

## Adroddiad Blynyddol ar gyfer y Concordat i Gefnogi Datblygu Gyrfaedd Ymchwilwyr

<b>Enw'r Sefydliad</b>	Prifysgol Metropolitan Caerdydd
<b>Cyfnod adrodd</b>	1 Medi 2024 i 31 Awst 2025
<b>Dyddiad cymeradwy gan y corff llywodraethu</b>	25 Mawrth 2026
<b>Dyddiad cyhoeddi ar-lein</b>	09 Ebrill 2026
<b>Cyfeiriad gwe'r adroddiad blynyddol</b>	<a href="#">Concordat Datblygu Ymchwilwyr   Prifysgol Metropolitan Caerdydd</a>
<b>Cyfeiriad gwe tudalen we'r Concordat Datblygu Ymchwilwyr sefydliadol</b>	<a href="https://www.cardiffmet.ac.uk/research/Pages/concordat.aspx">https://www.cardiffmet.ac.uk/research/Pages/concordat.aspx</a>
<b>Cysylltwch ar gyfer cwestiynau/pryderon ynghylch datblygu gyrfa ymchwilwyr</b>	Yvonne Morgan, Swyddog Datblygu Staff <a href="mailto:Ymorgan@cardiffmet.ac.uk">Ymorgan@cardiffmet.ac.uk</a>
<b>Datganiad dyddiad anfon at ysgrifenyddiaeth y Concordat Datblygu Ymchwilwyr drwy</b>	09 Ebrill 2026 <a href="mailto:rdc@ntu.ac.uk">rdc@ntu.ac.uk</a>

**Datganiad ar sut mae'r sefydliad yn creu, cynnal ac yn ymgorffori diwylliant ymchwil sy'n cynnal amgylchedd cadarnhaol a chynhwysol i ymchwilwyr ym mhob cam o'u gyrfaedd (uchafswm o 500 gair)**

Rydym yn parhau i ddefnyddio'r concordat fel cyfrwng i wneud cynnydd wrth ddatblygu diwylliant ac amgylchedd ymchwil cryf a chynaliadwy i'n staff, gyda chefnogaeth strwythuredig barhaus yn cael ei chynnig trwy ystod eang o fentrau. Mae'r rhain yn cynnwys:

- Cefnogi'r cynllun 'Menywod i Ddarllenwyd ac Athro', sydd ar gael i bob academydd benywaidd ar unrhyw gam o'u gyrfa, sydd wedi gwthio ein canran ni o fenywod yn y Proffesoriaeth o ymhell islaw meincnod HESA i fod yn sylweddol uwch na hynny ac wedi arwain at biblinell yrfa o Ddarllenwyr yn 2:1 yn fwy na dynion. Yn 2023/24, symudodd RIS o gynnis setiau Dysgu Gweithredol yn unig i gyflwyno digwyddiadau a gweithdai sy'n canolbwyntio ar y Cyfnod Gyrfa a Chlinigau CV a Ffurflenni Cais. Yn 2024/25 parhaodd y dull cyflwyno hwn, fodd bynnag, arweiniodd oedi i broses dyrchafu Sefydliadol, newidiadau i'r grŵp llywio ac effaith y rhaglen drawsnewid ar yr holl staff at raglen lli o ddiwyddiadau.
- Gan gydnabod yr angen i gefnogi ein hathrawon presennol, sefydlwyd rhwydwaith yr Athrawon Benywaidd i ddarparu lle cyfrinachol i drafod heriau a chyfle i ymgysylltu ag arallgyfeirio gweithredol i gefnogi menywod a'r rhai o leiafrifoedd ethnig i gyrraedd statws Athro drwy'r cynllun Menywod i Ddarllenwyd ac Athro.
- Mae ein academi Ddoethurol yn darparu sesiynau hyfforddi a chefnogi goruchwylwyr i Staff, gyda hyd at 20 o sesiynau gwahanol naill ai'n cael eu cyflwyno'n wyneb yn wyneb neu drwy e-fodiwl sy'n cyd-fynd â Fframwaith Goruchwyllo'r Cyngor Addysg Graddedigion y DU (UKCGE). Mae'r sesiynau'n darparu cyfleoedd ar gyfer dysgu gan gymheiriaid, lledaenu ymchwil ac adeiladu cymuned academiaidd.
- Ein cyfres ddarlithoedd 'Sut y daethum...', sy'n agored i bob aelod o staff a myfyrwyr ymchwil, lle mae Athrawon ymchwil o gefndiroedd yn rhoi sgwrs amser cinio 20 munud wedi'i recordio ac yna 40 munud o sesiwn holi ac ateb. Mae'r sgysiau wedi'u recordio ac ar gael ar ein tudalennau RIS ac yn 2024/25 roedd gennym 115 o staff wedi cofrestru ar gyfer y digwyddiadau hyn.
- Mae ein rhaglen 'Datgelu', sydd bellach yn ei phumed flwyddyn, yn becyn cymorth pwrpasol, wedi'i anelu at ymchwilwyr sy'n dod i'r amlwg sydd â'r potensial i sicrhau cyllid sylweddol o ffynonellau parchus ac mae'n cynnwys elfennau hyfforddi a mentora.
- Yn dilyn llwyddiant Datgelu, lanswyd Cynllun Cyllid Ymchwil ac Arloesi newydd (Rise) yn 2024/25. Wedi'i hanelu at ymchwilwyr sydd ar ddechrau eu gyrfa, mae'r rhaglen yn darparu hyfforddiant, mentora a chefnogaeth gan gymheiriaid i academyddion ysgrifennu eu cais grant cyntaf.
- Lanswyd rhwydwaith R:IDEAS ym mis Gorffennaf 2024 i feithrin a chefnogi ymchwilwyr ym mhob cam o'u gyrfa ac o bob rhan o'r Brifysgol. Yn ystod 2024/25, dadansoddod yr arweinydd academiaidd ganlyniadau'r sesiynau a nododd bedwar prif faes i'w harchwilio ymhellach. Cafodd y gwaith ar y rhwydwaith ei oedi yn ystod y rhaglen drawsnewid a bydd yn aildechrau yn 2025/26.
- Mae Rhaglen Arweinyddiaeth Ymchwil Prifysgolion Cymru yn fenter arweinyddiaeth ymchwil ledled Cymru sydd â'r nod o wella galluoedd arweinyddiaeth, sgiliau, galluoedd a hyder ymchwilwyr i arwain a rheoli'n fwy effeithiol. Mae'r rhaglen yn tynnu ar

arbenigedd mewn arweinyddiaeth o fewn cymuned Prifysgolion Cymru a Chymdeithas Ddysgedig Cymru i adeiladu a meithrin ymgysylltiad a rhwydweithio traws-sefydliadol. Mae'r rhaglen yn darparu cymysgedd o weithdai ar-lein, trafodaethau grŵp a hyfforddiant i alluogi cyfranogwyr i fyfrio ar eu dull eu hunain o arweinyddiaeth a nodi sut i wella eu sgiliau ymhellach fel arweinwyr ymchwil mewn Prifysgolion ledled Cymru.

- Gan gydnabod y rôl bwysig y mae Cymdeithas Ddysgedig Cymru yn ei chwarae wrth gryfhau cydweithio, uniondeb a chynhwysiant ar draws cymuned ymchwilwyr Cymru, roedd Met Caerdydd yn falch o gynnal eu:
  - Symposiwm Ymchwilwyr Gyrfa Gynnar (YGC) ar 3ydd a 4ydd Gorffennaf, 2025. Y digwyddiad oedd trydydd Colociwm YGC blynyddol, gan ddarparu llwyfan i 140 o ymchwilwyr ar ddechrau eu gyrfa rannu eu gwaith a rhwydweithio gyda chydweithwyr a chymrodyr o bob cwr o Gymru mewn amgylchedd cefnogol ac ysbrydoledig.
  - Peilota digwyddiad Rhwydwaith Menywod i gefnogi mwy o fenywod yn cael eu henwebu i Gymrodoriaeth y Gymdeithas ac ymestyn eu rhwydweithiau presennol.
  - Sesiynau Cymrodyr y Dyfodol ar-lein ac yn bersonol i bob aelod o staff sydd â diddordeb mewn dod yn Gymrawd neu ddarganfod sut i enwebu cymrodyr.

Yn sefydliadol rydym yn parhau i fod wedi ymrwymo i'n gwobr Arian Athena Swan a dyfarnwyd ein Gwobr Efydd i ni o dan y Siarter Cydraddoldeb Hiliol yn 2024/25. Mae'r ddaud fenter yn gyfrwng pwysig o ran ein nodau o ymgorffori diwylliant ymchwil amrywiol.

**Rhowch grynodeb byr o amcanion strategol y sefydliad a chynlluniau gweithredu ar gyfer cyflawni pob un o dair colofn 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)**

Yn ystod 2024/25, aeth Prifysgol Metropolitan Caerdydd, yn debyg iawn i Brifysgolion eraill yn y sector, trwy raglen adferiad ariannol a oedd yn dominyddu gweithgareddau. O ganlyniad, aeth y Brifysgol trwy Raglen Drawsnewid, gan edrych ar arbedion cost ac ail-alinio gwasanaethau i fodloni Strategaeth 2030. Adnewyddodd y Strategaeth ein cenadaethau i greu mwy o eglurder o ran pwrpas a chyflwynodd ddangosyddion perfformiad allweddol diwygiedig gan arwain at ohirio neu adnewyddu llawer o'r gweithgareddau a gynlluniwyd.

### **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, incwm, allbynnau ac effaith ymchwil ar draws ein portffolio academiaidd cyfan, a datblygu diwylliant data agored. I gefnogi'r Strategaeth newydd, cychwynnwyd y gwaith o ailstrwythuro adrannol y Gwasanaethau Ymchwil ac Arloesi a chanoli ei gwasanaethau ym mis Mawrth 2025 gydag ymgynghori parhaus ac ailgynllunio gwasanaethau yn digwydd drwy gydol 2025/26.

Er bod camau gweithredu wedi'u gohirio, mae ymrwymiadau'n parhau i fod yn eu lle i sicrhau

amgylchedd a diwylliant cefnogol i Ymchwilwyr gyda blaenoriaethau wedi'u hanelu at ddatblygu Fframwaith Datrys newydd. Mae'r fframwaith yn cyfuno diwylliant tosturiol â chydymffurfiaeth gyfreithiol gan integreiddio gweithdrefnau perfformiad, disgyblu a chwyno. Mae'n seiliedig ar egwyddorion adferol ac yn cyfuno arferion datrys lleol anffurfiol â staff sydd wedi'u hyfforddi a'u hachredu'n ffurfiol, ac ymyriadau â'r arferion a'r safonau datrys mwy ffurfiol fel y'u nodir yng nghod ymarfer ACAS. Bydd y fframwaith yn cael ei lansio yn y flwyddyn academaidd newydd 2025/26.

## Cyflogaeth

Fel rhan o'n Strategaeth Pobl, rydym wedi ymrwymo i ddefnyddio ein gwerthoedd o greadigrwydd, arloesedd, cynhwysiant ac ymddiriedaeth a'n hymddygiadau o arweinyddiaeth, dewrder, atebolrwydd ac ystwythder, i ddarparu'r fframwaith i ddenu, recriwtio, datblygu a chadw ein pobl i adlewyrchu ein cymunedau amrywiol, gan fuddsoddi mewn meithrin y sgiliau a'r rhinweddau 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 datblygiad gyrfa ar bob lefel yn cyd-fynd â'n gwerthoedd EDI. Rydym yn cyflawni hyn drwy:

- Defnyddio 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 chyfathrebiadau yn y Gymraeg a'r Saesneg. Rydym yn annog ceisiadau gan ymgeiswyr ac yn darparu gwybodaeth i unigolion sy'n bwriadu gweithio yn y DU.
- Mae ein holl baneli dethol yn cael hyfforddiant recriwtio a dethol gorfodol a hyfforddiant rhagfarn anymwybodol. Maent yn amrywiol o ran rhyw, gyda'r nod o gael sbectwm eang o nodweddion gan gynnwys ethnigrwydd ac anabledd.
- Er mwyn lleihau rhagfarn ddjarwybod yn y broses recriwtio, caiff gwybodaeth ddemograffig bersonol ei thynnu o geisiadau i ganiatáu llunio rhestr fer ddiennw (a elwir hefyd yn llunio rhestr fer ddall). Lle mae'r Brifysgol yn gofyn am CV academaidd, neu fath arall o dystiolaeth ddogfennol, rhoddir gwybod i ymgeiswyr ac anogir hwy i ddileu gwybodaeth bersonol.
- Rydym yn parhau i fod wedi ymrwymo i'n Hachrediad Hyderus o ran Anabledd a Chyfamod y Lluoedd Arfog drwy sicrhau bod ymgeiswyr sydd naill ai'n datgan anabledd, neu sy'n 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, lle a chefnogaeth i waith ymchwil;
- rhaglen datblygu staff Ymchwil ac Arloesi gynhwysfawr i gefnogi darparu 10 diwrnod o Ddatblygiad Proffesiynol;

- amserlen o alwadau ariannu i gefnogi prosiectau Ymchwil ac Arloesi o bob maint, ac academyddion ym mhob cam gyrfa.

**Crynodeb o'r camau a gymerwyd, a gwerthusiad o'r cynnydd a wnaed, yn y cyfnod adrodd cyfredol i weithredu eich cynllun i gefnogi'r tair colofn mewn perthynas â phob un o'ch grwpiau rhanddeiliaid allweddol.**

Dyma grynodeb o'r camau a gymerwyd drwy ein Cynllun Gweithredu 2024/25 mewn perthynas â phob un o'n grwpiau rhanddeiliaid allweddol a ddynodwyd yn Sefydliad (PMC); Rheolwyr Academaidd Ymchwilwyr (Deoniaid, Penaethiaid Ysgolion/Adrannau/PY; RhAY) ac Ymchwilwyr (Y)

**Amgylchedd a Diwylliant**

Ym mis Mai 2024, fe wnaethom gyfieithu a chyhoeddi Adroddiad Blynyddol 2023/24 i Fwrdd y Llywodraethwyr ar wefan y Brifysgol yn unol â'n hymrwymiad fel llofnodwr i'r Concordat. (PMC)

Mae Fframwaith wedi'i ailwampio ar gyfer ein tudalennau Mewnol wedi'i ddatblygu'n benodol ar gyfer 'Datblygiad Staff Ymchwil ac Arloesi' i sicrhau gwell mynediad at wybodaeth ac adnoddau am y Concordat a'n hymrwymiad i'n staff. Mae gwaith yn parhau i sicrhau bod gwybodaeth yn berthnasol ac yn gyfredol. (PMC, RhAY, Y)

Yn dilyn cynllun peilot llwyddiannus Hyfforddiant Uniondeb Ymchwil UKRIO, lansiodd Prifysgol Metropolitan Caerdydd y fersiwn wedi'i diweddarau ym mis Mai 2025. Bydd Met Caerdydd yn sicrhau bod yr hyfforddiant hwn ar gael i bob aelod o staff ac ymchwilwyr doethurrol yn 2025/26. (PMC, RhAY, Y)

Mae Met Caerdydd wedi lansio modiwl hyfforddiant moeseg gorfodol ar gyfer pob aelod newydd o staff. (RhAY, Y)

Cytunwyd ar ddyddiadau't arolwg CEDARS gan grŵp Gweithredu Met Caerdydd yn dod o fewn cyfnod adolygu'r achos busnes ac felly gwnaed penderfyniad i beidio â chynnal yr arolwg yng nghyfnod meincnodi 2024/25. Bydd yr arolwg yn cael ei lansio a'i hyrwyddo yn ystod Tymor 1 y flwyddyn academaidd 2025/26. (PMC, RhAY, Y)

Yn 2024/25, cynhaliodd Grŵp Gwaith Cydraddoldeb Hiliol y Brifysgol, a oedd yn cynnwys staff ar draws gwasanaethau academaidd a phroffesiynol, broses hunanasesu drylwyr, a arweiniodd at wobwr efydd o'r Siarter Cydraddoldeb Hiliol . Nodwyd pum blaenoriaeth thematig allweddol :

- Cynrychiolaeth gynyddol o staff sydd wedi'u lleiafrifu'n hiliol, a metrigau myfyrwyr (dilyniant, bylchau dyfarnu, recriwtio) lle mae anghydraddoldebau'n bodoli;

	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Gwella gyrfaoedd ymchwil a chynyddu cynrychiolaeth grwpiau lleiafrifol hiliol o fewn ein Proffesoriaeth, gyda ffocws ar groestoriadedd â rhywedd;</li> <li>○ Datblygu ein diwylliant cynhwysol, gan flaenoriaethu diogelwch a lles ein holl gymunedau, yn enwedig y rhai o grwpiau lleiafrifol o ran hil;</li> <li>○ Cryfhau llywodraethu CACH. (PMC, RhAY, Y)</li> </ul> <p>Ers 2021 mae cwrs i-act achrededig Coleg Brenhinol Seiciatreg wedi bod yn rhan o raglen Rheoli yn y Met. Nod y sesiwn yw archwilio sut a pham mae lechyd Meddwl a Llesiant yn effeithio ar unigolion a rhoi'r sgiliau i reolwyr gynnal sgysiau a chefnogi unigolion gan leihau'r stigma sy'n amgylchynu siarad am lechyd Meddwl a Llesiant. Yn 2024, hyfforddodd tua 100 o staff ar draws y Brifysgol fel Cymorthyddion Cyntaf lechyd Meddwl, ac roeddent ar gael mewn ffordd debyg i gymorthyddion cyntaf, sy'n cyd-fynd ag argymhellion y GGID (Grŵp Gweithredol lechyd a Diogelwch). (PMC, RhAY, Y)</p> <p>Mae modiwlau Gwerthfawrogi CACH, Arwain Timau Hybrid, Arwain Llesiant mewn Timau rhaglen Rheoli yn y Met yn cyfrannu at ddiwylliant tîm a llesiant pob cydweithiwr gyda'r modiwl llesiant gan gynnwys canllawiau ar sut i wneud asesiadau risg ar straen yn y gwaith. (PMC, RhAY, Y)</p> <p>Roedd gan gyfnod adolygu Perfformiad a Datblygiad 2024/25, a redodd o fis Mai i fis Medi 2024, gyfradd gwblhau o 97% gyda 10 Ysgol a Chyfarwyddiaeth yn cyrraedd 100%. 'Gwerthfawrogi CACH, Arwain Timau Hybrid, Arwain Llesiant mewn Timau ac mae hyn bellach yn cynnwys sut i wneud asesiad risg straen; i gyd yn cyfrannu at ddiwylliant tîm a llesiant cydweithwyr .' (PMC, RhAY, Y)</p>
<p><b>Cyflogaeth</b></p>	<p>Mae gwaith yn parhau i sicrhau recriwtio agored a thryloyw gyda champau gweithredu i wella'r Byrddau Swyddi a'r llwyfannau lle mae cyfleoedd yn cael eu hysbysebu. Mae cyflwyno'r CV Naratif i'w ddefnyddio yn ystod y cam ymgeisio ar gyfer pob swydd ymchwil yn unig yn ddarn o waith parhaus. (PMC)</p> <p>Cynhaliwyd Peilot Sefydlu RIS ym mis Tachwedd 2024 gyda charfan fach o staff. Roedd yr adborth a dderbyniwyd yn nodi gwelliannau i'r sesiwn a ymgorfforwyd gennym. Cynigir y cyflwyniad hwn i RIS i bob aelod o staff targed newydd a phresennol gan sicrhau bod ymchwilwyr yn cael eu hintegreiddio i'r gymuned ac yn ymwybodol o bolisiau ac arferion sy'n berthnasol i'w swydd. Cafodd hyn ei oedi yn ystod y rhaglen drawsnewid ac ailgynllunio presennol y Gwasanaethau Ymchwil</p>

	<p>ac Arloesi. (PMC, RhAY, Y)</p> <p>Y llwybr dilyniant cymeradwy sy'n cefnogi dilyniant o: Cynorthwydd Ymchwil &gt; Uwch Gynorthwydd Ymchwil &gt; Cydymaith Ymchwil &gt; Cymrawd Ymchwil &gt; Cafodd Uwch Gymrawd Ymchwil ei ohirio oherwydd rhaglen drawsnewid yn 2024/25. Bydd y fframwaith cymhwysedd i gefnogi'r rolau a ddatblygwyd yn 2023/24 yn parhau i fod yn rhan o'r gwaith hwn, ar ôl derbyn cymeradwyaeth i fwrw ymlaen â'r fenter hon. (PMC, RhAY, Y)</p> <p>Darperir cyfleoedd hyfforddi rheoli llinell effeithiol i reolwyr ymchwilwyr, penaethiaid adrannau a chyfwerth fel hyfforddiant gorfodol trwy fodiwlau Rheoli yn y Met i bob rheolwr llinell. Ym mis Mai 2025, roedd 93% o holl Reolwyr Llinell PMC yn mynd ymlaen i'r rhaglen rheoli nwy met neu wedi'i chwblhau. Mae'r rhaglen Rheoli yn y Met yn cynnwys 11 modiwl hanfodol, a 2 fodiwl ychwanegol a fydd yn berthnasol yn dibynnu ar y rôl. Mae gan y rhaglen o leiaf 23.5 awr o ddysgu, ac uchafswm o 27 awr. Mae Cydnabyddiaeth o Ddysgu Blaenorol (RPL) yn cael ei gymhwyso ar gyfer staff sydd wedi ymdrin â chynnwys y modiwl fel rhan o hyfforddiant mewnol arall Met Caerdydd. Mae'r modiwlau'n parhau i gael eu hadolygu yn erbyn adborth ac arfer gorau neu ddatblygiadau deddfwriaethol. (PMC, RhAY, Y)</p> <p>Cyflwynodd y Swyddog Datblygu Staff (SDS) hyfforddiant penodol ar sesiynau cynllunio gyrfaoedd yn uniongyrchol gydag Ysgolion a grwpiau. Bydd y SDS yn parhau i weithio ar ystyried unrhyw hyfforddiant pwrpasol sydd ei angen ar gyfer Rheolwyr Llinell yn 2025/26. (PMC, RhAY, Y)</p>
<p><b>Datblygiad proffesiynol</b></p>	<p>Datblygwyd porth mewnol pwrpasol ar gyfer staff Ymchwil ac Arloesi (Ymchwilwyr a Rheolwr Academiaidd neu Ymchwilwyr) i gefnogi eu datblygiad proffesiynol a gyrfaol. Lanswyd y wefan yn 2024/25, gan ddarparu siop un stop ar gyfer yr holl gymorth sydd ar gael ac yn dangos ymrwymiad y Sefydliad i weithredu'r Golofn hon. Yn ogystal â'r adnodd hwn, defnyddir diweddariadau cylchlythyr Ymchwil ac Arloesi mewnol misol a sianeli cyfathrebu i hyrwyddo'r mentrau hyn, a dyma rai enghreifftiau o'r cyfleoedd sydd ar gael i gefnogi datblygiad proffesiynol staff:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mae ein rhaglen 'Datgelu' yn becyn cymorth llwyddiannus, pwrpasol, wedi'i anelu at ymchwilwyr sy'n dod i'r amlwg sydd â'r potensial i sicrhau cyllid sylweddol o ffynonellau gwerthfawr ac mae'n cynnwys elfennau hyfforddi a mentora. Mae cyfanswm o 23 o staff academiaidd bellach wedi cwblhau Reveal yn llwyddiannus.</li> </ul>

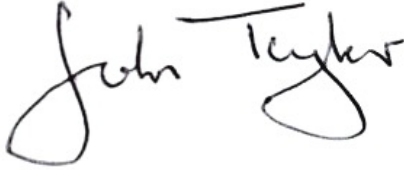
- Fe wnaethon ni dderbyn saith aelod o staff ar Raglen Arweinyddiaeth Ymchwil Prifysgolion Cymru. Rhaglen Arweinyddiaeth Ymchwil sydd ar gael i arweinwyr uchelgeisiol ledled Cymru. Roedd y rhaglen yn cynnwys cyfres o sesiynau rhithwir a gyflwynwyd gan academyddion ac arbenigwyr uwch o bob cwr o Gymru.
- Rydym yn parhau i gymryd rhan yn Rhaglen Crwsibl Cymru ac yn ei hyrwyddo'n weithredol i'n hymchwilyr. Mae'r Swyddog Datblygu Staff hefyd wedi cymryd drosodd yr Arweinyddiaeth Sefydliadol ar gyfer rhaglen Crwsibl Cymru gan sicrhau, yn ogystal â marchnata generig y rhaglen, fod staff yn cael eu targedu'n unigol a hefyd bod mewnbwn yn cael ei ddarparu ar ddyluniad y rhaglen, gan ystyried anghenion academyddion Met Caerdydd.
- Datblygwyd rhaglen 'Codi' newydd yn 2024/25 i gefnogi staff academiaidd drwy ddarparu gwybodaeth, hyder a lle i ddatblygu eu cais cyntaf am gyllid Ymchwil neu Arloesi neu wella ansawdd ceisiadau aflwyddiannus yn flaenorol. Bydd y garfan gyntaf yn dechrau eu taith ar raglen Rise yn 2025/26.
- Mae cyfres Cychwyn Cydweithio yn rhoi cyfleoedd i'n hymchwilyr archwilio llwybrau a chysylltiadau ymchwil newydd. Mae'r sgysiau'n caniatáu i ymchwilyr gwrrdd ag academyddion ymchwil gweithredol rhagorol a chlywed am eu sgiliau a'u profiad a'r cydweithrediadau y maent yn awyddus i'w rhoi ar waith. Traddodwyd tair sgwrs yn ystod y cyfnod adrodd.

Darperir cefnogaeth Datblygu Gyrfa ar sail hyfforddi gan y Swyddog Datblygu Staff a chynigir hi fel cyfle agored i unrhyw un ymgysylltu â hi. Datblygwyd sesiynau hyfforddi pwrpasol mewn ymgynghoriad ag Ysgolion. Roedd y sesiynau a gyflwynwyd yn cynnwys 'Datblygu Cynllun Ymchwil' a 'Bod yn strategol ac yn Gynhyrchiol gyda'ch amser ymchwil'.

Mae'r Ganolfan Gwybodaeth Goruchwyllo yn adnodd pwrpasol ar gyfer goruchwilyr Ymchwilyr Doethurol. Bydd yr holl staff sydd wedi'u cymeradwyo fel Cyfarwyddwr Astudiaethau, Cydlynedd Tîm Goruchwyllo, Ymgynghorydd Dilyniant Annibynnol a/neu Oruchwylwr yn cael eu monitro gan RIES i sicrhau eu bod yn bodloni'r gofyniad i ymgymryd â datblygiad proffesiynol bob dwy flynedd a bod Ymchwilyr Doethurol (YD) yn dal i gael eu harwain tuag at gwblhau'n llwyddiannus. Mae goruchwyliaeth ym Met Caerdydd yn un o'r meysydd sydd wedi'u graddio uchaf gan DRs yn yr Arolwg Profiad Ymchwil Ôl-raddedig (PRES) gyda chyfradd boddhad o 90% ac uwch dros y pum mlynedd diwethaf. Mae'n ofyniad i Oruchwilyr barhau â'u datblygiad proffesiynol yn unol â Goruchwyliaeth bob dwy flynedd. Mae pum sesiwn orfodol y mae'n rhaid i bob goruchwylwr eu cwblhau bob pum

	<p>mlynedd i sicrhau eu bod wedi'u cyfarparu'n llawn i gefnogi eu hymchwilyr doethuriaeth.</p>										
<p><b>Rhowch sylwadau ar unrhyw wersi a ddysgwyd o'r gweithgareddau a wnaed dros y cyfnod hwn ac unrhyw addasiadau rydych chi'n bwriadu eu gwneud i'ch cynllun gweithredu a mesurau llwyddiant o ganlyniad.</b></p>											
<p>Mae Grŵp Gweithredu'r Concordat a'r gwaith a wnaed hyd yma wedi ein galluogi i fesur ein cynnydd hyd yma a deall ble rydym ni yn y sefyllfa bresennol. Mae hyn wedi darparu meincnod blynyddol i adeiladu arno.</p> <p>Cafodd y rhaglen drawsnewid ac ailstrwythuro Ymchwil ac Arloesi yn ystod y cyfnod adrodd 2024/25 effaith sylweddol ar gyflawni'r cynllun gweithredu a osodwyd. Bydd yr effaith hon yn parhau i gael ei themlo yn ystod 2025/26.</p>											
<p><b>Amlinellwch eich prif amcanion I wrth gyflawni eich cynllun yn y cyfnod adrodd sydd i ddod</b></p>											
<p>I gydnabod effaith y rhaglen drawsnewid ar staff, bydd y Swyddog Datblygu Staff yn blaenoriaethu arolwg CEDAR yn 2025/26 fel ffordd o gofnodi'r materion sydd fwyaf amlwg i ymchwilyr. Bydd y data'n cael ei ddadansoddi a'i ddefnyddio i helpu i ailflaenoriaethu'r cynllun gweithredu.</p> <p>Bydd gweithgareddau'n parhau o amgylch mentrau i gynnwys Datgelu, Codi, Rhaglen Arweinyddiaeth Ymchwil Prifysgolion Cymru, Crwsibl Cymru a'r Gyfres Gwneud i Gymru.</p> <p>Bydd gwaith parhaus hefyd yn cael blaenoriaeth o amgylch cyflwyno'r CV naratif yn ystod y cam ymgeisio ar gyfer penodiadau ymchwil newydd. Fel rhan o'r gwaith hwn, cynhelir adolygiad hefyd o Ddisgrifiadau Swyddi a Manylebau Personol ar gyfer rolau ymchwilyr .</p>											
<p><b>Rhowch ddatganiad byr yn disgrifio proses gymeradwyo'ch sefydliad ar gyfer yr adroddiad hwn cyn i'r corff llywodraethu ei lofnodi.</b></p>											
<p>Adolygydd a chymeradwydd yr adroddiad hwn ar y dyddiadau canlynol gan:</p> <table data-bbox="193 1792 1445 2004"> <tr> <td>02 Chwefror 2026</td> <td>Grŵp Gweithredu'r Concordat</td> </tr> <tr> <td>11 Chwefror 2026</td> <td>Pwyllgor Ymchwil ac Arloesi'r Brifysgol</td> </tr> <tr> <td>04 Mawrth 2026</td> <td>Bwrdd Academaidd (i'w nodi)</td> </tr> <tr> <td>12 Mawrth 2026</td> <td>Y Pwyllgor Cynllunio Strategol a Pherfformiad (is-bwyllgor o Bwrdd y Llywodraethwyr)</td> </tr> <tr> <td>25 Mawrth 2026</td> <td>Bwrdd y Llywodraethwyr</td> </tr> </table>		02 Chwefror 2026	Grŵp Gweithredu'r Concordat	11 Chwefror 2026	Pwyllgor Ymchwil ac Arloesi'r Brifysgol	04 Mawrth 2026	Bwrdd Academaidd (i'w nodi)	12 Mawrth 2026	Y Pwyllgor Cynllunio Strategol a Pherfformiad (is-bwyllgor o Bwrdd y Llywodraethwyr)	25 Mawrth 2026	Bwrdd y Llywodraethwyr
02 Chwefror 2026	Grŵp Gweithredu'r Concordat										
11 Chwefror 2026	Pwyllgor Ymchwil ac Arloesi'r Brifysgol										
04 Mawrth 2026	Bwrdd Academaidd (i'w nodi)										
12 Mawrth 2026	Y Pwyllgor Cynllunio Strategol a Pherfformiad (is-bwyllgor o Bwrdd y Llywodraethwyr)										
25 Mawrth 2026	Bwrdd y Llywodraethwyr										

Llofnod ar ran y corff llywodraethol:



**John Taylor**  
Cadeirydd Bwrdd y Llywodraethwyr

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

Bydd yr adroddiad blynyddol hwn yn cael ei ddadansoddi gan Universities UK, ysgrifenyddiaeth y Concordat i Gefnogi Datblygiad Gyrfa Ymchwilwyr, er mwyn nodi arferion da, themâu ar gyfer datblygu a gwybodaeth i wella polisi ac arfer diwylliant ymchwil cenedlaethol.

Os oes gennych unrhyw gwestiynau, neu awgrymiadau ynghylch sut y gellid gwella'r broses adrodd, cysylltwch â'r ysgrifenyddiaeth drwy'r cyfeiriad e-bost a restrir ar wefan y Cyngor Datblygu Rhanbarthol:  
[www.researcherdevelopmentconcordat.ac.uk](http://www.researcherdevelopmentconcordat.ac.uk)