 

Gwobr Rhagoriaeth mewn Ymchwil Adnoddau Dynol 2021

- Adolygiad 8-mlynedd

# Cyd-destun ac Amgylchedd Sefydliadol

Mae Prifysgol Glyndŵr mewn cyfnod cyffrous o'i esblygiad wrth i ni baratoi ein cais am Bŵer Dyfarnu Graddau Ymchwil a pharhau i ddatblygu capasiti a gallu ymchwil y Brifysgol. Mae'r Brifysgol wedi nodi ei Gweledigaeth a'i Strategaeth hyd at 2025. Mae ein gwerthoedd craidd fel a ganlyn: Hygyrch, Cefnogol, Arloesol ac Uchelgeisiol, gyda phedwar maes strategaeth sy'n gweithredu'r genhadaeth a'r gwerthoedd: Addysgu sy'n Ysbrydoli, Ymchwil sy'n Trawsnewid, Ymgysylltu sy'n Galluogi, Strwythur sy'n Cynnal.

Mae ymrwymiad y Brifysgol i'r Concordat i Gefnogi Datblygiad Gyrfa Ymchwilwyr yn sail i'r ymgysylltiad gyda holl ymchwilwyr, a’r gefnogaeth a gynigir ac a roddir iddynt, yn staff a myfyrwyr. Rydym wedi cadw'r wobr Rhagoriaeth Adnoddau Dynol mewn Ymchwil ers 2013 ac wedi parhau i ddogfennu a monitro cynnydd yn erbyn egwyddorion y Concordat. Roedd ein Cynllun Gweithredu blaenorol yn canolbwyntio ar ddatblygu a chefnogi Cynorthwywyr Addysgu Graddedig a Chynorthwywyr Ymchwil, gan eu henwi'n benodol fel ein cynulleidfa a'n buddiolwyr allweddol. Ar ôl adolygu ac ystyried, bydd y cynllun gweithredu newydd ar gyfer y cyfnod nesaf o ddwy flynedd bellach yn cael ei anelu at yr holl staff academaidd sydd â chontractau ymchwil ac addysgu (196) a myfyrwyr ymchwil ôl-raddedig (65) a'u bod ar eu cyfer. Gan mai un o brif flaenoriaethau'r Brifysgol o fewn Strategaeth Ymchwil 2018-2025 yw datblygu capasiti a gallu ymchwil y Brifysgol drwy ddatblygu ei staff, rydym yn credu, drwy wneud y staff academaidd i gyd yn fuddiolwyr y Concordat a chynrychioli datblygiad drwy gylch oes yr yrfa, y byddwn yn cryfhau ein hymrwymiad i ddatblygu ymchwil ymhellach.

Mae goruchwyliaeth gyffredinol o'r Wobr Rhagoriaeth Adnoddau Dynol mewn Ymchwil a'r Concordat i Gefnogi Datblygiad Gyrfa Ymchwilwyr yn dod o dan nawdd y Pwyllgor Ymchwil. Mae aelodaeth y Pwyllgor Ymchwil yn cynnwys uwch reolwyr, arweinwyr ymchwil, staff ymchwil dan gontract a chynrychiolwyr myfyrwyr ymchwil ôl-raddedig. Mae'r Pwyllgor Ymchwil yn ystyried ac yn argymell i'r Bwrdd Academaidd unrhyw strategaethau a gweithrediadau diwygiedig o'r Concordat, monitro cynnydd ac adrodd ar gamau y gellir eu cyflawni, sy’n cael eu diweddaru’n flynyddol. Mae'r Dirprwy Is-Ganghellor Ymchwil yn Cadeirio'r Pwyllgor Ymchwil ac yn meddu ar oruchwyliaeth ac arweinyddiaeth strategol cyffredinol o’r dyfarniad a'r Concordat, gan arddangos yr ymrwymiad sefydliadol i gymorth a datblygiad ymchwil ar lefel strategol. O 2018 ymlaen, mae gan bob cyfadran bellach Ddeon Cyswllt sy'n gyfrifol am hyrwyddo a chefnogi ymchwil yn eu cyfadran. Dylanwadwyd ar gynnwys yr adroddiad cynnydd a'r cynllun gweithredu gan dimau ar draws y Brifysgol ac fel y gwelir yn y cynllun dwy flynedd nesaf, mae unigolion, timau a phwyllgorau wedi'u cynnwys o dan ein cyfrifoldebau sy'n ymestyn ar draws pob cwr o'r Brifysgol, i bwysleisio bod hwn yn ymrwymiad sefydliadol llawn.

Pennaeth y Gwasanaeth Ymchwil, y Tiwtor Datblygu Ymchwil, a'r Rheolwr Datblygu Sefydliadol ac Amrywiaeth sy’n gyfrifol am y Wobr a'r Concordat.

# Amgylchiadau 2019-2021

# Cwblhawyd adolygiad Rhagoriaeth Adnoddau Dynol mewn Ymchwil 6 blynedd ym mis Tachwedd 2019. Gohiriwyd ein cynllun gweithredu gwreiddiol ar gyfer 2019-2021 a oedd wedi'i fapio yn erbyn egwyddorion concordat 2008 oherwydd bod angen diwygiadau pellach. Gan fod Concordat newydd 2019 wedi'i gyhoeddi, buddsoddodd y Brifysgol amser i gwblhau dadansoddiad bwlch o sefyllfa bresennol y Brifysgol o ran pob un o'r rhwymedigaethau. Yn sgil y dadansoddiad hwn, lluniodd y Brifysgol gynllun gweithredu newydd wedi'i fapio yn erbyn Concordat newydd 2019 i gwmpasu’r cyfnod 2020-2021 a gyflwynwyd ac a gyhoeddwyd ym mis Medi 2020. Er nad oedd cynllun gweithredu ar waith ar gyfer y cyfnod hwn (Tachwedd 2019-Medi 2020), parhaodd y Brifysgol i fod yn ymrwymedig i ddatblygu a chefnogi'r holl ymchwilwyr.

Fel pob un o sefydliadau a chymunedau'r Brifysgol, cafodd Glyndŵr ei effeithio gan bandemig Covid-19. Mae'r pandemig yn parhau i effeithio ar sut yr ydym ni fel sefydliad yn gweithio ac yn gweithredu a chafodd effaith ar gynnydd rhai o'r gweithgareddau a amlinellwyd yn ein cynllun gweithredu ar gyfer 2020-2021. Fodd bynnag, ymatebodd Glyndŵr yn gyflym i'r amgylchedd sy'n newid o hyd a chroesawodd y manteision cadarnhaol a ddaeth yn sgil y cyfnod clo. Gwnaethom gyfathrebu a chyflenwi ein darpariaethau gan ddefnyddio llwyfannau ar-lein mewn fformatau cydamserol ac anghydamserol. Mewn rhai amgylchiadau, roedd hyn yn golygu ein bod yn gweld mwy o fynychwyr, yn enwedig mewn gweithgareddau datblygu staff a gyflwynwyd drwy Adnoddau Dynol, gyda chynnydd o 24% yn uwch na phresenoldeb y flwyddyn flaenorol. Yn ystod y cyfnod hwn, dewisodd Glyndŵr hefyd danysgrifio i raglen hyfforddiant ar-lein ymchwil ôl-raddedig Prifysgol East Anglia a oedd yn cynnig 62 o sesiynau gwahanol yn ymwneud ag ymchwil a sgiliau proffesiynol. Roedd rhaglen hyfforddi ar-lein UEA yn llwyddiannus ac wedi cael derbyniad da, ac yn sgil hynny tanysgrifiodd y Brifysgol drachefn ar gyfer y flwyddyn 21/22. Er bod effaith Covid yn parhau, mae'r Brifysgol yn parhau i addasu i fath o waith sy'n cynnal ein hymrwymiad i hyfforddi a datblygu ein myfyrwyr a’n staff ymchwil.

# Proses Gwerthuso Mewnol a Mesurau Llwyddiant

Ochr yn ochr â'r dadansoddiad bwlch yn 2020, cynhaliwyd sgyrsiau gyda thimau ar draws y Brifysgol i sicrhau bod agwedd sefydliadol yn cael ei chymryd tuag at unrhyw gamau ac ymrwymiadau newydd. Wrth i ni ddatblygu'r cynllun gweithredu concordat newydd rydym wedi cyfeirio at fentrau allweddol presennol a gynhaliwyd ym Mhrifysgol Glyndŵr, gan gynnwys cynlluniau gweithredu cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, strategaeth Iechyd Meddwl a Llesiant a'r Strategaeth Fenter. Drwy gydol y broses adolygu, rydym hefyd wedi ystyried nid yn unig pa gamau i'w rhoi ar waith, neu sydd eisoes ar waith, ond sut i gyfathrebu a hyrwyddo'r wybodaeth honno yn fwy effeithiol. Rydym hefyd wedi ystyried y ffyrdd newydd o weithio a chysylltu ar draws y brifysgol gan gyflwyno mentrau ar-lein newydd i gefnogi ein hymchwilwyr sy'n gweithio o bell.

Er mwyn casglu tystiolaeth a nodi angen parhaus yn y dyfodol, edrychodd y broses adolygu yn bennaf ar y setiau data canlynol. Canlyniadau'r arolwg o; yr arolwg blynyddol o fyfyrwyr ymchwil ôl-raddedig, arolwg ymgysylltu â staff, arolwg cynorthwywyr ymchwil ac arolygon adborth cynadleddau staff. Gwerthuswyd cofnodion presenoldeb hefyd ar gyfer cyflwyno digwyddiadau datblygu staff a gynhaliwyd gan dîm Adnoddau Dynol y Brifysgol a chofnodion presenoldeb y tîm datblygu ymchwil. At hynny, gan fod ein sesiynau hyfforddi a datblygu ymchwil wedi'u cynnal ar-lein yn ystod y pandemig, roedd unrhyw sesiynau wedi'u haildrefnu ar gael drwy ein hamgylchedd dysgu rhithwir, roeddem yn gallu asesu faint o bobl oedd wedi cael yr hyfforddiant yn anghydamserol. Archwiliwyd Cynlluniau Ymchwil Personol sy'n cynnwys adrannau ar rwystrau, gofynion ac anghenion hyfforddi hefyd yn ystod y broses hon. Wrth symud ymlaen mae'r Brifysgol wedi ymrwymo i'r Arolwg Diwylliant, Cyflogaeth a Datblygu mewn Ymchwil Academaidd. Gan gydnabod fod y nifer o bobl sy'n pleidleisio mewn arolwg yn gallu bod yn isel weithiau, ac yn gobeithio rhoi cynlluniau ar waith i sicrhau bod nifer dda yn pleidleisio, bydd mesurau eraill fel dadansoddeg cyfryngau cymdeithasol, amserlenni presenoldeb, ymweliadau â gwefannau a grwpiau ffocws yn cael eu defnyddio i fesur ein llwyddiant dros y ddwy flynedd nesaf.

# Cyflawniadau allweddol

## Amgylchedd a Diwylliant

Cynlluniwyd cynlluniau ymchwil personol yn 2017 i gefnogi staff ar eu taith ymchwil gan eu galluogi i fyfyrio ynghylch eu cyflawniadau a chyfeiriad arfaethedig eu hymchwil. Dros y ddwy flynedd ddiwethaf, mae'r fenter CYP wedi parhau i ddatblygu gydag adrannau pellach yn cael eu hychwanegu ar rwystrau ac anghenion hyfforddi a chwestiynau sy'n ymwneud â'r Fframwaith Rhagoriaeth Ymchwil. Datblygwyd canllawiau ac enghreifftiau ar gyfer staff ar wahanol gamau o'u gyrfa ymchwil. Mae'r CYP bellach yn rhan o'r cylch Adolygu Datblygiad Personol a disgwylir i staff academaidd uwchlwytho eu CYP i'r system ar-lein a ddefnyddir gan y brifysgol fel rhan o'r CYP blynyddol.

Dechreuodd Tŷ Agored ar gyfer Ymchwil fel menter annog a hwyluso rhwydweithio mewnol a darparu amgylchedd anffurfiol agored i drafod cynlluniau, gweithgareddau a deilliannau ymchwil. Dechreuodd y gyfres fel un tair y flwyddyn i ddechrau, ond oherwydd ei llwyddiant, rydym bellach yn cynnal pedair sesiwn y flwyddyn gyda phresenoldeb cyfartalog o 20 o unigolion sy'n cynnwys staff a myfyrwyr. Yn ein harolwg ymchwil ôl-raddedig 2020-2021, y digwyddiadau datblygu ymchwil y soniwyd amdanynt fwyaf gan ein myfyrwyr oedd llwyddiant y tŷ agored ar gyfer digwyddiadau ymchwil. Mae'r Brifysgol yn falch o'r fenter hon sydd, yn ein barn ni, yn datblygu ac yn cynnal diwylliant ymchwil cefnogol, teg a chynhwysol ym mhob cam o yrfa ymchwil. Dros y ddwy flynedd nesaf rydym yn gobeithio datblygu'r digwyddiadau hyn ymhellach a chynyddu presenoldeb o 20%.

## Cyflogaeth

Roedd ymsefydlu yn y Brifysgol wedi parhau i gael ei adolygu a'i ddatblygu, yn enwedig gan ein bod wedi symud i weithio o bell yn ystod pandemig Covid-19. Mae ymchwil wedi dod yn rhan amlycach o'r broses sefydlu, gan greu canllawiau penodol i gyflwyno'r swyddfa ymchwil a'r gymuned ymchwil yn y Brifysgol. Crëwyd fideos yn cyflwyno pa gymorth ymchwil sydd ar gael yn Glyndŵr a'r datblygiad a'r hyfforddiant sydd ar gael iddynt.

Cynhelir Adolygiadau Datblygiad Proffesiynol yn flynyddol sy’n cael eu monitro'n anffurfiol drwy gydol y flwyddyn academaidd. Mae'r ADP yn cynnig cyfle i staff drafod dyheadau gyrfa, amgylchiadau personol unigol, a lle y gallai bod angen addasiadau i gefnogi'r aelod o staff. Mae canllawiau ADP wedi'u hadolygu a'u diweddaru i adlewyrchu adrannau i reolwyr drafod a chytuno ar anghenion datblygu a hyfforddi. Mae'r ddogfen yn cynnwys amrywiaeth o fathau a ffynonellau dysgu a datblygu, gan gynnwys cwblhau ac ymgysylltu â'r Cynlluniau Ymchwil Personol.

## Datblygiad proffesiynol a gyrfaol

Dyrannu Llwyth Gwaith a Datblygiad Proffesiynol. Mae'r Brifysgol wedi datblygu model dyrannu llwyth gwaith (MDLlG) i gefnogi'r gwaith o ddyrannu dyletswyddau i staff academaidd. Mae'r fframwaith yn nodi y dylid rhoi cyfle i'r holl staff fynychu digwyddiadau datblygu staff, yn fewnol ac yn allanol, yn ogystal ag ymchwil a gweithgarwch ysgolheigaidd ac yn neilltuo adran i gofnodi amser hyfforddi a datblygu blynyddol. Cynhyrchwyd canllawiau ar gwblhau'r adran hon i sicrhau bod adolygwyr MDLlG yn trafod hyn. Darperir dyraniad llwyth gwaith uwch i aelodau newydd o staff ar gyfer hyfforddiant a datblygiad. Mae canlyniadau diweddaraf yr arolwg ymgysylltu â staff yn dangos bod 91% o'r staff yn cytuno bod eu hanghenion hyfforddi unigol yn cael eu trafod. Mae'r Brifysgol yn cydnabod bod angen cyflawni mwy yn y maes hwn ac mae'r cynllun gweithredu newydd wedi cynnwys nifer o gamau gweithredu newydd i gynyddu cyfathrebu ac ymgysylltu ynghylch cyfleoedd hyfforddi a datblygu fel rhan o broses MDLlG.

Mae dyfarniadau datblygu ymchwil yn cyd-fynd â'n prif amcanion i ddatblygu ein staff. Cyflwynwyd dwy wobr am y tro cyntaf i alluogi ymchwilwyr i gydweithio â chydweithwyr mewn prifysgolion eraill a helpu i gefnogi cyllid allanol ar gyfer ceisiadau a chyhoeddiadau ymchwil. Gan gydnabod ei bod yn aml yn anodd cael cymorth ariannol, mae Glyndŵr wedi sefydlu cronfa i helpu i hwyluso'r gweithgareddau hyn. Arweiniodd llwyddiant y gwobrau hyn at gyflwyno trydedd wobr datblygu am gymorth ariannol ar gyfer cyfraniadau cynhadledd, a daeth y wobr hon ar gael i fyfyrwyr ymchwil ôl-raddedig hefyd.

Cymeradwywyd saith gwobr yn 2019/20; cafodd dwy o'r rhain eu canslo neu eu gohirio hyd at 2021 oherwydd pandemig y Coronafeirws, ac mewn un achos, roedd cost gyffredinol y gweithgaredd yn afresymol.

# Camau nesaf a ffocws yn y dyfodol

# Mae'r cynllun gweithredu ar gyfer y ddwy flynedd nesaf yn cynnwys ymrwymiadau cyraeddadwy a mesuradwy i gryfhau ymhellach ein hymroddiad i'r concordat ar draws y tair blaenoriaeth a rhwymedigaethau unigol. Mae'r isod yn rhoi trosolwg o'n blaenoriaethau allweddol ond mae'r holl gamau gweithredu i'w gweld yn y cynllun gweithredu amgaeedig.

## Amgylchedd a diwylliant

Ffocws y ddwy flynedd nesaf yw creu amgylchedd gweithle cynyddol gynhwysol a thryloyw a hyrwyddo diwylliant ymchwil cadarnhaol yn effeithiol, sydd yn ei dro, yn ein barn ni, yn cynnal ein huchelgeisiau i gynyddu capasiti a gallu ymchwil. Bydd y Brifysgol yn neilltuo amser i adolygu a mynd ati i hyrwyddo uniondeb ymchwil ac arfer gorau ymchwil. Ochr yn ochr â'r gyfres Tŷ Agored ar gyfer Ymchwil lwyddiannus, bydd y swyddfa ymchwil yn treialu Caffi Diwylliant Ymchwil dros y ddwy flynedd nesaf fel y gall yr holl staff a myfyrwyr gyfrannu at y drafodaeth ynghylch yr heriau y maent yn eu hwynebu, adolygu'r hyn yr ydym eisoes yn ei wneud yn dda a rhannu’n ehangach sut fyddai diwylliant gwell yn edrych. At hynny, mae llawer o'n camau gweithredu ar gyfer y ddwy flynedd nesaf yn cynnwys sut i gyfathrebu'n effeithiol â'n cymuned ymchwil, gyda chynllun i gynyddu presenoldeb cyfryngau cymdeithasol ymhellach, cwblhau nifer o ymgyrchoedd cyfryngau cymdeithasol ac ail-lansio ein tudalennau gwe allanol a mewnol.

## Cyflogaeth

Rydym yn cydnabod, yn ein Cynllun Gweithredu, nad ydym wedi gwneud cymaint o gamau gweithredu o fewn y rhwymedigaethau Cyflogaeth â'r adrannau eraill, ein nod yw monitro ymatebion yn agos yn ymatebion CEDARs ac arolygon ymgysylltu â staff ac adolygu os oes angen cymryd camau pellach ar gyfer y dyfodol. Er bod llawer o waith wedi'i wneud fel rhan o'n proses sefydlu, mae'r Brifysgol yn nodi bod angen cyfathrebu ac ymgysylltu ymhellach yn benodol ynghylch ymchwil pan fydd ymsefydlu'n digwydd i ymgorffori teimlad o ddiwylliant ymchwil a chymuned yn ystod camau cynnar recriwtio. At hynny, dros y ddwy flynedd nesaf, rydym yn bwriadu hyrwyddo rhaglenni arweinwyr y dyfodol ymhellach ac adolygu unrhyw gynlluniau rheoli ymchwil posibl. Bydd y brifysgol yn parhau i fod yn ymrwymedig i ymgysylltu â'r holl ymchwilwyr, ar unrhyw adeg o'u gyrfa, wrth lunio polisïau perthnasol a chynnal sgyrsiau.

## Datblygiad proffesiynol a gyrfaol

Er bod gwaith wedi'i wneud dros y 4 blynedd diwethaf i roi amser ac ymroddiad penodol i anghenion datblygu a hyfforddi staff a myfyrwyr, mae'r Brifysgol bellach yn cydnabod yr angen i hyrwyddo ac annog staff a myfyrwyr ymhellach i ymgysylltu â'r hyfforddiant a'r datblygiad sydd gennym ni fel Prifysgol i'w gynnig. Mae strategaethau cyfathrebu wedi'u rhoi ar waith yn ein cynllun gweithredu diweddaraf i weithredu ymgyrch sy'n hyrwyddo datblygu ymchwil. Un o'n prif flaenoriaethau dros y ddwy flynedd nesaf yw gweithio gydag ymchwilwyr a chanolfannau ymchwil i adeiladu ein gwelededd ymchwil, ein presenoldeb a’n hunaniaeth ymchwil fel Prifysgol. At hynny, rydym yn gobeithio cynyddu a hyrwyddo ymgynghoriaeth ac ymchwil contractau yn ein hardaloedd lleol a rhanbarthol.