

Manylion

Enw'r sefydliad:	Prifysgol Glyndŵr	Mae'r gynulleidfa sefydliadol* ar gyfer y cynllun gweithredu hwn yn cynnwys:		
Rhif y garfan:	9	Cynulleidfa (buddiolwyr y cynllun gweithredu)	Nifer y	Sylwadau
Dyddiad cyflwyno:	26/11/2021	Ymchwilwyr ôl-raddedig	65	Sylwer bod 36% o'n myfyrwyr ymchwil ôl-raddedig hefyd ar contractau staff eraill yn y Brifysgol, naill ai'n ymwneud â gwasaeth academaidd neu broffesiynol.
Cyd-destun sefydliadol:	Nid oes gan Glyndŵr unrhyw aelod o staff ar contract sy'n ymwneud ag ymchwil yn unig ar hyn o bryd, yn hytrach, mae'r holl aelodau o staff academaidd wedi'u cyflogi ar contract addysgu ac ymchwil. Gan fod datblygu capasiti a gallu ymchwil y brifysgol drwy ddatblygu ei staff yn un o brif flaenoriaethau'r Brifysgol o fewn Strategaeth Ymchwil 2018-2025, rydym yn credu y bydd gwneud ein holl staff academaidd a myfyrwyr ymchwil ôl-raddedig yn fuddiolwyr o'r Concordat a chynrychioli datblygiad drwy gydol y cylch gyrfa, yn cryfhau ein hymrwymiad i ddatblygu ymchwil ymhellach.	Staff addysgu ac ymchwil	195	Mae holl staff academaidd y Brifysgol wedi'u cyflogi ar contract addysgu ac ymchwil
		Cynorthwydd Ymchwil Ôl-ddoethuroi	4	Ar hyn o bryd, mae gennym bedwar Cynorthwydd Ymchwil nad ydynt hefyd wedi'u cyflogi ar contract academaidd gwahanol neu'n cwblhau gradd ymchwil ôl-raddedig.

	Rhwymedigaeth	Camau Gweithredu	Mesur llwyddiant (SMART)	Dyddiad cau	Cyfrifoldeb	Diweddariad ynghylch cynnydd (i'w gwblhau ar gyfer cyflwyno)	Canlyniad
Amgylchedd a Diwylliant							
Rhaid i sefydliadau:							
EC11	Sicrhau bod yr holl staff perthnasol yn ymwybodol o'r Concordat	Creu Gweithgor Concordat sy'n goruchwyllo'r cynllun gweithredu ac sy'n hyrwyddo egwyddorion y Concordat. Bydd y Gweithgorau'n cynnwys staff gweithredol o'r Brifysgol a staff ymchwil o ddisgyblaethau gwahanol, sydd wedi cyraedd lefelau gwahanol o fewn eu gyrfa ymchwil. Bydd y Concordat a chynnydd y cynllun gweithredu yn parhau i fod yn eitem sefydlog ar y Pwyllgor Ymchwil. Bydd y cynllun gweithredu diwygiedig newydd, cyfrifoldebau a diweddariadau'n cael eu cyfathrebu i arweinwyr agweddau ymchwil a Deoniaid Cyswllt.	Targed: Pob aelod o staff a myfyrwyr ymchwil yn deall beth yw'r Cytundeb a beth mae'r Brifysgol yn ei wneud i ddangos ei hymrwymiad i'r egwyddorion. Mesurau: Arolwg CEDAR C43 - 'Cytundeb i Gefnogi Datblygu Gyrfa Ymchwilwyr'. Mesur: Dadansoddeg y cyfryngau cymdeithasol ac ymweliadau â'r dudalen we Mesur: Arolwg staff mewnlol a myfyrwyr ymchwil ôl-raddedig	Ymrwymiad blynyddol parhaus Ionawr 2022 Ionawr 2023	HoRS, PVCR, RDT		
		Creu tudalen gwe Concordat penodol sy'n cynnwys fideos byr yn egluro cyfrifoldebau'r holl randdeiliaid.	Mesur: Derbyn adborth ar gyfathrebiadau a anfonwyd i ofyn a oedd staff a myfyrwyr yn deall yr hyn sydd gan y Brifysgol ar waith i ymrwymo i'r cytundeb.	Cwblhau fideo-Chwefror 2022. Arolwg CEDARS-2023	HoRS, RIM, CMRA		
		Dod yn llofnodwyr o Goncordat Datblygu Ymchwilwyr 2019.	Llwyddiant: 100% o'r ymatebion i arolygon allanol a mewnlol yn nodi dealltwriaeth am y cytundeb.	Ionawr 22	PVCR/VC		
		Creu ymgyrch cyfryngau cymdeithasol i gyfathrebu a hyrwyddo ein hymrwymiad i'r concordat.	Llwyddiant: Cynnydd o 20% mewn 'pencampwyr cytundeb' ar draws y Brifysgol.	Chwefror 22	HoRS, RIM, CMRA		
		Parhau i gynnwys gwybodaeth am y Concordat mewn negeseuon e-bost croesawu i staff ymchwil newydd.		Chwefror 22	ODDM, HoRS		
EC12	Sicrhau bod polisiâu ac arferion y sefydliad sy'n berthnasol i ymchwilwyr yn gynhwysol, yn deg ac yn dryloyw, ac yn cael eu cyfleu'n dda i ymchwilwyr a'u rheolwyr	Cynnal holl bolisiau a gweithdrefnau'r Brifysgol sy'n ymwneud ag ymchwil ar dudalennau gwe'r Swyddfa Ymchwil er mwyn sicrhau bod yr holl ddogfennaeth yn hygyrch ac yn weledol i'r holl fyfyrwyr a staff ymchwil.	Targed: Pob polisi perthnasol a chyfredol i fod mewn man hygyrch i staff a myfyrwyr Targed: Pob awdur polisi yn ymgymryd â hyfforddiant Asesiad Effaith ar Gydraddoldeb.	Ionawr 23	HoRS		

		Datblygu cynnwys ar-lein a chyflwyno sesiynau 'Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb' i'r holl awduron ac adolygwyr polisi.	Mesur: Ymweliadau â thudalennau gwe a lawrlwytho tudalennau polisi Mesur: Monitro presenoldeb Mesur: Arolwg staff mewnol - % yn deall polisiâu sy'n ymwneud ag ymchwil Llwyddiant: 50% o awduron polisi yn ymgymryd â sesiwn hyfforddi yn ystod y flwyddyn gyntaf o'i gyflwyno. Llwyddiant: 80% o ymatebwyr i'r arolwg mewnol yn gyfarwydd â pholisiâu perthnasol.	Mawrth 22	ODDM		
EC13	Hyrwyddo llesiant ac iechyd meddwl da drwy, er enghraifft, rheoli llwythi gwaith a phobl yn effeithiol, a pholisiâu ac arferion effeithiol i fynd i'r afael â gwahaniaethu, bwlio ac aflonyddu, gan gynnwys rhoi cymorth priodol i unigolion sy'n adrodd am broblemau	Recriwtio 'Hyrwyddwyr' a fydd yn cefnogi'r agenda iechyd meddwl a llesiant yn weithredol ar bob lefel o'r sefydliad.	Targed: Cael Hyrwyddwyr Amser i Newid ar draws y Brifysgol, cynrychiolaeth o; fyfyrwr ymchwil ôl-raddedig, cynorthwyyr ymchwil a chynorthwyydd addysgu graddedig, staff gweithredol, staff academiaidd, rheolwyr llinell, uwch arweinwyr ac aelodau Bwrdd. Targed: Staff a myfyrwyr i deimlo bod y sefydliadau yn hyrwyddo'n weithredol pwysigrwydd llesiant ac iechyd meddwl da. Targed: Cynyddu faint o hyfforddiant a sesiynau sydd ar gael a chynyddu presenoldeb yn y digwyddiadau hyn.	Mehefin 22	ODDM, WGSU		
		Cyflwyno cynhadledd llesiant ac iechyd staff i rannu arferion da, codi ymwybyddiaeth o'r hyfforddiant ac adnoddau sydd ar gael i staff.	Mesurau: Arolwg CEDAR- C26 a 41 Mesur: Arolwg Llesiant Myfyrwyr Ymchwil Ôl-raddedig Mewnol Mesur: Monitro presenoldeb ac adborth Llwyddiant: 50% o ymatebwyr arolwg CEDAR i ateb 'Rwyf wedi gwneud' i C26- 'Ym mha feysydd ydych wedi ymgymryd â hyfforddiant a datblygiad proffesiynol arall, neu ym mha feysydd yr hoffech ymgymryd â hyfforddiant a datblygiad o'r fath'- Iechyd Meddwl a Llesiant'.	Medi 22	ODDM, SAGM		
		Cynhyrchu Adroddiad blynyddol ar Iechyd Meddwl a Llesiant yn PGW i bwysleisio setiau data allweddol, cynnydd ac effaith ar fyfyrwyr a staff, a'i gyflwyno i'r Bwrdd Llywodraethwyr.	Llwyddiant: Pob aelod o staff sy'n cymryd rhan yn arolwg CEDAR i 'gytuno neu gytuno'n gryf' â - 'Mae eich sefydliad yn hyrwyddo'n weithredol pwysigrwydd llesiant ac iechyd meddwl da staff?'	Hydref 22	DoO, MHWwg		
		Sefydlu a chydlynu dull canolog at fentrau, ymgyrchoedd a digwyddiadau iechyd a llesiant i godi ymwybyddiaeth ac annog ymgysylltiad	Llwyddiant: Cynnydd cyffredinol o 20% i ddigwyddiadau Iechyd Meddwl a Llesiant, cynnydd o 50% gan staff ymchwil ar gytundeb cyfnod penodol. Llwyddiant: Cynnydd yn y raddfa llesiant meddwl myfyrwyr ymchwil ôl-raddedig o 5%	Hydref 22	MHWA		

EC14	<p>Sicrhau bod rheolwyr ymchwilwyr wedi'u hyfforddi'n briodol o ran cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, a llesiant ac iechyd meddwl</p>	<p>Parhau i ddatblygu tuag at gais Siarter Cydraddoldeb Hiliol. Cynhyrchu rhaglen datblygu staff, a fydd yn cynnwys darpariaeth wyneb yn wyneb, rhai elfennau o ddysgu ar-lein, mynediad at adnoddau a deunyddiau addysgol, digwyddiadau codi ymwybyddiaeth ac ymrwymiad gweledol y Brifysgol i gydraddoldeb Hiliol drwy ffrydiau cyfathrebu.</p>	<p>Targed: Y Sefydliad i ddarparu'r lle a'r llwyfan i drafod Cydraddoldeb Hiliol wrth barhau i ddarparu hyfforddiant ystyrlon yn y meysydd hyn.</p> <p>Mesurau: monitro cynnydd gweithredu'r siarter yn fewnol gan AD Mesur: Arolwg CEDAR- cwestiynau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant dan C26, 37 a 41 Mesur: Ffurflenni adborth Mesur: cofnodion presenoldeb</p> <p>Llwyddiant: Cynllun gweithredu ac amserlen mewn lle i ddatblygu defnydd o'r siarter</p> <p>Llwyddiant: 100% o'r ymchwilwyr ar gytundeb cyfnod penodol wedi cwblhau hyfforddiant Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant. Cynnydd o 10% yn yr holl staff yn cwblhau'r hyfforddiant Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant.</p> <p>Llwyddiant: Ffurflenni adborth yn dangos bod anghenion dysgu staff wedi cael eu bodloni</p>	<p>Cynlluniau gweithredu unigol parhaus ac amserlenni ar waith</p>	<p>ODDM. Pwyllgor Adnoddau Dynol</p>		
		<p>Datblygu Pecynnau Cymorth Canllawiau Menopos i gefnogi unigolion sy'n profi Menopos, gydag un wedi'i anelu at unigolion sy'n profi menopos ac un wedi'i anelu at reolwyr llinell i'w galluogi i gefnogi eu staff yn briodol. Bydd y canllawiau yn cael eu lansio a'u cefnogi gan Gaffi Menopos, yn helpu i leihau'r stigma sydd ynghlwm â thrafod menopos yn y gweithle.</p>	<p>Targed: Y Sefydliad i ddarparu'r lle a'r llwyfan i drafod Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant wrth barhau i ddarparu hyfforddiant ystyrlon yn y meysydd hyn.</p> <p>Mesur: Ymgysylltu gyda phecyn cymorth.</p> <p>Mesur: Arolwg CEDAR</p> <p>Mesur: Arolwg Mewnol Staff</p>	<p>Lansio'r canllawiau a chyfathrebiadau Hydref 2021</p>	<p>ODDM</p>		
		<p>Datblygu Pecyn Offer Anabledd, wedi'i anelu at reolwyr llinell i'w galluogi i gynniw cymorth i aelodau o'u timau sy'n datgan anableddau. Datblygu tuag at ddod yn Gyflogwr Hyderus o ran Anabledd L3</p>	<p>Llwyddiant: 100% o holl Reolwyr ymchwilwyr yn cwblhau pecyn cymorth, 50% o'r staff cyfan yn cwblhau</p> <p>Llwyddiant: Pob rheolwr sy'n cwblhau arolwg CEDAR yn ateb 'Rwyf wedi gwneud' ar gyfer C26- Hyfforddiant cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.</p> <p>Llwyddiant: 100% i ateb eu bod 'yn gyfarwydd â'r Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth'</p>	<p>Awst 23</p>	<p>ODDM, Pwyllgor Adnoddau Dynol</p>		
		<p>Parhau i hyrwyddo a chefnogi dilyniant staff benywaidd drwy'r Rhaglen Aurora Advance HE; rhaglen ddatblygu wedi'i hanelu at aelodau benywaidd o staff sy'n gweithio o fewn AU i gefnogi eu dilyniant i swyddi uwch a mynd i'r afael â'r anghydwysedd mewn swyddi uwch yn y sector.</p>		<p>Hydref 22</p>	<p>ODDM</p>		

EC15	<p>Sicrhau bod ymchwilwyr a'u rheolwyr yn ymwybodol o'r safonau uniondeb ymchwil uchaf posibl ac yn gweithredu'n unol â nhw</p>	<p>Bydd dadansoddiad bwch o'r Concordat newydd ar gyfer Uniondeb Ymchwil yn cael ei gynnal. Bydd unrhyw feysydd newydd sy'n cael eu pwysleisio'n cael eu hamlygu fel rhan o'r cynllun gweithredu ar gyfer y Concordat Uniondeb Ymchwil</p>	<p>Targed: Ymgorffori dealltwriaeth am uniondeb ymchwil i ddiwylliant ymchwil y Brifysgol.</p> <p>Mesurau: Trefnu cyfarfodydd a grwpiau ffocws â'r holl fuddiolwyr i fesur dealltwriaeth bresennol am y cytundeb uniondeb ymchwil a sut y gellir ei ymgorffori ymhellach yn niwylliant ymchwil y Brifysgol, yn eu barn nhw. Cyflwyno adroddiad dadansoddiad bwch i'r Pwyllgor Ymchwil gyda chynllun gweithredu arfaethedig.</p> <p>Mesur: Trafod gyda disgyblaethau gwahanol ac ymchwilwyr gwahanol ar adegau gwahanol o fewn eu gyrfa ymchwil er mwyn deall y gofynion hyfforddi sydd eu hangen o ran Moeseg ac Uniondeb.</p> <p>Mesurau: Arolwg CEDAR C26, C41 a C43</p> <p>Mesur: Ffurflenni monitro Presenoldeb ac Adborth o hyfforddiant mewnol</p>	<p>Cyflwyno dadansoddiad bwch cychwynnol ac adroddiad i Bwyllgor Ymchwil Mai 2022</p>	HoRS		
		<p>Creu cwrs hyfforddiant Moeseg Ymchwil ac Uniondeb Ymchwil sydd ar gael i'r holl staff a myfyrwyr.</p>	<p>Mesur: Gofyn i grŵp o arweinyr adrannau ymchwil, staff ar gytundeb cyfnod penodol a myfyrwyr ôl-raddedig a ydynt yn teimlo bod yr adnoddau wedi bod yn ddefnyddiol.</p> <p>Llwyddiant: Hyfforddiant Moeseg Ymchwil yn cynyddu o 50%, gyda 100% o ymchwilwyr ar gytundeb cyfnod penodol yn mynychu'r hyfforddiant.</p> <p>Llwyddiant: Cael cynllun gweithredu ar waith yn seiliedig ar ddadansoddiad bwch, grwpiau ffocws a ffurflenni adborth ar sut i ymgorffori ymhellach uniondeb ymchwil ac arfer dda yn niwylliant y Brifysgol.</p>	Hydref 23	HoRS, RDO, RDT RC, RESC		
		<p>Creu tudalen benodol ar dudalennau gwe'r Swyddfa Ymchwil sy'n cynnig offer ac adnoddau sy'n ymwneud ag uniondeb ymchwil.</p>	<p>Llwyddiant: 50% o staff a 100% o ymchwilwyr ar gytundeb cyfnod penodol i ddewis 'Rwyf wedi gwneud' ar gyfer C26 CEDAR- 'Wedi ymgymryd â hyfforddiant mewn ...uniondeb ymchwil'</p> <p>Llwyddiant: 100% o ymatebwyr i ddewis, cytuno'n gryf neu gytuno i- 'Mae eich sefydliad yn hyrwyddo'r safonau uchaf o ran uniondeb ac ymddygiad ymchwil' a 'Chytundeb i Gynorthwyo Uniondeb Ymchwil'</p>	Hydref 22	HoRS, RIM		
EC16	<p>Adolygu ac adrodd ar ansawdd yr amgylchedd a diwylliant ymchwil yn rheolaidd, gan gynnwys gofyn am adborth gan ymchwilwyr, a defnyddio'r canlyniadau i wella arferion y sefydliad</p>	<p>Parhau i hyrwyddo ac ymgysylltu â'r holl ymchwilwyr er mwyn cwblhau a diweddarau Cynlluniau Ymchwil Personol (PRP), i'w trafod gyda chyfaill beirniadol a'u hanfon i'r Swyddfa Ymchwil.</p>	<p>Targed: Cynyddu ymgysylltiad â Chynlluniau Ymchwil Personol</p> <p>Targed: Creu newidiadau ystyrion i arferion sefydliadol yn seiliedig ar safbwyntiau ac adborth gan staff</p> <p>Mesurau: Bydd y Swyddfa Ymchwil yn cwblhau dadansoddiad ansoddol o atebion ymchwilwyr yn eu Cynllun Ymchwil Personol ynghylch cymorth ymchwil, rhwystrau a help sefydliadol. Bydd adroddiad yn manylu ar y canfyddiadau hyn yn cael ei gyflwyno i'r Pwyllgor Ymchwil.</p> <p>Mesurau: Trefnir cyfarfodydd gydag ymchwilwyr unigol ar ôl iddynt gyflwyno eu Cynllun Ymchwil Personol, er mwyn trafod ymhellach eu cynlluniau 12 mis a'u hanghenion datblygu.</p> <p>Llwyddiant: Cynyddu nifer y cynlluniau ymchwil personol a gyflwynwyd a'r cynlluniau ymchwil personol adnewyddedig o 51% i 70%. 50% o ymchwilwyr ar gytundeb cyfnod penodol i gael cynllun ymchwil personol ar waith.</p>	Hydref 23	HoRS, RIM, RC		

		<p>Rhedeg Caffis Diwylliant Ymchwil i'r holl staff a'r myfyrwyr ymchwil er mwyn rhannu arfer gorau, codi materion a chynnig atebion ar gyfer newid.</p> <p>Bydd caffis diwylliant ymchwil penodol yn cael eu sefydlu ar gyfer gyrfaoedd ymchwil sydd ar lefelau gwahanol, yn cynnwys un caffi'n benodol ar gyfer ymchwilwyr sydd ar contractau tymor penodol.</p>	<p>Targed: Creu lle i ymchwilwyr drafod diwylliant ymchwil a chael mynegi eu barn am ddatrysiadau ar gyfer newid.</p> <p>Targed: Sicrhau bod ymchwilwyr yn trafod beth yw diwylliant ymchwil.</p> <p>Mesur: Presenoldeb a nifer y Caffis a gynhaliwyd</p> <p>Mesur: Data sy'n cael ei gasglu a'i gynhyrchu yn y Caffis Diwylliant.</p> <p>Mesur: Arolwg Staff Mewnol ac arolwg myfyrwyr ymchwil ôl-raddedig</p> <p>Llwyddiant: Arolwg Ymgysylltiad Staff PGW, drwy gynyddu nifer yr ymatebion gan staff i gwestiynau ynghylch 'Grymuso a Chynnwys Pobl' o 82% i 87%.</p> <p>Llwyddiant: Cynnal 2 Gaffi yn ystod y flwyddyn gyntaf o gyflwyno, gan gynyddu i dri yn yr ail flwyddyn.</p> <p>Llwyddiant: 50% o ymchwilwyr ar gytundeb cyfnod penodol wedi mynychu Caffi Diwylliant.</p> <p>Llwyddiant: Cyfathrebu â'r holl staff a myfyrwyr yn seiliedig ar ddata a gasglwyd o'r caffis ynghylch yr hyn a ddarganfuwyd a pha gamau sydd ar waith.</p>	<p>Rhedeg dau gaffi diwylliant bob blwyddyn ac adrodd adborth i'r RC Hydref 2023</p>	<p>HoRS, RIM, RDO, ADR</p>		
		<p>Parhau i hyrwyddo ac ysgogi'r holl ymchwilwyr i fod yn bresennol mewn Digwyddiadau Agored i Ymchwil. Sicrhau bod y tîm datblygu yn olrhain y syniadau sy'n cael eu cyd-drafod mewn Digwyddiad Agored er mwyn hyrwyddo ymchwil cydweithredol ar draws y Brifysgol.</p>	<p>Targed: Creu lle i ymchwilwyr drafod ymchwil a hyrwyddo cydweithio</p> <p>Targed: Creu lle y gall ymchwilwyr ddangos eu cyraeddiadau a'u straeon llwyddiant</p> <p>Mesur: Presenoldeb a ffurflenni adborth</p>	<p>Medi 23</p>	<p>RDT, RDO</p>		
		<p>Sicrhau bod adborth gan PRPs a digwyddiadau Hyfforddiant Ymchwil yn cael ei ystyried wrth gynllunio'r cynadleddau staff dwywaith y flwyddyn i sefydlu themâu lle mae angen cymorth, arweiniad a hyfforddiant pellach ar staff.</p> <p>Sicrhau bod myfyrwyr PGR yn cael bod yn bresennol yn y cynadleddau staff dwywaith y flwyddyn, ac yn cael cyflwyno ynddynt.</p>	<p>Mesur: Creu astudiaethau achos effaith yn seiliedig ar y straeon llwyddiant sy'n cael eu creu o ganlyniad i gynnal Digwyddiad Agored.</p> <p>Llwyddiant: Cynyddu ymgysylltiad o 20% ar gyfer pob mynychwr ac o 50% i ymchwilwyr ar gytundeb cyfnod penodol.</p> <p>Llwyddiant: Gallu creu dwy astudiaeth achos o ddigwyddiadau agored</p>	<p>Medi 23</p>	<p>HoRS, RDT, ET</p>		
Rhaid i gyllidwyr:							
ECF1	<p>Cynnwys gofynion sy'n hyrwyddo diwyllianau ac amgylcheddau teg, cynhwysol a chadarnhaol mewn galwadau am gyllid perthnasol, amodau a thelerau, adrodd am grantiau, a pholisïau</p>						
ECF2	<p>Ystyried sut y gall cyfleoedd a pholisïau ariannu hwyluso patrymau a ffyrdd o weithio gwahanol, a hyrwyddo llesiant ac iechyd meddwl ymchwilwyr</p>						
ECF3	<p>Sicrhau bod gofynion galwadau am gyllid a phrosesu dethol yn cynnig cydraddoldeb o ran cyfleoedd rhwng grwpiau gwahanol o ymchwilwyr, yn cydnabod cyd-destunau personol, ac yn</p>						
Rhaid i reolwyr ymchwilwyr:							

ECM1	Ymgymryd â chyfleoedd hyfforddi a datblygu perthnasol sy'n ymwneud â chydrraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, a rhoi'r rhain ar waith yn eu gwaith	Sicrhau bod rheolwyr ymchwilwyr yn ymgysylltu â chynnwys ar-lein sydd newydd ei ddatblygu ar gyfer 'sesiynau Asesiad Effaith ar Gydraddoldeb.	Targed: Pob awdur polisi yn ymgymryd â hyfforddiant Asesiad Effaith ar Gydraddoldeb. Mesur: Monitro presenoldeb Llwyddiant: 50% o awduron polisi yn ymgymryd â sesiwn hyfforddi o fewn y flwyddyn gyntaf o'i gyflwyno.	Chwefror 23	ODDM		
		Sicrhau bod rheolwyr ymchwilwyr wedi derbyn ac ymgysylltu â'r Pecyn Cymorth Troseddau Casineb, wedi'i anelu at reolwyr llinell i'w galluogi i ddarparu cymorth ac addysgu aelodau eu tîm mewn perthynas â digwyddiadau troseddau casineb.	Targed: Rheolwyr Llinell i ddeall trosedd gasineb ac yn gallu adrodd am ddigwyddiadau yn ymwneud â throsedd gasineb. Targed: Rheolwyr Llinell i ddeall aelodau o dîm sy'n datgan anabledau ac yn gallu rhoi cymorth i aelodau o dîm sy'n datgan anabledau Mesur: Ymgysylltu gyda phecyn cymorth.	Hydref 22	ODDM		
		Sicrhau bod rheolwyr ymchwilwyr wedi derbyn ac ymgysylltu â'r Pecyn Cymorth Anabledd newydd, wedi'i anelu at reolwyr llinell i'w galluogi i gynnig cymorth i aelodau o'u timau sy'n datgan anabledau.	Mesur: Arolwg CEDAR Mesur: Arolwg Mewnol Staff Llwyddiant: 100% o Reolwyr ymchwilwyr yn cwblhau pecyn cymorth. Llwyddiant: Pob rheolwr sy'n cwblhau arolwg CEDAR i ateb 'Rwyf wedi gwneud' ar gyfer C26- Hyfforddiant cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.	Hydref 22	ODDM		
		Sicrhau bod rheolwyr ymchwilwyr wedi cwblhau'r Sesiwn Cydraddoldeb ac Amrywiaeth.	Llwyddiant: Yr holl staff sy'n cwblhau arolwg CEDAR i gytuno'n gryf neu gytuno ag arolwg CEDAR- 'I ba raddau ydych chi'n cytuno â'r datganiadau canlynol mewn perthynas â chydrraddoldeb ac amrywiaeth?' Llwyddiant: 100% o reolwyr llinell ymchwilwyr i ateb eu bod 'yn gyfarwydd â'r Polisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth'	Chwefror 23	ODDM		
ECM2	Sicrhau eu bod nhw, a'u hymchwilwyr, yn gweithredu'n unol â'r safonau uniondeb ymchwil ac ymddygiad proffesiynol gorau posibl	Bydd adolygiad o foesege ymchwil, uniondeb ymchwil a llywodraethu data ymchwil yn cael ei gynnal ynghyd â dadansoddiad bwlch o'r Concordat Uniondeb Ymchwil a drafodwyd yn EC15. Bydd yr adolygiad yn gwerthuso rolau a chyfrifoldebau rheolwyr ymchwilwyr sy'n gweithio gyda nhw i asesu a chyfathrebu sut i ymgorffori'r safonau uchaf o arfer ymchwil o fewn tîm ymchwil.	Targed: Rheolwyr ymchwilwyr i ddeall eu swydd a'u cyfrifoldebau o ran uniondeb ymchwil a deall gweithdrefnau adrodd y Brifysgol. Mesur: Cyfarfodydd gyda rheolwyr ymchwilwyr Mesur: CEDAR C39 Llwyddiant: Bodloni a thrafod uniondeb ymchwil gyda holl reolwyr ymchwilwyr. Llwyddiant: 80% o Reolwyr ymchwilwyr sy'n cwblhau arolwg CEDAR i gytuno gyda phob gosodiad yn 'I ba raddau ydych chi'n cytuno â'r datganiadau canlynol mewn perthynas ag uniondeb ymchwil?'	Mawrth 22	HoRS		
ECM3	Hyrwyddo amgylchedd gweithio iach sy'n cefnogi llesiant ac iechyd meddwl ymchwilwyr, gan gynnwys adrodd am achosion o wahaniaethu, bwlio ac aflonyddu, ac uniondeb ymchwil gwael a mynd i'r afael â hwy	Adolygu datblygiad staff a strategaethau cynefino er mwyn sicrhau bod llesiant ac iechyd meddwl wedi'i ymgorffori fel rhan o'r prosesau, a'i hyrwyddo.	Targed: Cynnwys gwybodaeth Iechyd a Llesiant sydd wedi'i chynnwys fel rhan o'r sesiwn Gynefino a 'chrosawu'. Targed: Rhaglen hyfforddi ar waith fel rhan o'r Fframwaith Tiwtoriaid Personol diwygiedig Mesur: Arolwg CEDAR- C26 a C33 Mesurau: Adborth o Raglen Tiwtor Personol	Medi 22	Pennaeth Adnoddau Dynol/ ODDM		

		Sefydlu hwb iechyd a llesiant i gydlynu gwybodaeth, cymorth a darpariaeth gwasanaeth, ar y cyd ag Undeb y Myfyrwyr ac asiantaethau allanol.	Mesurau: Adborth o'r adolygiad Cynefino Llwyddiant: Lansio hwb llesiant electronig a ffisegol. Llwyddiant: Rheolwyr llinell sy'n cwblhau arolwg CEDAR i ateb 'Rwyf wedi gwneud' i hyfforddiant iechyd meddwl a llesiant.	Mai 22	SAGM, WGSU, Ystadau		
		Ymgorffori iechyd meddwl a llesiant yn ein rhaglen ddatblygu Tiwtor Personol		Hydref 22	SAGM, Tiwtor Personol a Grŵp T&F		
ECM4	Ystyried ceisiadau i weithio'n hyblyg a threfniadau priodol eraill i gefnogi ymchwilwyr yn llawn a hynny'n unol â hawliau statudol a pholisiau'r sefydliad	Ni nodwyd unrhyw gamau brys, mae'r rhwymedigaeth wedi'i chynnwys yn ddigonol drwy'r ddarpariaeth a/neu'r mentrau presennol.	Monitro ymatebion i C14, C25 arolwg CEDAR i adolygu a fydd angen unrhyw gamau gweithredu yn y dyfodol.	Medi 23	amherthnasol		
ECM5	Ymwneud â chyfleoedd i gyfrannu at y gwaith o ddatblygu polisiau sy'n anelu at greu amgylchedd a diwylliant ymchwil mwy cadarnhaol yn eu sefydliad	Annog staff i ddefnyddio Caffis Diwylliant Ymchwil, a bod yn weithgar oddi mewn iddynt, er mwyn rhannu arfer gorau, codi materion a chynnig atebion ar gyfer newid.	Targed: Creu lle i reolwyr ymchwilwyr drafod diwylliant ymchwil a chreu amgylchedd lle gallant glywed pa newidiadau mae staff yn credu a ddylai ddigwydd. Mesur: Presenoldeb rheolwyr ymchwilwyr yng nghaffis diwylliant Llwyddiant: 20% o reolwyr ymchwilwyr wedi mynychu caffi diwylliant. 1 rheolwr ymchwilwyr yn cynnal ei gaffi diwylliant ei hun.	Hydref 23	HoRS, RIM, RDT, RDO		
Rhaid i ymchwilwyr:							
ECR1	Cyfrannu'n weithredol at ddatblygu a chynnal diwylliant ymchwil cefnogol, teg a chynhwysol a bod yn gydweithwyr cefnogol, yn enwedig i ymchwilwyr a myfyrwyr newydd	Parhau i annog a hyrwyddo staff ymchwil a myfyrwyr i fynychu a chyflwyno yn y Digwyddiad Agored ar gyfer ymchwil, sy'n digwydd 4 gwaith y flwyddyn.	Targed: Creu lle i ymchwilwyr drafod ymchwil a hyrwyddo cydweithio Targed: Creu lle y gall ymchwilwyr ddangos eu cyraeddiadau a'u straeon llwyddiant Mesur: Presenoldeb a ffurflenni adborth Mesur: Creu astudiaethau achos effaith yn seiliedig ar y straeon llwyddiant sy'n cael eu creu o ganlyniad i gynnal Digwyddiad Agored. Llwyddiant: Cynyddu ymgysylltiad o 20% ar gyfer pob mynychwr ac o 50% i ymchwilwyr ar gytundeb cyfnod penodol. Llwyddiant: Gallu creu dwy astudiaeth achos o ddigwyddiadau agored	Hydref 23	RDT, RDO		

		<p>Annog Staff Ymchwil a myfyrwyr i gymryd rhan mewn Caffis Diwylliant Ymchwil i rannu arfer gorau, codi materion a chynnig datrysiadau ar gyfer newid</p> <p>Bydd caffis diwylliant ymchwil penodol yn cael eu sefydlu ar gyfer gyrfaeodd ymchwil sydd ar lefelau gwahanol, yn cynnwys un caffii'n benodol ar gyfer ymchwilwyr sydd ar gontractau tymor penodol.</p>	<p>Targed: Creu lle i ymchwilwyr drafod diwylliant ymchwil a chael mynegi eu barn am ddatrysiadau ar gyfer newid.</p> <p>Targed: Sicrhau bod ymchwilwyr yn trafod beth yw diwylliant ymchwil.</p> <p>Mesur: Presenoldeb a nifer y Caffis a gynhaliwyd Mesur: Data sy'n cael ei gasglu a'i gynhyrchu yn y Caffis Diwylliant. Mesur: Arolwg Staff Mewnol ac arolwg myfyrwyr ymchwil ôl-raddedig</p> <p>Llwyddiant: Arolwg Ymgysylltiad Staff PGW, drwy gynyddu nifer yr ymatebion gan staff i gwestiynau ynghylch 'Grymuso a Chynnwys Pobl' o 82% i 87%.</p> <p>Llwyddiant: Cynnal 2 Gaffi yn ystod y flwyddyn gyntaf o gyflwyno, gan gynyddu i dri yn yr ail flwyddyn.</p> <p>Llwyddiant: 50% o ymchwilwyr ar gytundeb cyfnod penodol wedi mynychu Caffi Diwylliant.</p> <p>Llwyddiant: Cyfathrebu â'r holl staff a myfyrwyr, yn seiliedig ar ddata a gasglwyd o'r caffis, ynghylch yr hyn a ddarganfuwyd a pha gamau sydd ar waith.</p>	Rhedeg dau gaffi diwylliant bob blwyddyn ac adrodd adborth i'r RC Hydref 2023	HoRS, RDO		
		<p>Bydd datblygiad cynllun mentor staff newydd yn cael ei lansio yn 2022.</p>	<p>Targed: Ymchwilwyr i deimlo eu bod wedi eu hymgorffori i'r diwylliant ymchwil yn y Brifysgol a bod ganddynt yr amser a'r lle i gael sgysiau anffurfiol ynghylch eu hymchwil</p> <p>Mesur: Ymgymryd â chynllun mentor</p> <p>Mesur: Adborth ansoddol o'r cynllun mentor.</p> <p>Llwyddiant: Fel menter newydd, cynnydd o 10% yn y nifer sy'n ymgymryd â'r cynllun mentor yn ystod yr ail flwyddyn o'i gyflwyno.</p> <p>Llwyddiant: 20% o ymchwilwyr ar gytundeb cyfnod penodol wedi ymgysylltu â'r cynllun mentor</p> <p>Llwyddiant: Adolygu adborth ansoddol ar sut mae'r cynllun wedi galluogi sgysiau ynghylch ymchwil</p>	Ionawr 22	ODDM		
ECR2	<p>Sicrhau eu bod yn gweithredu'n unol â pholisïau cyflogwyr a chyllidwyr o ran uniondeb ymchwil, a chydaddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant</p>	<p>Ymgysylltu â'r ddarpariaeth, a'i hyrwyddo, i gefnogi Uniondeb Ymchwil Rhyddhau adnoddau Uniondeb Ymchwil sydd ar gael ar Dudalennau Gwe'r Swyddfa Ymchwil.</p>	<p>Targed: Ymchwilwyr i ddeall eu swydd a'u cyfrifoldebau o ran uniondeb ymchwil a deall gweithdrefnau adrodd y Brifysgol.</p> <p>Mesur: Cyfarfodydd gyda; staff academaidd ar wahanol lefelau o'u gyrfa, ymchwilwyr ar gontract cyfnod penodol a myfyrwyr ôl-raddedig ymchwil</p> <p>Mesur: Arolwg C29 CEDAR</p> <p>Llwyddiant: Cyfarfod a thrafod uniondeb ymchwil gyda chasgliad o staff a myfyrwyr ar draws y Brifysgol</p> <p>Llwyddiant: 50% o ymchwilwyr sy'n cwblhau arolwg CEDAR i gytuno gyda phob gosodiad yn 'I ba raddau ydych chi'n cytuno â'r datganiadau canlynol mewn perthynas ag uniondeb ymchwil?'</p>	Hydref 22	HoRS		
ECR3	<p>Cymryd camau gweithredu cadarnhaol tuag at gynnal eu hiechyd meddwl a'u llesiant</p>	<p>Gweler ECI4 ac ECM3</p>	<p>Gweler ECI4 ac ECM3</p>	Awst 23	Gweler ECI4 ac ECM3		

ECR4	<p>Defnyddio'r mecanweithiau sydd ar gael i adrodd am staff nad ydynt yn bodloni'r safonau ymddwyn disgwylidig, yn enwedig mewn perthynas â gwahaniaethu, aflonyddu, bwlio, a chamymddygiad ymchwil</p>	<p>Adolygu'r Polisi a'r weithdrefn Urddas yn y Gweithle. Cyfathrebu unrhyw newidiadau i'r holl staff.</p>	<p>Targed: Pob aelod o staff i ymgysylltu â pholisïau a gweithdrefnau sydd ar waith yn ymwneud ag urddas yn y gweithle, ac yn eu deall</p> <p>Mesur: Arolwg CEDAR</p> <p>Mesur: Arolwg Mewnol Staff</p> <p>Llwyddiant: 80% o'r holl staff i gytuno'n gryf neu gytuno gyda'r gosodiadau yn C38 arolwg CEDAR 'I ba raddau ydych chi'n cytuno â'r datganiadau canlynol mewn perthynas â bwlio ac aflonyddu?'</p> <p>Llwyddiant: Cynyddu'r ymateb i arolwg mewnol o 89% i 94% ar gyfer 'Rwy'n gwybod beth i'w wneud petai rywun ddim yn cael ei drin â pharch'</p>	Mawrth 23	ODDM		
		<p>Adolygu'r weithdrefn gamymddwyn gan sicrhau bod y broses adrodd ar unrhyw faterion posibl yn dryloyw, yn glir ac yn deg. Cynnal grwpiau ffocws gyda gwahanol lefelau o ymchwilwyr i drafod syniadau ynghylch mecanweithiau o adrodd a chodi materion yn ymwneud â chamymddwyn o ran ymchwil.</p>	<p>Targed: Yr holl staff a myfyrwyr i ymgysylltu ag adrodd am gamymddygiad ymchwil a deall mecanwaith adrodd am gamymddygiad ymchwil</p> <p>Mesur: Grwpiau ffocws</p> <p>Mesur: Ffurflenni adborth o ddigwyddiadau hyfforddi ymchwil mewnol</p> <p>Mesur: Arolwg CEDAR- C39- I ba raddau ydych chi'n cytuno â'r datganiadau canlynol mewn perthynas ag uniondeb ymchwil?</p> <p>Llwyddiant: Llwyddiant: 75% o ymchwilwyr a 100% o ymchwilwyr ar gytundeb cyfnod penodol sy'n cwblhau arolwg CEDAR yn cytuno gyda phob datganiad mewn perthynas ag 'I ba raddau ydych chi'n cytuno â'r datganiadau canlynol mewn perthynas ag uniondeb ymchwil?'</p> <p>Llwyddiant: Dadansoddiad ansoddol o grŵp ffocws ac adborth i ddangos bod ymchwilwyr yn gwybod sut i adrodd am ddigwyddiadau o gamymddygiad</p>	Hydref 22	HoRS		
ECR5	<p>Ystyried cyfleoedd i gyfrannu at y gwaith o ddatblygu polisiau sydd â'r nod o greu amgylchedd a diwylliant ymchwil mwy cadarnhaol yn eu sefydliad</p>	<p>Adolygu a sefydlu mecanwaith i sicrhau bod staff ymchwil, gan gynnwys ECR a PGRs yn cael eu cynrychioli ar lefel pwyllgor.</p>	<p>Targed: Pwyllgorau a grwpiau ffocws i sicrhau bod gan ymchwilwyr ar gytundeb cyfnod penodol a myfyrwyr ymchwil ôl-raddedig gynrychiolaeth.</p> <p>Mesur: Arolwg Ymgysylltiad Staff mewnol dan 'Grymuso a Chynnwys Pobl'.</p> <p>Mesur: Cynnal cyfarfodydd grŵp ffocws gyda chynrychiolwyr myfyrwyr ymchwil ôl-raddedig ac ymchwilwyr ar gytundeb cyfnod penodol</p> <p>Llwyddiant: 85% o ymchwilwyr ar gytundeb cyfnod penodol yn cwblhau arolwg mewnol- i gytuno â 'Gofynnir am fy safbwyntiau'n rheolaidd'</p> <p>Llwyddiant: Dadansoddiad ansoddol o grwpiau ffocws yn dangos bod myfyrwyr ymchwil ôl-raddedig ac ymchwilwyr ar gytundeb cyfnod penodol yn gwybod bod pwyllgorau a grwpiau ffocws ar gael iddynt ymgysylltu â hwy yn y Brifysgol.</p>	Hydref 23	ODDM, HoRS, ET		

		Ymgysylltu â Chaffis Diwylliant Ymchwil i rannu arfer gorau, codi materion a chynnig datrysiadau ar gyfer newid Bydd caffis diwylliant ymchwil penodol yn cael eu sefydlu ar gyfer gyrfaoedd ymchwil sydd ar lefelau gwahanol, yn cynnwys un caff'i'n benodol ar gyfer ymchwilwyr sydd ar contractau tymor penodol.	Targed: Creu lle i ymchwilwyr drafod diwylliant ymchwil a pholisi sefydliadol a chael mynegi eu barn am ddatrysiadau ar gyfer newid. Mesur: Presenoldeb a nifer y Caffis a gynhaliwyd Mesur: Data sy'n cael ei gasglu a'i gynhyrchu yn y Caffis Diwylliant. Mesur: Arolwg Staff Mewnol ac arolwg myfyrwyr ymchwil ôl-raddedig Llwyddiant: Cynnal 2 Gaffi yn ystod y flwyddyn gyntaf o gyflwyno, gan gynyddu i dri yn yr ail flwyddyn. Llwyddiant: 50% o ymchwilwyr ar gytundeb cyfnod penodol wedi mynychu Caffi Diwylliant. Llwyddiant: Cyfathrebu â'r holl staff a myfyrwyr, yn seiliedig ar ddata a gasglwyd o'r caffis, ynghylch yr hyn a ddarganfuwyd a pha gamau sydd ar waith.	Hydref 23	HoRS		
Cyflogaeth							
Rhaid i sefydliadau:							
E11	Sicrhau prosesau recriwtio agored a thryloyw sy'n seiliedig ar deilyngdod sy'n denu ymchwilwyr ardderchog, gan ddefnyddio arferion dethol a phenodi teg a chynhwysol	Ni nodwyd unrhyw gamau brys, mae'r rhwymedigaeth wedi'i chynnwys yn ddigonol drwy'r ddarpariaeth a/neu'r mentrau presennol.	Monitro ymatebion i arolwg C19, C25 CEDAR i adolygu a fydd angen unrhyw gamau gweithredu yn y dyfodol.	Medi 23	amherthnasol		
E12	Rhoi hyfforddiant cynefino effeithiol, gan sicrhau bod ymchwilwyr yn cael eu cynnwys yn y gymuned ac yn ymwybodol o bolisiau ac arferion sy'n berthnasol i'w swydd	Cynnwys tudalen ymchwil yn y llawlyfr cynefino i gyflwyno'r swyddfa ymchwil, y gwasanaethau cymorth sydd ar gael a ble i ddod o hyd i bolisiau, gweithdrefn, rhwymedigaethau a chyfrifoldebau ymchwil cysylltiedig. Cynnal ymgynghoriad gyda staff ymchwil presennol ynghylch y broses gynefino, a gofyn iddynt pa wybodaeth ddefnyddiol ynghylch ymchwil yr hoffent ei chynnwys.	Targed: Ymchwilwyr i deimlo'n rhan o ddiwylliant ymchwil y sefydliad a bod yn ymwybodol o'r cymorth sydd ar gael iddynt gan y swyddfa ymchwil. Mesurau: Arolwg CEDAR- C20- 'Pan wnaethoch chi ddechrau gyda'ch cyflogwr presennol, pa mor ddefnyddiol oedd y sesiwn gynefino i chi?' Mesurau: Adborth ar y diwrnod cynefino Mesur: Cynlluniau Ymchwil Personol Llwyddiant: 50% o staff/ 75% o ymchwilwyr ar gytundeb cyfnod penodol sy'n cwblhau arolwg CEDAR yn ateb 'defnyddiol iawn' i'r cynefino 'Ar lefel sefydliad?' Llwyddiant: Yr holl staff newydd i gael cynllun ymchwil personol ar waith	Gorffennaf 22	HoRS, ODDM		
		Creu proses newydd ar gyfer cynefino ymchwil gyda'r swyddfa ymchwil ar gyfer yr holl staff ymchwil newydd yn y Brifysgol. Annog ymchwilwyr fel rhan o'r broses gynefino i ddatblygu cynllun ymchwil personol a'i anfon i'r swyddfa ymchwil.		Gorffennaf 22	HoRS, ODDM, AD		
E13	Cynnig llwybrau cydnabod, gwobrwyo a dyrchafu clir a thryloyw ar sail teilyngdod sy'n cydnabod yr ystod lawn o gyfraniadau ymchwilwyr, ac amrywiaeth amgylchiadau personol	Ni nodwyd unrhyw gamau brys, mae'r rhwymedigaeth wedi'i chynnwys yn ddigonol drwy'r ddarpariaeth a/neu'r mentrau presennol.	Monitro ymatebion i C14, C17, C28 arolwg CEDAR Monitro atebion i Arolwg Ymgysylltiad Staff PGW dan 'Adeiladu Gallu' i adolygu a fydd angen unrhyw gamau gweithredu yn y dyfodol.	Medi 23	amherthnasol		
E14	Cynnig cyfleoedd hyfforddiant rheoli llinell a phrosiect effeithiol ar gyfer rheolwyr ymchwilwyr, penaethiaid adran a chyfwerth	Parhau i hyrwyddo staff i gymryd rhan yn y rhaglenni Arweinwyr y Dyfodol sy'n cael eu cynnig i staff ar lefelau is. Treialu rhaglen Arwain PGW wedi ei hanelu at lefel uwch.	Targed: Rheolwyr ymchwilwyr yn teimlo eu bod wedi eu hyfforddi'n briodol i reoli ac arwain. Targed: Yr holl ymchwilwyr i gael mynediad at hyfforddiant arwain	Medi 23	HoE, ODDM		

		Adolygu hyfforddiant y Rhaglen arwain presennol i ganfod a ellir rhoi rhaglen hyfforddi datblygu debyg ar waith, yn benodol ar gyfer rheolwyr ymchwilwyr.	<p>Mesur: Ymatebion i C26, C30, C33 arolwg CEDAR</p> <p>Mesur: Adborth o raglenni</p> <p>Mesurau: Adolygu dadansoddiad o raglen hyfforddi arweinyddion</p> <p>Mesur: Presenoldeb</p> <p>Llwyddiant: 80% o reolwyr ymchwilwyr i ddewis 'Rwyf wedi gwneud' ar gyfer C26- Rheoli perfformiad staff</p> <p>Llwyddiant: 50% o'r holl staff, 70% o ymchwilwyr ar gytundeb cyfnod penodol i gytuno â C30 'Mae gennych amser i ddatblygu eich sgiliau arwain?'</p> <p>Llwyddiant: Cynyddu presenoldeb ymchwilwyr ar gytundeb cyfnod penodol i raglenni o 20%</p>	Medi 23	HoRS, ADR, HoE		
E15	Sicrhau bod arferion gwych o reoli pobl yn cael eu hyrwyddo ledled y sefydliad a'u hymgorffori mewn diwylliant sefydliadol, drwy arfarniadau blynyddol, meini prawf dyrchafu tryloyw, a dyrannu llwythi gwaith	Ni nodwyd unrhyw gamau brys, mae'r rhwymedigaeth wedi'i chynnwys yn ddigonol drwy'r ddarpariaeth a/neu'r mentrau presennol.	Monitro ymatebion i C14, 16, 17 arolwg CEDAR i adolygu a fydd angen unrhyw gamau gweithredu yn y dyfodol.	Medi 23	amherthnasol		
E16	Ceisio gwella diogelwch swyddi i ymchwilwyr, er enghraifft drwy brosesau adleoli mwy effeithiol a defnyddio mwy o gontractau penagored, ac adrodd ar gynnydd	Ni nodwyd unrhyw gamau brys, mae'r rhwymedigaeth wedi'i chynnwys yn ddigonol drwy'r ddarpariaeth a/neu'r mentrau presennol.	Monitro ymatebion i C14, 25 arolwg CEDAR, i adolygu a fydd angen unrhyw gamau gweithredu yn y dyfodol.	Jan-00	amherthnasol		
E17	Ystyried ymchwilwyr a'u rheolwyr yn rhanddeiliaid allweddol yn y sefydliad a rhoi cyfleoedd ffurfiol iddynt ymgysylltu â pholisïau sefydliadol perthnasol a'r penderfyniadau a wneir	Adolygu a sefydlu mecanwaith i sicrhau bod staff ymchwil, gan gynnwys staff contractau tymor penodol a PGRs yn cael eu cynrychioli ar lefel pwyllgor.	<p>Targed: Pwyllgorau a grwpiau ffocws i sicrhau bod gan ymchwilwyr ar gytundeb cyfnod penodol a myfyrwyr ymchwil ôl-raddedig gynrychiolaeth.</p> <p>Mesur: Arolwg Ymgysylltiad Staff mewnol dan 'Grymuso a Chynnwys Pobl'.</p> <p>Mesur: Cynnal cyfarfodydd grŵp ffocws gyda chynrychiolwyr myfyrwyr ymchwil ôl-raddedig ac ymchwilwyr ar gytundeb cyfnod penodol</p> <p>Llwyddiant: 85% o ymchwilwyr ar gytundeb cyfnod penodol yn cwblhau arolwg mewnol- i gytuno â 'Gofynnir am fy safbwyntiau'n rheolaidd'</p> <p>Llwyddiant: Dadansoddiad ansodol o grwpiau ffocws yn dangos bod myfyrwyr ymchwil ôl-raddedig ac ymchwilwyr ar gytundeb cyfnod penodol yn gwybod bod pwyllgorau a grwpiau ffocws ar gael iddynt ymgysylltu â hwy yn y Brifysgol.</p>	Hydref 23	ODDM, HoRS, ET		
Rhaid i gyllidwyr:							
EF1	Cynnwys gofynion sy'n cefnogi gwelliannau i amodau gwaith ymchwilwyr, mewn galwadau perthnasol am gyllid, telerau ac amodau, adrodd ar grantiau, a pholisïau						
EF2	Adolygu effaith galwadau perthnasol am gyllid ar gyflogaeth ymchwilwyr, yn enwedig o ran dilyniant gyrfaol a diffyg diogelwch swydd						

EF3	Cefnogi sefydliadau i ddatblygu polisïau a fframweithiau i hyrwyddo trefniadau cyflogaeth cynaliadwy a gwella diogelwch swyddi, ynghyd â rhoi cyfleoedd i ddatblygu gyrfaoedd						
EF4	Ystyried cydbwysedd eu ffrydiau cyllido perthnasol wrth roi mynediad at gyllid ymchwil a'u heffaith ar bob lefel gyrfa						
Rhaid i reolwyr ymchwilwyr:							
EM1	Ymgymryd â chyfleoedd hyfforddi a datblygu perthnasol fel eu bod yn gallu rheoli ymchwilwyr yn effeithiol a chyflawni eu dyletswydd gofal	Gweler yr holl gamau gweithredu dan E14	Gweler yr holl fesurau llwyddiant dan E14	Medi 23	HoRS, ADR, HoE		
EM2	Ymgyfarwyddo â chodau ymarfer a deddfwriaethau cyflogaeth perthnasol, polisïau sefydliadol, a thelerau ac amodau cyllid grant a gweithio'n unol â hwy	Sicrhau bod yr holl deddfwriaethau a chodau ymarfer cyflogaeth perthnasol ar gael yn rhwydd i'r holl staff a myfyrwyr ymchwil ar ein tudalennau gwe gan gynnwys canllawiau ar delerau ac amodau cyllid grant.	Targed: Rheolwyr ymchwilwyr i ymgysylltu â phob gweithdrefn ar draws y Brifysgol a chefnogi cyfathrebu pob gweithdrefn ar draws y Brifysgol Mesur: Arolwg mewnol i holl reolwyr ymchwilwyr. Llwyddiant: 75% o reolwyr ymchwilwyr i ateb eu bod yn gyfforddus wrth drafod deddfwriaeth berthnasol a pholisïau sefydliadol gyda'u tîm.	Medi 22	HoRS, DM		
EM3	Ymrwymo i brosesau recriwtio, dyrchafu a gwobrwyo ymchwilwyr sy'n gynhwysol, teg a thryloyw a dangos tystiolaeth o hyn	Ni nodwyd unrhyw gamau brys, mae'r rhwymedigaeth wedi'i chynnwys yn ddigonol drwy'r ddarpariaeth a/neu'r mentrau presennol.	Monitro ymatebion i C25 arolwg CEDAR, i adolygu a fydd angen unrhyw gamau gweithredu yn y dyfodol.	Medi 23	amherthnasol		
EM4	Cymryd rhan weithredol mewn sesiynau rheoli perfformiad adeiladol rheolaidd gyda'u hymchwilwyr	Ni nodwyd unrhyw gamau brys, mae'r rhwymedigaeth wedi'i chynnwys yn ddigonol drwy'r ddarpariaeth a/neu'r mentrau presennol.	Monitro ymatebion i C16, 25 arolwg CEDAR, i adolygu a fydd angen unrhyw gamau gweithredu yn y dyfodol.	Medi 23	amherthnasol		
EM5	Ymwneud â chyfleoedd i gyfrannu at ddatblygu polisïau perthnasol yn eu sefydliad	Adolygu a sefydlu mecanwaith i sicrhau bod staff ymchwil, gan gynnwys staff contractau tymor penodol a PGRs yn cael eu cynrychioli ar lefel pwyllgor.	Targed: Pwyllgorau a grwpiau ffocws i sicrhau bod gan ymchwilwyr ar gytundeb cyfnod penodol a myfyrwyr ymchwil ôl-raddedig gynrychiolaeth. Mesur: Arolwg Ymgysylltiad Staff mewnol dan 'Grymuso a Chynnwys Pobl'. Mesur: Cynnal cyfarfodydd grŵp ffocws gyda chynrychiolwyr myfyrwyr ymchwil ôl-raddedig ac ymchwilwyr ar gytundeb cyfnod penodol Llwyddiant: 85% o ymchwilwyr ar gytundeb cyfnod penodol yn cwblhau arolwg mewnol- i gytuno â 'Gofynnir am fy safbwyntiau'n rheolaidd' Llwyddiant: Dadansoddiad ansoddol o grwpiau ffocws yn dangos bod myfyrwyr ymchwil ôl-raddedig ac ymchwilwyr ar gytundeb cyfnod penodol yn gwybod bod pwyllgorau a grwpiau ffocws ar gael iddynt ymgysylltu â hwy yn y Brifysgol.	Hydref 23	ODDM, HoRS, ET		
Rhaid i ymchwilwyr:							

ER1	Sicrhau eu bod yn gweithio'n unol â pholisïau'r sefydliad, gweithdrefnau a deddfwriaeth cyflogaeth, yn ogystal â gofynion eu cyllidwr	Sicrhau bod yr holl ddeddfwriaethau cyflogaeth a chodau ymarfer perthnasol ar gael yn rhwydd i'r holl staff, gan gynnwys canllawiau ar delerau ac amodau cyllid grant.	Targed: Yr holl staff yn gwybod lle gellir cael mynediad hygrych at wybodaeth a phwy yw'r pwynt cyswllt yn y Brifysgol i drafod ymhellach. Mesur: Ymweliadau â thudalennau gwe ymchwil newydd Mesurau: Arolwg Mewnol Staff Mesur: Dadansoddiad ansoddol o ddata o'r Diwylliant Caffis Llwyddiant: 75% o staff ac 80% o ymchwilwyr ar gytundeb cyfnod penodol sy'n cwblhau'r arolwg i gytuno eu bod yn gwybod lle gellir cael mynediad at yr holl godau, polisïau a gweithdrefnau perthnasol. Llwyddiant: Dadansoddiad o setiau data ansoddol i adrodd bod staff yn gwybod un ai lle gellir dod o hyd i ddogfennaeth berthnasol, neu gyda phwy yn y Brifysgol y gellir cysylltu â hwy i'w drafod.	Medi 22	HoRS, DM		
ER2	Deallu eu rhwymedigaethau a chyfrifoldebau o ran adrodd	Adolygu rhwymedigaethau adrodd perthnasol yr holl ymchwilwyr a darparu mecanwaith i sicrhau bod y rhain yn cael eu cyfleu'n effeithiol.	Targed: Cynnal arolwg o holl rhwymedigaethau adrodd ymchwilwyr Mesur: Arolwg Mewnol Staff 'Strwythuro Gwaith' Mesur: Adborth o sesiynau hyfforddi mewol ymchwil Mesur: Grwpiau ffocws gyda holl staff ymchwil ac ymchwilwyr ar gytundeb cyfnod penodol Llwyddiant: Cynllun gweithredu ar waith mewn ymateb i arolwg a mesurau a ddefnyddiwyd Llwyddiant: Cynyddu canran staff ar 'Strwythuro Gwaith' yn gyffredinol o 91% i 95%	Gorffennaf 23	HoRS, HR		
ER3	Ymwneud yn gadarnhaol â thrafodaethau rheoli perfformiad ac adolygiadau gyda'u rheolwyr	Ni nodwyd unrhyw gamau brys, mae'r rhwymedigaeth wedi'i chynnwys yn ddigonol drwy'r ddarpariaeth a/neu'r mentrau presennol.	Monitro ymatebion i C14, 16, 17 arolwg CEDAR i adolygu a fydd angen unrhyw gamau gweithredu yn y dyfodol.	Medi 23	amherthnasol		
ER4	Cydnabod eu rôl fel rhanddeiliaid allweddol yn eu sefydliad a'r gymuned academaidd ehangach a gweithredu ar y rôl hon	Adolygu a sefydlu mecanwaith i sicrhau bod staff ymchwil, gan gynnwys staff contractau tymor penodol a PGRs yn cael eu cynrychioli ar lefel pwyllgor.	Targed: Pwyllgorau a grwpiau ffocws i sicrhau bod gan ymchwilwyr ar gytundeb cyfnod penodol ac ymchwilwyr ôl-raddedig gynrychiolaeth. Mesur: Arolwg Ymgysylltiad Staff mewol dan 'Grymuso a Chynnwys Pobl'. Mesur: Cynnal cyfarfodydd grŵp ffocws gyda chynrychiolwyr myfyrwyr ymchwil ôl-raddedig ac ymchwilwyr ar gytundeb cyfnod penodol Llwyddiant: 85% o ymchwilwyr ar gytundeb cyfnod penodol yn cwblhau arolwg mewol- i gytuno â 'Gofynnir am fy safbwyntiau'n rheolaidd' Llwyddiant: Dadansoddiad ansoddol o grwpiau ffocws yn dangos bod myfyrwyr ymchwil ôl-raddedig ac ymchwilwyr ar gytundeb cyfnod penodol yn gwybod bod pwyllgorau a grwpiau ffocws ar gael iddynt ymgysylltu â hwy yn y Brifysgol.	Hydref 23	ODDM, HoRS, ET		
Datblygiad Proffesiynol a Gyrfaol							
Rhaid i sefydliadau:							
PCDI1	Cynnig cyfleoedd, cymorth strwythuredig, anogaeth ac amser i ymchwilwyr ymgysylltu ag isafswm o 10 diwrnod datblygiad proffesiynol pro rata y flwyddyn, gan gydnabod y bydd ymchwilwyr yn mynd ar drywydd gyrfaoedd ar draws ystod eang o sectorau cyflogaeth	Parhau i gyfathrebu ymarfer proffesiynol 10 diwrnod i'r holl ymchwilwyr ac annog hyn i gael ei drafod a'i gofnodi gan ddefnyddio Model Dyrannu Llwyth Gwaith y Brifysgol.	Targed: Yr holl staff i fod yn ymwybodol o'r ymarfer proffesiynol 10 diwrnod sydd ar gael iddynt a lle gellir cyflawni hyn yn fewnol ac yn allanol Targed: Yr holl staff yn deall beth yw datblygiad proffesiynol o fewn eu maes Mesur: Oriau DPP canolog	Hydref 23	RDT, HoRS, AD, PVCR, HR		

		Datblygu canllaw ar gyfer 'beth yw datblygiad proffesiynol' a fydd ar gael ar wefan y swyddfa ymchwil ac a fydd yn cael ei ddsbarthu i bob ymchwilydd	Mesur: Cofnodion presenoldeb Mesur: C35 arolwg CEDAR Mesur: Ymgynghori ac adborth ar sesiynau hyfforddi a'r fenter 'beth yw datblygiad proffesiynol?' gyda'r holl staff a myfyrwyr Llwyddiant: Cynnydd o 20% mewn presenoldeb digwyddiadau datblygu ymchwil mewnl- yn cynnwys cynnydd o 50% gan ymchwilywr ar gytundeb cyfnod penodol	Mawrth 22	HoRS, RDT, RDO, RIM		
		Annog pob ymchwilydd, a anelwyd yn flaenorol at fyfyrwyr ymchwil yn unig i fynychu Sesiynau Hyfforddi Ymchwilywr PGW.	Llwyddiant: Cynnydd pob gwobr ddatblygu o 10%, cynnydd o 20% i ymchwilywr ar gytundeb cyfnod penodol Llwyddiant: 50% o staff i adrodd 10 diwrnod o ymarfer proffesiynol mewn arolwg CEDAR	Medi 23	RDT, RDO, HoRS		
		Hyrwyddo dyfarniadau Datblygu Ymchwil ar gyfer cyllid allanol, cydweithrediadau cyntaf a chyfraniadau cynhadledd.	Llwyddiant: 80% o staff a myfyrwyr i adrodd ar ffurflenni adborth ar hyfforddiant bod eu disgwyliadau hyfforddiant wedi cael eu cyflawni Llwyddiant: Dadansoddiad ansodol i adolygu bod dogfennu'r hyn yw datblygiad proffesiynol wedi annog datblygiad pellach	Medi 23	HoRS, ADR, DM, RIM		
		Creu amserlen/ calendr o gyfleoedd ymchwil a datblygiad proffesiynol y mae'r Brifysgol yn eu cynnig ac yn gallu eu cefnogi.		Mawrth 22	HoRS, RIM, RDO,		
PCDI2	Rhoi hyfforddiant, cymorth strwythuredig ac amser i reolwyr ymgysylltu ag adolygiadau datblygu gyrfya ystyrlon gyda'u hymchwilywr	Adolygiadau Perfformiad a Datblygu Blynyddol yn cynnwys adran i drafod cynlluniau ymchwil personol a datblygu ymchwil. Er mwyn arwain adolygwyr y broses PDR, bydd cyfleoedd hyfforddi a datblygu ymchwil yn cael eu rhannu â rheolwyr ymchwil.	Targed: Rheolwyr ymchwilywr yn hyderus wrth drafod cynlluniau ymchwil a datblygu eu gyrfya gyda'u hymchwilywr. Mesur: Arolwg CEDAR Mesur: Arolwg Mewnol Staff Mesur: Ymgynghoriad gyda rheolwyr ymchwilywr Llwyddiant: Ymatebion Arolwg Ymgysylltu Staff i 'Reoli Perfformiad'- y nod yw cynyddu ymatebion o +4% Llwyddiant: Adolygiad a chynllun gweithredu ar waith mewn ymateb i'r ymgynghoriad Llwyddiant: 75% o ymchwilywr i gytuno â'r gosodiadau ar ddatblygu gyrfya yn C28- 'I ba raddau ydych chi'n cytuno gyda'r datganiadau canlynol?' Fy rheolwr uniongyrchol	Ebrill 22	HoRS, RDT, RDO, HR		
PCDI3	Sicrhau bod ymchwilywr yn gallu cael cyngor proffesiynol ar reoli gyrfaoedd ar draws ystod o yrfaeodd	Ni nodwyd unrhyw gamau brys, mae'r rhwymedigaeth wedi'i chynnwys yn ddigonol drwy'r ddarpariaeth a/neu'r mentrau presennol.	Monitro ymatebion i C30 arolwg CEDAR i adolygu a fydd angen unrhyw gamau gweithredu yn y dyfodol.	Medi 23	amherthnasol		
PCDI4	Rhoi cyfleoedd ac amser i ymchwilywr ddatblygu eu hunaniaeth ymchwil a'u sgiliau arwain ehangach	Bydd y gwaith presennol o ddatblygu System Gwybodaeth Ymchwil Glyndŵr Wrecsam yn galluogi'r holl staff i greu proffiliau i arddangos eu hunaniaeth ymchwil.	Targed: Yr holl staff a myfyrwyr ymchwil ôl-raddedig i gael lle i adrodd ac arddangos eu hunaniaeth ymchwil yn fewnl ac yn allanol Mesurau: System Adrodd WGRIS Llwyddiant: 50% o'r holl staff, 100% o ymchwilywr ar gytundeb cyfnod penodol, 50% o fyfyrwyr ymchwil ôl-raddedig yn meddu ar broffil WGRIS yn ystod y flwyddyn gyntaf o'i gyflwyno.	Ebrill 22	HoRS, CMRA, IT		

		<p>Annog ymchwilyr i gwblhau cynlluniau ymchwil personol a'u cyflwyno i'r swyddfa ymchwil i allu cefnogi pa ddatblygiadau y gallai fod eu hangen.</p>	<p>Targed: Ymgorffori cynlluniau ymchwil personol i'r broses adolygu datblygiad perfformiad flynyddol Targed: Deall pa ddatblygiadau sydd eu hangen i ymchwilydd ddatblygu ymhellach ac adeiladu capasiti a'u cyfleu i bwyllgorau'r brifysgol.</p> <p>Mesurau: Cwblhau Cynlluniau Ymchwil Personol Mesur: C30 Arolwg CEDAR Mesur: Presenoldeb o 1 i 1 mewn cyfarfodydd cynllun ymchwil personol gyda swyddog ymchwil Mesur: Adolygiad ansoddol o gynllun ymchwil personol</p> <p>Llwyddiant: 100% o ymchwilyr ar gytundeb cyfnod penodol i gael cynllun ymchwil personol ar waith a 70% o'r holl staff i gael cynllun ymchwil personol ar waith Llwyddiant: 10% o'r holl staff wedi cael cyfarfod 1 i 1 gyda swyddog ymchwil ynghylch cynllun ymchwil personol a'r cymorth sydd ei angen Llwyddiant: Cynllun gweithredu wedi ei gwblhau a'i gyflwyno i'r pwyllgor ymchwil yn canolbwyntio ar ddadansoddi cynllun ymchwil personol Llwyddiant: 75% o'r staff sy'n cwblhau arolwg CEDAR yn cytuno'n gryf neu'n cytuno gyda 'Rydych yn ymwybodol o'r cymorth mae eich sefydliad yn ei ddarparu ar gyfer datblygu eich gyrfa a'ch datblygiad proffesiynol?'</p>	Hydref 22	HoRS, RDO, RIM, DM		
		<p>Sefydlu canolfannau ymchwil a chreu tudalennau gwe dynodedig ar wefan allanol Glyndwr, gan arddangos enghreifftiau o astudiaethau ymchwil effeithiol yn y maes hwnnw.</p>	<p>Targed: Ymchwilyr i gael llwyfan i arddangos eu hymchwil a'u hunaniaeth ymchwil Mesur: Cwblhau tudalennau gwe, ymweliadau â thudalen we Llwyddiant: Pob sefydliad, grŵp, disgyblaethau/ adrannau ymchwil i gael tudalen we benodedig i arddangos eu hymchwil ddoe a heddiw</p>	Medi 23	RIM		
		<p>Cyflwyno Cyfres o Ddarlithoedd Cyhoeddus newydd; Glyndwr Talks. Bydd yr holl staff yn gallu cymryd rhan yn y gyfres, er mwy eu helpu nhw i ddatblygu eu hunaniaeth a'u llwyfan ymchwil wrth greu cyfleoedd i ymwneud â'r cyhoedd a rhanddeiliaid allweddol.</p>	<p>Targed: Ymchwilyr i allu cyfleu eu hymchwil yn effeithiol drwy ymgysylltu â'r cyhoedd. Mesurau: Presenoldeb mewn darlithoedd cyhoeddus Mesurau: Nifer yr ymchwilyr yn traddodi mewn darlithoedd cyhoeddus Mesurau: Adborth ar ymgysylltu â'r cyhoedd Mesurau: Adborth ar gyflwyno ymchwil Llwyddiant: Cynyddu presenoldeb mewn darlithoedd cyhoeddus o 20% yn y flwyddyn gyntaf. Llwyddiant: Cynyddu'r diddordeb mewn traddodi mewn darlith gyhoeddus o 30% yn y flwyddyn gyntaf- 10% gan staff ar gytundeb cyfnod penodol Llwyddiant: Adolygiad o adborth gan wahoddedigion a chyflwynwyr i ddangos effaith a datblygiad posib prosiect ymchwil.</p>				

		Parhau i hyrwyddo staff i gymryd rhan yn y rhaglenni Arweinwyr y Dyfodol sy'n cael eu cynnig i staff ar lefelau is. Treialu rhaglen Arwain PGW wedi ei hanelu at lefel uwch.	<p>Targed: Rheolwyr ymchwilwyr yn teimlo eu bod wedi eu hyfforddi'n briodol i reoli ac arwain.</p> <p>Targed: Yr holl ymchwilwyr i gael mynediad at hyfforddiant arwain</p> <p>Mesur: Ymatebion i C26, C30, C33 arolwg CEDAR</p> <p>Mesur: Adborth o raglenni</p> <p>Mesurau: Adolygu dadansoddiad o raglen hyfforddi arweinyddion</p> <p>Mesur: Presenoldeb</p> <p>Llwyddiant: 80% o reolwyr ymchwilwyr i ddewis 'Rwyf wedi gwneud' ar gyfer C26- Rheoli perfformiad staff</p> <p>Llwyddiant: 50% o'r holl staff, 70% o ymchwilwyr ar gytundeb cyfnod penodol i gytuno â C30 'Mae gennych amser i ddatblygu eich sgiliau arwain?'</p> <p>Llwyddiant: Cynyddu presenoldeb ymchwilwyr ar gytundeb cyfnod penodol i raglenni o 20%</p>	Medi 23	HoE, ODDM		
PCDI5	Cydnabod y gall symud rhwng sectorau cyfogaeth a gweithio ar eu traws ddod â buddion i ymchwil ac ymchwilwyr, a chefnogi cyfleoedd i ymchwilwyr brofi hyn	Creu diwylliant ymchwil yn fewnol a gweithio gydag academyddion i ymgysylltu â diwydiant drwy brosiectau ymchwil ac arloesi. Trefnu a chyflwyno digwyddiadau mewnol ar gyfer hyrwyddo gweithgareddau a rhannu arfer gorau Trefnu cyfleoedd ar gyfer datblygu sgiliau i staff academaidd Darparu cymorth pan fo angen drwy gael gafael ar gymorth allanol i wella gallu ac arbenigedd. Cymorth i gynhyrchu Deillio ac IP.	<p>Targed: Staff i fod yn ymwybodol o'r partneriaethau arloesol a diwydiannol posib y gallent ymwneud â hwy.</p> <p>Mesur: Monitro ymatebion i C34 arolwg CEDAR- Beth yw eich diddordeb mewn cymryd rhan yn yr agweddau canlynol ar y system ymchwil?</p> <p>Mesurau: Monitro Cyfnewid Gwybodaeth a Phartneriaethau Cyfnewid Gwybodaeth yn fewnol</p> <p>Mesur: Monitro ymchwil contract ac ymgynghori yn fewnol</p>	Medi 23	HoE, HoRS, PVCR, DM, AD		
		Cynyddu gwaith ymchwil contract ac ymgynghori drwy greu a chynnal perthnasau'r diwydiant. Datblygu cysylltiadau mewnol allweddol. Trefnu cyfleoedd datblygu sgiliau ar gyfer staff academaidd	<p>Llwyddiant: 80% o staff sy'n cwblhau arolwg CEDAR i fynegi diddordeb, e.e. 'Hoffwn wneud hyn' gan ymgysylltu yn yr agweddau canlynol ar y system ymchwil?</p> <p>Llwyddiant: 30+ Taleb Cyfnewid Gwybodaeth y flwyddyn</p> <p>Llwyddiant: 3+ Partneriaeth Cyfnewid Gwybodaeth Bach y flwyddyn</p> <p>Llwyddiant: Cynydd o 10% yn nifer y staff sy'n ymwneud â diwydiant drwy ymchwil a phrosiectau arloesi</p>	Medi 23	HoE, HoRS, PVCR, DM, AD		
PCDI6	Monitro ymgysylltiad ymchwilwyr a'u rheolwyr â gweithgareddau datblygu proffesiynol ac adolygiadau datblygu gyrfaoedd ymchwilwyr, ac adrodd arnynt	Ni nodwyd unrhyw gamau brys, mae'r rhwymedigaeth wedi'i chynnwys yn ddigonol drwy'r ddarpariaeth a/neu'r mentrau presennol.					
Rhaid i gyllidwyr:							
PCDF1	Cynnwys gofynion datblygiad proffesiynol penodol mewn galwadau perthnasol am gyllid, telerau ac amodau, adrodd am grantiau, a pholisïau. Dylai hyn gynnwys amser i ymchwilwyr ymgysylltu ag isafswm o 10 diwrnod datblygiad proffesiynol pro rata y flwyddyn, a thystiolaeth o gynllunio datblygiad gyfaol effeithiol						

PCDF2	Cynnwys Egwyddorion y Concordat a datblygiad ymchwilwyr mewn strategaethau a phrosesau asesu ymchwil					
PCDF3	Cydnabod y bydd cyfran fawr o'r ymchwilwyr y maen nhw'n eu cyllido yn symud ymlaen i yrfaeodd y tu hwnt i'r byd academaidd, ac ystyried sut y gallant annog a chefnogi hyn o fewn eu cylch gorchwyl					
Rhaid i reolwyr ymchwilwyr:						
PCDM1	Cymryd rhan mewn trafodaethau datblygiad gyrfa rheolaidd gyda'u hymchwilwyr, gan gynnwys cynnal adolygiad datblygiad gyrfa o leiaf unwaith y flwyddyn	Annog ymchwilwyr i gyflwyno eu PRP i'r swyddfa ymchwil ar ôl cwblhau eu hadolygiad datblygu perfformiad blynyddol.	Targed: Rheolwyr ymchwilwyr i fod yn hyderus yn trafod cynlluniau ymchwil a datblygu eu gyrfa gyda'u hymchwilwyr. Mesur: Arolwg CEDAR Mesur: Arolwg Mewnol Staff Mesur: Ymgynghoriad gyda rheolwyr ymchwilwyr Llwyddiant: Ymatebion Arolwg Ymgysylltu Staff i 'Reoli Perfformiad'- y nod yw cynyddu ymatebion o +4% Llwyddiant: Adolygiad a chynllun gweithredu ar waith mewn ymateb i'r ymgynghoriad Llwyddiant: 75% o ymchwilwyr i gytuno â'r gosodiadau ar ddatblygu gyrfa yn C28- I ba raddau ydych chi'n cytuno gyda'r datganiadau canlynol? Fy rheolwr llinell uniongyrchol	Ebrill 23	DoF, AD, HoRS	
PCDM2	Cefnogi ymchwilwyr wrth archwilio a pharatoi ar gyfer amrywiaeth o yrfaeodd, er enghraifft, drwy ddefnyddio mentoriaid a gweithwyr proffesiynol yrfaeodd, hyfforddiant, a	Ni nodwyd unrhyw gamau brys, mae'r rhwymedigaeth wedi'i chynnwys yn ddigonol drwy'r ddarpariaeth a/neu'r mentrau presennol.	Monitro ymatebion i gwestiynau C17, 25, 28, 30 arolwg CEDAR i adolygu a fydd angen unrhyw gamau gweithredu yn y dyfodol.	Medi 23	amherthnasol	
PCDM3	Dyrannu o leiaf 10 diwrnod pro rata, y flwyddyn, i'w hymchwilwyr ymgysylltu â datblygiad proffesiynol, gan gefnogi ymchwilwyr i gydbwysu'r gwaith o gyflawni eu hymchwil â'u datblygiad proffesiynol eu hun.	Drwy 'sesiynau briffio ymchwil' i reolwyr llinell ymchwil, bydd cyfathrebu ar 'beth yw datblygiad proffesiynol' ac amserlen digwyddiadau sydd ar y gweill yn cael ei anfon allan.	Targed: Rheolwyr ymchwilwyr i gyfleu'n effeithiol i'w staff ymchwil beth yw datblygiad proffesiynol a dangos pa anghenion datblygu sydd eu hangen arnynt. Mesur: Ymgynghoriad gyda rheolwyr ymchwilwyr Mesur: Arolwg CEDAR Llwyddiant: 75% o ymchwilwyr i gytuno â'r gosodiadau ar ddatblygu gyrfa yn C28- I ba raddau ydych chi'n cytuno gyda'r datganiadau canlynol? Fy rheolwr llinell uniongyrchol Llwyddiant: Adolygiad a chynllun gweithredu ar waith mewn ymateb i'r ymgynghoriad	Rhagfyr 22	DoF, AD, HoRS, ODDM, RDT	
PCDM4	Nodi cyfleoedd, a rhoi amser (yn ogystal â'r lwfans o 10 diwrnod ar gyfer datblygiad proffesiynol), i'w hymchwilwyr ddatblygu eu hunaniaeth ymchwil a sgiliau arwain ehangach, a rhoi clod a chydabyddiaeth briodol i'w hymdrechion.	Hyrwyddo dyfarniadau Datblygu Ymchwil ar gyfer cyllid allanol, cydweithrediadau cyntaf a chyfraniadau cynhadledd.	Targed: Holl reolwyr ymchwilwyr i fod yn ymwybodol o gyfleoedd i'w hymchwilwyr yn fewnol ac yn allanol Targed: Rheolwyr ymchwilwyr yn deall beth yw datblygiad proffesiynol o fewn eu maes Mesur: Ymgynghoriad gyda rheolwyr ymchwilwyr Mesur: Presenoldeb mewn digwyddiadau datblygu ac arwml	Medi 23	HoRS, ADR, DM	

		Darparu arweiniad i reolwyr ymchwil, o ran cefnogi ymchwilwyr i ddatblygu eu hunaniaeth ymchwil, eu sgiliau arwain, cymryd rhan mewn sgysiau datblygu gyrfa, a chydnyddiaeth a gwerth yn y gwaith.	Mesur: Presenoldeb mewn digwyddiadau datblygu a gyflwyno Gwobrau. Llwyddiant: Cynnydd o 20% mewn presenoldeb digwyddiadau datblygu ymchwil mewnol- yn cynnwys cynnydd o 50% gan ymchwilwyr ar gytundeb cyfnod penodol Llwyddiant: Cynyddu pob gwobr ddatblygu o 10%, cynnydd o 20% i ymchwilwyr ar gytundeb cyfnod penodol Llwyddiant: 50% o staff i adrodd 10 diwrnod o ymarfer proffesiynol mewn arolwg CEDAR Llwyddiant: 80% o staff a myfyrwyr i adrodd ar ffurflenni adborth ar hyfforddiant bod eu disgywiliadau hyfforddiant wedi cael eu cyflawni Llwyddiant: Dadansoddiad ansodol i adolygu bod dogfennu'r hyn yw datblygiad proffesiynol wedi annog datblygiad pellach	Mawrth 23	HoRS, RDT, ADR		
PCDM5	Cymryd rhan mewn hyfforddiant arweinyddiaeth a rheolaeth i wella eu heffeithiolrwydd personol, ac i hyrwyddo agwedd gadarnhaol at ddatblygiad proffesiynol.	Parhau i hyrwyddo staff i gymryd rhan yn y rhaglenni Arweinywyr y Dyfodol sy'n cael eu cynnig i staff ar lefelau is. Treialu rhaglen Arwain PGW wedi ei hanelu at lefel uwch.	Targed: Rheolwyr ymchwilwyr yn teimlo eu bod wedi eu hyfforddi'n briodol i reoli ac arwain. Targed: Yr holl ymchwilwyr i gael mynediad at hyfforddiant arwain Mesur: Ymatebion i C26, C30, C33 arolwg CEDAR Mesur: Adborth o raglenni Mesurau: Adolygu dadansoddiad o raglen hyfforddi arweinyddion Mesur: Presenoldeb Llwyddiant: 80% o reolwyr ymchwilwyr i ddewis 'Rwyf wedi gwneud' ar gyfer C26- Rheoli perfformiad staff Llwyddiant: 50% o'r holl staff, 70% o ymchwilwyr ar gytundeb cyfnod penodol i gytuno â C30 'Mae gennych amser i ddatblygu eich sgiliau arwain?' Llwyddiant: Cynyddu presenoldeb ymchwilwyr ar gytundeb cyfnod penodol i raglenni o 20%	Medi 23	HoE, ODDM		
Rhaid i ymchwilwyr:							
PCDR1	Cymryd perchnogaeth dros eu gyrfa, gan nodi cyfleoedd i weithio tuag at nodau gyrfa, gan gynnwys cymryd rhan mewn isafswm o 10 diwrnod o ddatblygiad personol pro rata y	Gweler yr holl gamau gweithredu dan PCDI1	Gweler yr holl fesurau Llwyddiant dan PCDI1	Medi 23	HoRS, RDT, AD, DoF, yr holl staff ymchwil		
PCDR2	Archwilio a pharatoi ar gyfer amrywiaeth o opsiynau o ran gyrfa ar draws sectorau gwahanol, megis defnyddio mentoriaid, gweithwyr proffesiynol gyrfaoedd, hyfforddiant a	Ni nodwyd unrhyw gamau brys, mae'r rhwymedigaeth wedi'i chynnwys yn ddigonol drwy'r ddarpariaeth a/neu'r mentrau presennol.	Monitro ymatebion i C30 arolwg CEDAR i adolygu a fydd angen unrhyw gamau gweithredu yn y dyfodol.	Medi 23	amherthnasol		
PCDR3	Cynnal a chadw cynllun datblygu gyrfa proffesiynol cyfredol ac adeiladu portffolio o dystiolaeth i ddangos y gellir defnyddio eu profiad, i gefnogi ceisiadau am swyddi	Annog yr holl ymchwilwyr i gyflwyno eu PRP i'r swyddfa ymchwil.	Targed: Pob ymchwilwyr i gael cynllun datblygu eu gyrfa ar waith y gellir ei gyfathrebu'n fewnol ac yn allanol. Mesur: Nifer o gynlluniau ymchwil personol a CVs a dderbyniwyd Mesur: Monitro WGRIS yn fewnol	Ebrill 22	Holl staff ymchwil		

		Sicrhau bod staff ymchwil yn cwblhau eu CV academiaidd gan ddefnyddio templed y Brifysgol ac yn ei gyflwyno i'r swyddfa ymchwil. Gweithio gyda PGRs ac ymchwilwyr contractau tymor penodol i ddatblygu ac i lunio eu CV academiaidd	Llwyddiant: Cynnydd o 20% yn y nifer o gynlluniau ymchwil personol a gyflwynir i'r swyddfa ymchwil a 100% o ymchwilwyr ar gytundeb cyfnod penodol i gael cynllun ymchwil personol ar waith. Llwyddiant: 100% o ymchwilwyr ar gytundeb cyfnod penodol gyda CV ar waith Llwyddiant: 50% o'r holl staff, 100% o staff ar gytundeb cyfnod penodol, 50% o fyfyrwyr ymchwil ôl-raddedig yn meddu ar broffil WGRIS yn ystod y flwyddyn gyntaf o'i gyflwyno.	Mehefin 22	HoRS, RDT, AD, DoF, yr holl staff ymchwil		
		Sicrhau bod yr holl ymchwilwyr, yn cynnwys staff contractau tymor penodol yn ymgysylltu gyda System Gwybodaeth Ymchwil Glyndwr Wrexham, ac yn creu ac yn diweddarau proffiliau staff i adlewyrchu portffolio o weithgarwch ymchwil.		Hydref 23	Holl staff ymchwil		
PCDR4	Ymwneud yn gadarnhaol ag adolygiadau datblygiad gyrfya gyda'u rheolwyr	Ni nodwyd unrhyw gamau brys, mae'r rhwymedigaeth wedi'i chynnwys yn ddigonol drwy'r ddarpariaeth a/neu'r mentrau presennol.	Monitro ymatebion i C16, 21, 31 arolwg CEDAR i adolygu a fydd angen unrhyw gamau gweithredu yn y dyfodol.	Medi 23	amherthnasol		
PCDR5	Chwilio am gyfleoedd i ddatblygu eu hunaniaeth ymchwil a sgiliau arwain ehangach a chymryd rhan ynddynt	Gweler yr holl gamau gweithredu dan PCDI4	Gweler yr holl fesurau Llwyddiant dan PCDI4	Medi 23	Holl staff ymchwil		
PCDR6	Ystyried cyfleoedd i ddatblygu eu hymwybyddiaeth a'u profiadau o'r system ymchwil ehangach drwy, er enghraifft, rannu gwybodaeth, datblygu polisi, ymgysylltu â'r cyhoedd a masnacheiddio	Cynyddu gweithgareddau trosglwyddo gwybodaeth gyda sefydliadau lleol a rhanbarthol drwy ddatblygu a rheoli mentrau allweddol i annog ymgysylltu.	Targed: Staff i fod yn ymwybodol o'r partneriaethau arloesol a diwydiannol positif a gallent ymwneud â hwy. Targed: Cynnydd yn yr ymgysylltu â'r cyhoedd a chyfnewid gwybodaeth, a'r darparwyr Addysgol, heb fod yn Addysgol a diwydiannol sy'n barod i ymgymryd â gweithgareddau lleoliadau yn y Brifysgol	Medi 23	HoE		
		Cydweithio i gynyddu a chefnogi cyfleoedd dysgu sy'n gysylltiedig â gwaith i helpu i ddatblygu sgiliau a chyflogadwyedd ein myfyrwyr a'n gradddedigion	Mesur: Monitro ymatebion i C34 arolwg CEDAR- Beth yw eich diddordeb mewn cymryd rhan yn yr agweddau canlynol ar y system ymchwil? Mesurau: Monitro Cyfnewid Gwybodaeth a Phartneriaethau Cyfnewid Gwybodaeth yn fewnol Mesur: Monitro ymchwil contract ac ymgynghori yn fewnol Llwyddiant: 80% o staff sy'n cwblhau arolwg CEDAR i fynegi diddordeb, e.e. 'Hoffwn wneud hyn' gan ymgysylltu yn yr agweddau canlynol ar y system ymchwil? Llwyddiant: 30+ Taleb Cyfnewid Gwybodaeth y flwyddyn Llwyddiant: 3+ Partneriaeth Cyfnewid Gwybodaeth Bach y flwyddyn Llwyddiant: Cynnydd o 10% yn nifer y staff sy'n ymwneud â diwydiant drwy brosiectau ymchwil ac arloesedd Datblygu rheolaeth briodol o brosiectau i sicrhau llwyddiant a chyfleoedd rheolaidd	Medi 23	HoE, Arweinwyr rhaglen		

* Mae'r Concordat yn diffinio ymchwilwyr fel unigolion y mae eu prif gyfrifoldeb yn cynnwys cynnal ymchwil ac sydd wedi'u cyflogi'n arbennig at y diben hwn gan sefydliad addysg uwch neu sefydliad ymchwil. Y brif gynulleidfa yw staff ymchwil, e.e. ymchwilwyr ôl-ddoethurol, cymrodorion ymchwil, cynorthwyyr ymchwil. Mae'r Concordat yn annog sefydliadau i gynnwys grwpiau eraill sy'n cyfrannu'n weithredol at ymchwil fel buddiolwyr eu cynllun gweithredu Concordat. Gallai'r rhain fod yn ymchwilwyr ôl-raddedig; staff ar gontractau addysgu ac ymchwil; clinigwyr; staff cymorth proffesiynol; technegwyr.