff BAME, a meysydd gwella. Mae'r ddwy fenter yn gyfrwng pwysig yn ein nodau o ymgorffori diwylliant ymchwil amrywiol. Rydym yn cydnabod bod adeiladu Diwylliant Ymchwil cynhwysol a chefnogol yn broses ddeinamig. Rydym wedi ymrwymo i ymgorffori arfer da wrth iddo ddod i'r amlwg, i gofleidio cyfleoedd newydd, ac i adolygu'n cynnydd yn barhaus.  Rydym yn parhau i gydnabod ein bod ar daith o newid i wella ein diwylliant ymchwil. Rydym yn cydnabod nad yw ein hamgylchedd ymchwil mor amrywiol o hyd ag yr hoffem iddo fod, a bod angen i ni wneud mwy i ddarparu amgylchedd diogel a chefnogol sy'n galluogi unigolion neu grwpiau o fewn ein cymuned ymchwil i ffynnu a theimlo eu bod yn cael eu cefnogi. Rydym yn defnyddio'r Concordat fel cyfrwng i gefnogi'r newid hwn. | |
| **Darparu crynodeb byr o amcanion strategol y sefydliad a**  **cynlluniau gweithredu ar gyfer cyflawni pob un o dair piler y Concordat**  **(amgylchedd a diwylliant, cyflogaeth, a datblygiad proffesiynol**  **ymchwilwyr) ar gyfer eich grwpiau rhanddeiliaid allweddol ynghyd â'ch mesurau ar gyfer**  **gwerthuso cynnydd a llwyddiant (uchafswm o 600 gair)** | |
| **Amgylchedd a diwylliant**  Mae Strategaeth 2030 y sefydliad yn nodi uchelgais glir i alluogi Amgylchedd a Diwylliant gwell. Yn ein Strategaeth Thematig Ymchwil ac Arloesi rydym wedi ymrwymo i gynyddu ymgysylltiad ymchwil, incwm, allbynnau ac effaith ar draws ein portffolio academaidd cyfan, a datblygu diwylliant data agored. I gefnogi ein Strategaeth newydd, mae ein strwythurau cymorth sydd newydd eu hailalinio o fewn y Gwasanaethau Ymchwil ac Arloesi yn sicrhau ein bod mewn sefyllfa well i alluogi'r uchelgeisiau hyn. Mae sefydlu tîm 'Amgylchedd' newydd, sydd wedi'i anelu'n benodol at sicrhau ymagwedd fwy cydlynol tuag at amgylchedd a diwylliant ymchwil ar draws ein holl wasanaethau i ymchwilwyr, wedi galluogi rhai newidiadau i ddigwydd eisoes. Mae'r tîm hwn yn cael y dasg o fesur a gwerthuso cynnydd a llwyddiant yn erbyn tair piler y Concordat.  **Cyflogaeth**  Fel rhan o'n Strategaeth Pobl Sefydliadol rydym wedi ymrwymo i ddefnyddio ein gwerthoedd creadigrwydd, arloesedd, cynhwysoldeb ac ymddiriedaeth a'n hymddygiadau arweinyddiaeth, dewrder, atebolrwydd ac ystwythder, i ddarparu fframwaith i ddenu, recriwtio, datblygu a chadw ein pobl i adlewyrchu ein cymunedau amrywiol, gan fuddsoddi mewn meithrin y 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 bod recriwtio, dethol a dilyniant gyrfa ar bob lefel yn cael eu cyd-fynd â'n gwerthoedd EDI. Rydym yn cyflawni hyn trwy:   * Ddefnyddio amrywiaeth eang o adnoddau, llwyfannau a rhwydweithiau yn rhagweithiol i hyrwyddo a hysbysebu ein rolau ar draws rhwydweithiau a chymunedau. * Rydym yn hysbysebu gweithio hyblyg lle mae'r swydd yn ei gefnogi ac yn defnyddio iaith gynhwysol yn ein holl lenyddiaeth a chyfathrebu yn Gymraeg a Saesneg. Rydym yn annog ceisiadau gan ymgeiswyr ac yn darparu gwybodaeth i unigolion sydd am weithio yn y DU. * Mae ein holl baneli dethol yn cael hyfforddiant recriwtio a dewis a hefyd e-fodiwl rhagfarn anymwybodol. Mae'r hyfforddiant a'r e-fodiwl hwn bellach yn orfodol i staff sydd ar banel. Rydym yn sicrhau bod paneli yn amrywiol o ran rhyw, gyda'r nod o gael sbectrwm eang o nodweddion gan gynnwys ethnigrwydd ac anabledd. * Er mwyn lleihau tuedd anymwybodol yn y broses recriwtio, caiff gwybodaeth ddemograffig bersonol ei thynnu o geisiadau er mwyn caniatáu ar gyfer rhestr fer dienw (a elwir fel arall yn rhestr fer dall). Pan fo angen CV academaidd, neu dystiolaeth ddogfennol ffurf arall ar y Brifysgol, caiff ymgeiswyr eu hysbysu a'u hannog i gael gwared ar wybodaeth bersonol. * Rydym yn parhau i fod yn ymrwymedig i'n Achrediad Hyderus Anabledd a Chyfamod y Lluoedd Arfog drwy sicrhau bod ymgeiswyr sydd naill ai'n datgan anabledd, neu eu bod yn rhan o gymuned y lluoedd arfog ac yn bodloni'r meini prawf hanfodol ar gyfer y rôl yn cael eu cyfweld.   **Datblygiad Proffesiynol Ymchwilwyr**  Byddwn yn parhau i gefnogi pileri Datblygiad Proffesiynol Ymchwilwyr drwy gyflawni'r canlynol:   * datblygu amgylchedd ymchwil perfformiad uchel lle rhoddir amser, gofod a chymorth i ymchwil; * rhaglen ddatblygu staff Ymchwil a Datblygu cynhwysfawr i gefnogi'r 10 diwrnod o Ddatblygiad Proffesiynol ar gyfer ein grŵp Targed; * amserlen o alwadau ariannu i gefnogi prosiectau Ymchwil a Datblygu o bob maint, ac academyddion ar bob cam gyrfa. | |
| **Crynodeb o'r camau a gymerwyd, a gwerthusiad o'r cynnydd a wnaed, yn y cyfnod adrodd presennol i weithredu eich cynllun i gefnogi'r tair piler mewn perthynas â phob un o'ch grwpiau rhanddeiliaid allweddol.** | |
| **Amgylchedd a**  **Diwylliant** | Mae'r canlynol yn grynodeb o'r camau a gymerwyd drwy ein Cynllun Gweithredu 2023/24.   * Ym mis Mawrth 2023 fe wnaethom gyhoeddi a chyfieithu ein Adroddiad Blynyddol 2023 i'r Bwrdd Llywodraethwyr ar wefan y Brifysgol. * Rydym yn parhau i symud ymlaen â'n cais i'r Siarter Cydraddoldeb Hiliol. * Mae gwaith wedi dechrau ar ddigwyddiad 'sefydlu' Cyflwyniad i Ymchwil a fydd yn cael ei gynnig i'r holl staff targed newydd a phresennol gan sicrhau bod ymchwilwyr yn cael eu hintegreiddio i'r gymuned ac yn ymwybodol o bolisïau ac arferion sy'n berthnasol i'w sefyllfa. * Derbyniwyd cymeradwyaeth yn y Bwrdd Academaidd i lwybr dilyniant newydd gael ei ddatblygu gan gefnogi dilyniant o'r canlynol: Cynorthwyydd Ymchwil > Uwch Gynorthwyydd Ymchwil > Cydymaith Ymchwil > Cymrawd Ymchwil > Uwch Gymrawd Ymchwil. Datblygwyd fframwaith cymhwysedd i gefnogi'r rolau i gefnogi gwaith parhaus yn y maes hwn i'r flwyddyn nesaf. * Darperir cyfleoedd hyfforddi rheoli llinell effeithiol i reolwyr ymchwilwyr, penaethiaid adran a chyfwerth fel hyfforddiant gorfodol drwy raglen Manage@Met ar gyfer pob rheolwr llinell sy'n cynnwys modiwlau ar les, cydraddoldeb ac amrywiaeth ac ymagwedd hyfforddi tuag at arweinyddiaeth. Ym mis Awst 2024 roedd 100% o'r rheolwyr wedi cofrestru ar y rhaglen gyda 69% dros hanner ffordd drwodd. * Yn arolwg staff 2024 cytunodd 86% fod eu rheolwr llinell yn agored ac yn hawdd mynd atynt, sef cynnydd o 2% ers 2022. * Canfu arolwg staff 2024 fod 65% o bobl a ymatebodd yn dweud bod eu Iechyd a Lles yn cael eu cefnogi yn y Brifysgol gyda 22% yn rhoi ymateb niwtral a 14% yn negyddol. Mae bron i dri chwarter y bobl yn teimlo y gallant gael cymorth a fydd yn eu helpu yn gadarnhaol, ac mae'r mwyafrif helaeth o bobl yn teimlo'n ddiogel wrth gynnal gweithgareddau gwaith. Ar y cyfan, y thema Iechyd a Lles yw 74% (+ 7pp) ar feincnod TAI a (+5pp) yn erbyn arolwg 2022. Mae lles yn cael ei grybwyll drwy gydol yr ymatebion testun, gyda'r mwyafrif o sylwadau yn ei grybwyll mewn ffordd gadarnhaol ac yn teimlo bod eu lles yn cael ei gefnogi ym Met Caerdydd, nid yn unig o ran lles personol a chydbwysedd bywyd gwaith ond hefyd o ran rhwydweithiau hyfforddi a chymorth. |
| **Cyflogaeth** | * Mae'r Concordat yn parhau i fod yn brif nodwedd ar wefan fewnol ac allanol gan helpu i sicrhau bod staff perthnasol yn ymwybodol o'r peth. * Cwrs Hyfforddiant Uniondeb Ymchwil UKRIO a gynigir i'r holl staff. Cofrestrwyd 86 o staff i ymgymryd â hyfforddiant a chwblhaodd 23 y cwrs. (mae gan staff 12 mis i gwblhau'r cwrs). * Roedd gan gyfnod adolygu Perfformiad a Datblygu 2024 a oedd yn rhedeg o fis Mai i fis Medi 2024 gyfradd cwblhau o 97% gyda nifer o Ysgolion a Chyfarwyddiaethau yn cyrraedd 100%. * Mae Manage@met yn cwmpasu EDI a lles (2 sesiwn benodol ar gyfer rheolwyr ar gyfer lles tîm ac iACT i reolwyr) ac mae hyfforddiant MHFA ac iACT i staff. * Mae gennym fodiwl Ymchwil Moesegol sy'n cael ei gynnig i'r holl staff. |
| **Datblygiad Proffesiynol Ymchwilwyr** | Canfu Arolwg Cyfan Staff 2024 fod 68% o'n staff wedi dweud bod yn derbyn yr hyfforddiant a'r datblygiad sydd eu hangen i wneud eu gwaith yn dda, tra bod 75% (+2% ers 2022) wedi ymateb yn gadarnhaol i'r datganiad bod eu rheolwr llinell yn cefnogi datblygiad eu gyrfa. Yn gyfan gwbl, ymatebodd 49% (-8% ers 2022) yn gadarnhaol bod eu dyheadau datblygu gyrfa yn cael eu bodloni. Er bod hyn 3% uwchlaw'r meincnod allanol, mae ei ostyngiad yn cadarnhau bod angen mwy o waith yma.  Roedd ein Cynllun Gweithredu 2023/24 wedi ein hymrwymo i ddatblygu'r cyfleoedd rydym yn eu darparu i staff er mwyn sicrhau bod y sefydliad yn cefnogi gweithredu'r piler hon yn y ffyrdd canlynol:   * Mae ein rhaglen 'Datgelu', yn becyn cymorth pwrpasol llwyddiannus wedi'i dargedu sydd wedi'i anelu at ymchwilwyr sy'n dod i'r amlwg sydd â'r potensial i ddal arian sylweddol o ffynonellau annwyl ac mae'n cynnwys elfennau hyfforddiant a mentoriaeth. Mae cyfanswm o 17 o staff academaidd bellach wedi cwblhau Datgelu yn llwyddiannus. * Cynhaliwyd ein Wythnos Ymchwil ac Arloesi Met Caerdydd agoriadol rhwng 1 a 5 Gorffennaf 2024. Denodd y digwyddiad wythnos o hyd academyddion, gweithwyr proffesiynol yn y diwydiant, ac Ymchwilwyr Doethurol, gan gael dros 700 o gofrestriadau sesiynau. Dechreuodd y digwyddiad gydag areithiau ysbrydoledig gan yr Is-Ganghellor yr Athro Rachael Langford, Abi Phillips (Arloesedd Llywodraeth Cymru), Heledd Morgan (Comisiynydd y Swyddfa Cenedlaethau'r Dyfodol), a Gareth Berry (Prifddinas-Ranbarth Caerdydd). Cyflwynodd yr Athro Diane Crone a Mark Lester adroddiad Nodau Datblygu Cynaliadwy (SDG), gan bwysleisio pwysigrwydd alinio cyhoeddiadau ymchwil ac allweddeiriau â'r SDGs. Roedd y digwyddiad “Datblygu Cydweithrediadau Effeithiol” wedi cael nifer gwych yn mynychu gan gynrychiolwyr mewnol ac allanol. Roedd y sesiwn hon yn rhoi trosolwg craff o wahanol fathau o gydweithio a mecanweithiau cymorth, gyda sgyrsiau ysgogol gan academyddion a chynrychiolwyr y diwydiant.  Roedd sesiwn “Ingenuity: Lightning Talks” yn cynnwys 12 academydd yn cyflwyno cyflwyniadau deinamig, 9 munud yn arddull TED ar eu hymchwil. Roedd y mynychwyr yn agored i'r amrywiaeth o brosiectau sy'n digwydd ar draws y Brifysgol, ac roedd llawer ohonynt yn arddangos gorymyl rhyngddisgyblaethol sylweddol. Lansiwyd R:IDEAS, rhwydwaith newydd ar gyfer ymchwilwyr, gyda chyfranogiad brwdfrydig gan dros 80 o fynychwyr ar draws y ddau gampws, gan addo datblygiadau cyffrous i'r rhwydwaith yn y dyfodol. Cyflawnodd cynhadledd Grŵp Ymchwilwyr Doethurol y presenoldeb gorau eto. * Fe wnaethom gymryd rhan yn Rhaglen Arweinyddiaeth Ymchwil Prifysgolion Cymru gyda staff yn cael hyfforddiant Arweinyddiaeth Ymchwil drwy gyfres o sesiynau rhithiol a gyflwynir gan uwch academyddion ac arbenigwyr o bob cwr o Gymru. * Rydym wedi lansio ein cyfres Collaboration Kick-Off. Sy'n rhoi cyfleoedd i'n hymchwilwyr archwilio llwybrau newydd a chysylltiadau ymchwil. Mae'r sgyrsiau yn caniatáu i ymchwilwyr gwrdd ag academyddion gweithredol ymchwil rhagorol a chlywed am eu sgiliau a'u profiad a'r cydweithrediadau y maent yn awyddus i'w rhoi ar waith. Cyflwynwyd 5 sgwrs yn ystod y cyfnod adrodd. * Darperir cymorth Datblygu Gyrfa ar sail hyfforddi gan y Swyddog Datblygu Staff a'i gynnig fel cyfle agored i unrhyw un ymgysylltu ag ef. * Datblygwyd sesiwn hyfforddi pwrpasol mewn ymgynghoriad ag Ysgolion. Roedd y sesiynau a gyflwynwyd yn cynnwys 'Datblygu Cynllun Ymchwil' a 'Bod yn strategol a Chynhyrchiol gyda'ch amser ymchwil'. * Mae Met Caerdydd wedi parhau i ymgysylltu â Rhwydwaith Ymgysylltu Polisi y Brifysgol (UPEN), gan roi cyhoeddusrwydd i bob digwyddiad trwy ein calendr digwyddiadau mewnol yn RIS. Ym mis Hydref 2023, cyd-gynhaliodd Met Caerdydd Dosbarth Meistr ar-lein gyda Rhwydwaith Ymgysylltu Polisi y Brifysgol (UPEN) o'r enw “Adeiladu a Chynnal Perthnasoedd â Gwneuthurwyr Polisi”. Myfyriodd yr Athro David Lloyd ar ei brofiad a rhoddodd fewnwelediadau allweddol o'i yrfa yn cynghori ar faterion sy'n effeithio ar sector Bwyd a Diod Cymru. Darparodd Dr Chantelle Haughton drosolwg o brosiect Amrywiaeth a Dysgu Proffesiynol Gwrth-Hiliol (DARPL) a ariennir gan Lywodraeth Cymru. Rhoddodd David a Chantelle fewnwelediadau a myfyrdodau i aelodau UPEN o bob cwr o'r DU. Mae'r Swyddog Ymchwil ac Arloesi — Polisi wedi cynnal 3 gweithdy hyfforddi yn ystod y flwyddyn ddiwethaf i helpu academyddion a myfyrwyr doethuriaeth i ddysgu hanfodion ymgysylltu â pholisi. Roedd y swyddog Ymchwil a Datblygu hefyd wedi cyfarfod â nifer o academyddion i roi cymorth pwrpasol i'r rheini ymhellach ar hyd eu taith ymgysylltu â pholisi, mae hyn wedi arwain at gynnydd mewn ymatebion ysgrifenedig i academyddion y Senedd a Met Caerdydd yn cael eu galw i roi tystiolaeth lafar yn y Senedd/Senedd y DU. Mae'r swyddog Ymchwil a Datblygu yn parhau i sganio gorwel ac anfon cyfleoedd ymgysylltu ledled y brifysgol ac maent wedi ymuno â Rhwydwaith Symudol Gwybodaeth y Senedd yn ddiweddar, ynghyd â Rheolwr Datblygu Effaith y Brifysgol. * Rydym yn parhau i gymryd rhan yn Rhaglen Crucible Cymru ac yn ei hyrwyddo'n weithredol i’n hymchwilwyr. Mae'r Swyddog Datblygu Staff hefyd wedi cymryd drosodd Arweinydd Sefydliadol ar gyfer rhaglen Crucible Cymru gan sicrhau, yn ogystal â marchnata generig y rhaglen, bod staff yn cael eu targedu yn unigol a hefyd y darperir mewnbwn ar ddyluniad y rhaglen gan ystyried anghenion academyddion Met Caerdydd. * Rydym hefyd wedi adeiladu ar lwyddiant ein cyfres o sgyrsiau gyrfa o'r enw 'Sut y deuthum ... 'sy'n cynnwys aelodau o'n athrawiaeth yn rhoi trosolwg o'u llwybr gyrfa hyd yma, eu profiadau, manteision symud rhwng, ac ar draws sectorau cyflogaeth, rôl mentoriaid a secondiadau hyfforddi a chyngor gyrfa allweddol y byddent yn ei roi i ymchwilwyr. Rhannodd 3 Athrawon eu straeon yn ystod y cyfnod adrodd ac mae'r holl sgyrsiau ar gael i'w gweld fel fideos You Tube i staff ymgysylltu â nhw. |
| **Sylwadau ar unrhyw wersi a ddysgwyd o'r gweithgareddau a wnaed dros y cyfnod hwn ac unrhyw addasiadau y bwriadwch eu gwneud i'ch cynllun gweithredu a'ch mesurau llwyddiant o ganlyniad** | |
| 1. Mae'r CIG a'r gwaith a wnaed hyd yma wedi caniatáu inni fesur ein cynnydd hyd yma a deall ble yr ydym wedi ein lleoli. Mae hyn wedi darparu meincnod blynyddol i adeiladu ohono. 2. Mae wedi ail-alinio'r camau cynllunio ac adrodd fel bod adrodd yn digwydd ar ben-blwydd ein haelodaeth yn unol â gofynion, tra bod cynllunio'n cyd-fynd â blynyddoedd academaidd wedi bod yn gadarnhaol a byddwn yn parhau i adrodd fel hyn. 3. Mae penodiad parhaus y Swyddog Datblygu Staff wedi rhoi adnodd ychwanegol angenrheidiol i ni i sbarduno newid. | |
| **Amlinellwch eich prif amcanion wrth gyflawni eich cynllun yn y cyfnod adrodd sydd i ddod** | |
| Bydd y Swyddog Datblygu Staff yn blaenoriaethu'r llwybr dilyniant a dyrchafiad ar gyfer ein llwybr targed fel blaenoriaeth. Adlewyrchu'r materion pwysicaf a nodwyd yn y grwpiau ffocws.  Bydd RIS yn datblygu'r ymsefydlu Ymchwil ac Arloesi ymhellach i sicrhau bod ymchwilwyr yn ymwybodol o'r cymorth a'r hyfforddiant sydd ar gael iddynt i gynorthwyo eu datblygiad gyrfa, gan gynnwys cyfleoedd ariannu mewnol a gweithgareddau datblygu staff.  Gyda chryfder mewn gweithgareddau a adroddwyd o dan y piler Datblygiad Proffesiynol a fydd yn parhau yn y flwyddyn i ddod, rhoddir ffocws i weithgareddau o dan Pileri “Yr Amgylchedd a Diwylliant” a “Cyflogaeth” yn y flwyddyn academaidd sydd i ddod. | |
| **Rhowch ddatganiad byr yn disgrifio proses gymeradwyo eich sefydliad o'r adroddiad hwn cyn i'r corff llywodraethu arwyddo**  Cafodd yr adroddiad hwn ei adolygu a'i gymeradwyo gan:   1. y GGC sefydliadol ar 29 Tachwedd 2024 2. Pwyllgor Ymchwil ac Arloesi’r Brifysgol ar 04 Rhagfyr 2024 3. Bwrdd y Llywodraethwyr ar 03 Ebrill 2025(i’w nodi). 4. Pwyllgor Cynllunio Strategol a Pherfformiad ar 25 Mawrth 2025 (is-fwrdd Bwrdd y Llywodraethwyr) 5. Bwrdd y Llywodraethwyr ar 03 Ebrill 2025 | |

Llofnod ar ran y corff llywodraethu:



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

Cysylltwch ar gyfer ymholiadau: [ymorgan@cardiffmet.ac.uk](mailto:ymorgan@cardiffmet.ac.uk)

Bydd yr adroddiad blynyddol hwn yn cael ei ddadansoddi gan ysgrifenyddiaeth y Concordat i Gefnogi Datblygiad Gyrfa Ymchwilwyr, i nodi arferion da, themâu i'w datblygu 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 drwy'r cyfeiriad e-bost a restrir ar wefan yr RDC:

[www.researchcherdevelopmentconcordat.ac.uk](http://www.researcherdevelopmentconcordat.ac.uk)