

Manylion

Enw'r sefydliad:	Prifysgol Glyndwr	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 gontractau staff eraill yn y Brifysgol, naill ai'n ymwneud â gwasanaeth academiaidd neu broffesiynol.
Cyd-destun sefydliadol:	Nid oes gan Glyndwr unrhyw aelod o staff ar gontract sy'n ymwneud ag ymchwil yn unig ar hyn o bryd, yn hytrach, mae'r holl aelodau o staff academiaidd wedi'u cyflogi ar gontract 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 academiaidd 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 academiaidd y Brifysgol wedi'u cyflogi ar gontract addysgu ac ymchwil
		Cynorthwydd Ymchwil Ôl-ddoethurol	4	Ar hyn o bryd, mae gennym bedwar Cynorthwydd Ymchwil nad ydynt hefyd wedi'u cyflogi ar gontract academiaidd 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 cyrraedd 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.	Cwblhau'r Adolygiad Blynyddol, fydd yn cael ei baratoi gyda'r gweithgor lle bydd cynnydd yn cael ei nodi a'i gymeradwyo gan Uwch Bwyllgorau'r Brifysgol. Ymgysylltu â'r concordat Datblygu Ymchwilwyr wedi'i fonitro gan CEDARS Q43- 'Concordat i Gefnogi Datblygiad Gyrfa Ymchwilwyr'. Gyda'r nod na fydd unrhyw ymatebydd sy'n cymryd rhan yn yr arolwg CEDARS yn dewis yr opsiwn 'Nid wyf wedi clywed am hyn'.	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.	Wedi'i fesur gan nifer yr ymweliadau â'r wefan a gwell ymwybyddiaeth ac ymgysylltiad o'r concordat Datblygu Ymchwil wedi'i fonitro gan CEDARS, Q43	Cwblhau fideo-Chwefror 2022. Arolwg CEDARS-2023	HoRS, RIM, CMRA		
		Dod yn llofnodwyr o Goncordat Datblygu Ymchwilwyr 2019.	Cyfathrebiad wedi'i anfon gan VC.	Ionawr 22	PVCr/VC		
		Creu ymgyrch cyfryngau cymdeithasol i gyfathrebu a hyrwyddo ein hymrwymiad i'r concordat.	Monitro dadansoddeg y cyfryngau cymdeithasol Llwyddiant cyffredinol wedi'i fonitro gan CEDARS ymateb i Q43- Gyda'r nod na fydd unrhyw ymatebydd sy'n cymryd rhan yn yr arolwg CEDARS yn dewis yr opsiwn 'Nid wyf wedi clywed am hyn'.	Chwefror 22	HoRS, RIM, CMRA		
		Parhau i gynnwys gwybodaeth am y Concordat mewn negeseuon e-bost croesawu i staff ymchwil newydd.	Adolygu'r templed e-bost sy'n cael ei anfon at ddechreuwr newydd ac unrhyw ddolenni gwe newydd. Gwahodd ymchwilwyr newydd i ddod yn aelodau o Weithgor y Concordat.	Chwefror 22	ODDM, HoRS		
EC12	Sicrhau bod polisiau 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.	Wedi'i fesur gan ymweliadau i'r dudalen we i sicrhau bod ymchwilwyr yn defnyddio adnoddau a'u bod yn addas at y diben. Cyfathrebu tudalennau gwe newydd sy'n cynnwys polisiau i'r holl staff a thrwy 'Sesivnau Briffio Ymchwil'	Ionawr 23	HoRS		

		Datblygu cynnwys ar-lein a chyflwyno sesiynau 'Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb' i'r holl awduron ac adolygwyr polisi.	Monitro presenoldeb sesiynau ym mlwyddyn gyntaf y cyflwyniad ac adrodd ar y canran o staff sy'n gyraeddadwy ar gyfer yr ail flwyddyn. Monitro ymateb i Arolwg Ymgysylltu â Staff PGW yn yr adran Gydraddoldeb.	Mawrth 22	ODDM		
ECI3	Hyrwyddo llesiant ac iechyd meddwl da drwy, er enghraifft, rheoli llwythi gwaith a phobl yn effeithiol, a pholisïau 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.	Hyrwyddwyr Staff Amser i Newid ar waith Cymdeithas Iechyd a Llesiant ar waith 1 Hyrwyddwr Lefel Bwrdd ar waith. Monitro ymatebion CEDAR i Q41, 'Mae eich sefydliad yn hyrwyddo pwysigrwydd llesiant ac iechyd meddwl da staff yn weithredol?'	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.	Monitro presenoldeb ac adborth o'r sesiynau i lywio dulliau yn y dyfodol. Monitro ymatebion CEDAR i Q26- 'Ym mha feysydd ydych wedi ymgymryd, neu a hoffech ymgymryd â, hyfforddiant a datblygiad proffesiynol parhaus arall'- Iechyd Meddwl a Llesiant'. Adolygu adborth gan fynychwyr.	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.	Ceisio cael bob ymatebydd sy'n cymryd rhan yn CEDARs i gytuno neu gytuno'n gryf â 'Mae eich sefydliad yn hyrwyddo pwysigrwydd llesiant ac iechyd meddwl da staff yn weithredol?'	Hydref 22	DoO, MHWwg		
		Sefydlu a chydlynu dull canolog at fentrau, ymgyrchoedd a digwyddiadau iechyd a llesiant i godi ymwybyddiaeth ac annog ymgysylltiad	Calendr Digwyddiadau ac Ymgyrchoedd Cynnydd o Flwyddyn i Flwyddyn yn y ffigurau Presenoldeb.	Hydref 22	MHWA		
ECI4	Sicrhau bod rheolwyr ymchwilwyr wedi'u hyfforddi'n briodol o ran cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, a llesiant ac iechyd meddwl	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.	Bydd y Pwyllgor Adnoddau Dynol yn monitro cynnydd camau gweithredu. Monitro hyfforddiant a dealltwriaeth gyffredinol o EDI gan ddefnyddio CEDARS Q26, Q37, Q41. Monitro dealltwriaeth aelodau staff o EDI dan adran Cyfleoedd Cyfartal Arolwg Ymgysylltiad Staff PGW.	Cynlluniau gweithredu unigol parhaus ac amserlenni ar waith	ODDM. Pwyllgor Adnoddau Dynol		
		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.	Monitro presenoldeb i gefnogi'r Caffi. Monitro hyfforddiant a dealltwriaeth gyffredinol o EDI gan ddefnyddio CEDARS Q26, Q37, Q41. Monitro dealltwriaeth aelodau staff o EDI dan adran Cyfleoedd Cyfartal Arolwg Ymgysylltiad Staff PGW.	Lansio'r canllawiau a chyfathrebiadau Hydref 2021	ODDM		

		Datblygu Pecyn Offer Anabledd, wedi'i anelu at reolwyr llinell i'w galluogi i gynnig cymorth i aelodau o'u timau sy'n datgan anableddau. Datblygu tuag at ddod yn Gyflogwr Hyderus o ran Anabledd L3	Cynllun gweithredu parhaus ac unigol a datblygu'r amserlen i fonitro dilyniant tuag at Cyflogwr L3 Monitro hyfforddiant a dealltwriaeth gyffredinol o EDI gan ddefnyddio CEDARS Q26, Q37, Q41. Monitro dealltwriaeth aelodau staff o EDI dan adran Cyfleoedd Cyfartal Arolwg Ymgysylltiad Staff PGW.	Awst 23	ODDM, Pwyllgor Adnoddau Dynol		
		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 anghybwysedd mewn swyddi uwch yn y sector.	Ennyn mwy o ddiddordeb yn y rhaglen ar gyfer y garfan nesaf a ariennir. Monitro hyfforddiant a dealltwriaeth gyffredinol o EDI gan ddefnyddio CEDARS Q26, Q37, Q41. Monitro dealltwriaeth aelodau staff o EDI dan adran Cyfleoedd Cyfartal Arolwg Ymgysylltiad Staff PGW.	Hydref 22	ODDM		
EC15	Sicrhau bod ymchwilwyr a'u rheolwyr yn ymwybodol o'r safonau uniondeb ymchwil uchaf posibl ac yn gweithredu'n unol â nhw	Bydd dadansoddiad bwllch 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	Trefnu cyfarfodydd a grwpiau ffocws â'r holl fuddiolwyr i fesur dealltwriaeth bresennol o'r concordat uniondeb ymchwil a sut y gellir ei ymgorffori ymhellach i ddiwylliant ymchwil y Brifysgol, yn eu barn nhw. Cyflwyno adroddiad dadansoddiad bwllch i'r Pwyllgor Ymchwil gyda chynllun gweithredu arfaethedig. Monitro dealltwriaeth ymchwilwyr o Uniondeb Ymchwil drwy CEDARS Q41- 'Mae eich sefydliad yn hyrwyddo'r safonau uchaf o ran uniondeb ac ymddygiad ymchwil'. Anelu at bob aelod o staff sy'n cymryd rhan yn CEDARS i ateb gyda dealltwriaeth o'r Concordat i Gefnogi Uniondeb Ymchwil yn Q43.	Cyflwyno dadansoddiad bwllch cychwynnol ac adroddiad i Bwyllgor Ymchwil Mai 2022	HoRS		
		Creu cwrs hyfforddiant Moeseg Ymchwil ac Uniondeb Ymchwil sydd ar gael i'r holl staff a myfyrwyr.	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 a Gonestrwydd. Y Pwyllgor Ymchwil a'r Is-bwyllgor Moeseg Ymchwil i fonitro cynnydd y datblygu. Monitro dealltwriaeth ymchwilwyr a'u rhyngweithiad â hyfforddiant ar gyfer Uniondeb Ymchwil drwy CEDARS Q26, Q33 Q41, 43	Hydref 23	HoRS, RDO, RDT RC, RESC		
		Creu tudalen benodol ar dudalennau gwe'r Swyddfa Ymchwil sy'n cynnig offer ac adnoddau sy'n ymwneud ag uniondeb ymchwil.	Wedi'i fesur gan ymweliadau i'r dudalen we i sicrhau bod ymchwilwyr yn defnyddio adnoddau a'u bod yn addas at y diben. Gofyn i grŵp o arweinydd adranau ymchwil a myfyrwyr ôl-raddedig a ydynt yn teimlo bod yr adnoddau wedi bod yn ddefnyddiol. CEDARS Q41, Q43	Hydref 22	HoRS, RIM		
EC16	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	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.	Bydd y Swyddfa Ymchwil yn monitro ac yn cwblhau dadansoddiad ansodol o atebion ymchwilwyr yn eu PRPs ynghylch cymorth ymchwil, rhwystrau a help sefydliadol. Cyflwynir adroddiad yn manylu'r canfyddiadau hyn i'r Pwyllgor Ymchwil. Trefnir cyfarfodydd gydag ymchwilwyr unigol ar ôl iddynt gyflwyno eu PRP, er mwyn trafod eu cynlluniau 12 mis a'u hanghenion datblygu pellach. Cynyddu nifer y PRPs a gyflwynwyd a PRPs adnewyddedig o 51% i 70%.	Hydref 23	HoRS, RIM, RC		

		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. Bydd caffis diwylliant ymchwil penodol yn cael eu sefydlu ar gyfer gyrfaeodd ymchwil sydd ar lefelau gwahanol, yn cynnwys un caffis'n benodol ar gyfer ymchwilwyr sydd ar gontractau tymor penodol.	Fel menter newydd, rydym yn gobeithio gwella ymgysylltiad y caffis diwylliant cyntaf dros gyfnod o ddwy flynedd. Rhoi adborth ar y canfyddiadau i RC. Bydd y data sy'n cael ei gasglu a'i gynhyrchu yn y Caffis Diwylliant yn cael ei gyflwyno ar draws y Brifysgol. Monitro'n gyffredinol gan ddefnyddio Arolwg Ymgysylltiad Staff PGW, drwy gynyddu nifer yr ymatebion gan staff i gwestiynau ynghylch 'Grymuso a Chynnwys Pobl'.	Rhedeg dau gaffi diwylliant bob blwyddyn ac adrodd adborth i'r RC Hydref 2023	HoRS, RIM, RDO, ADR		
		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.	Gwella ymgysylltiad 20% ac arolygon adborth o'r sesiynau. Creu astudiaethau achos effaith yn seiliedig ar y straeon llwyddiannus sy'n cael eu creu o ganlyniad i gynnal Digwyddiad Agored.	Medi 23	RDT, RDO		
		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. Sicrhau bod myfyrwyr PGR yn cael bod yn bresennol yn y cynadleddau staff dwywaith y flwyddyn, ac yn cael cyflwyno	Adrodd canfyddiadau ac anghenion hyfforddiant i dîm Gweithredol y Brifysgol wrth gynllunio cynadleddau a digwyddiadau.	Medi 23	HoRS, RDT, ET		
Rhaid i gyllidwyr:							
ECF1	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						
ECF2	Ystyried sut y gall cyfleoedd a pholisïau ariannu hwyluso patrymau a ffyrdd o weithio gwahanol, a hyrwyddo llesiant ac iechyd meddwl ymchwilwyr						
ECF3	Sicrhau bod gofynion galwadau am gyllid a phrosesau dethol yn cynnig cydraddoldeb o ran cyfleoedd rhwng grwpiau gwahanol o ymchwilwyr, yn cydnabod cyd-destunau personol, ac yn						
Rhaid i reolwyr ymchwilwyr:							
ECM1	Ymgymryd â chyfleoedd hyfforddi a datblygu perthnasol sy'n ymwneud â chyd-raddoldeb, 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.	Sicrhau bod 80% o reolwyr yn bresennol yn y sesiynau newydd o fewn y flwyddyn gyntaf o'u cyflwyno.	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.	100% o holl Reolwyr ymchwilwyr yn ei gwblhau. Monitro hyfforddiant a dealltwriaeth gyffredinol o EDI gan ddefnyddio CEDARS Q26, Q37, Q41. Monitro dealltwriaeth rheolwyr llinell o EDI dan adran Cyfleoedd Cyfartal Arolwg Ymgysylltiad Staff PGW.	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 anableddau.	100% o holl Reolwyr Ymchwilwyr yn ei gwblhau. Monitro hyfforddiant a dealltwriaeth gyffredinol o EDI gan ddefnyddio CEDARS Q26, Q37, Q41. monitro dealltwriaeth rheolwyr llinell o EDI dan adran Cyfleoedd Cyfartal Arolwg Ymgysylltiad Staff PGW.	Hydref 22	ODDM		

		Sicrhau bod rheolwyr ymchwilwyr wedi cwblhau'r Sesiwn Cydraddoldeb ac Amrywiaeth.	Monitro ac adolygu presenoldeb rheolwyr sy'n cwblhau hyfforddiant E a D. 100% o reolwyr ymchwil wedi cwblhau hyfforddiant.	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 bwch 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.	Cynnal cyfarfodydd gyda rheolwyr ymchwil i drafod uniondeb ymchwil. Eitem agenda sefydlog ar y Pwyllgor Ymchwil i fonitro cynnydd.	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.	Gwybodaeth ynghylch Iechyd a Llesiant wedi'i chynnwys fel rhan o'r sesiwn Gynefino a 'chroesawu'.	Medi 22	Pennaeth Adnoddau Dynol/ ODDM		
		Sefydlu hwb iechyd a llesiant i gydlynw gwybodaeth, cymorth a darpariaeth gwasanaeth, ar y cyd ag Undeb y Myfyrwyr ac asiantaethau allanol.	Lansio hwb electronig a ffisegol Monitro ymateb Rheolwyr i CEDARS- Q26- 'Ymateb i unrhyw faterion sy'n ymwneud ag iechyd a llesiant'	Mai 22	SAGM, WGSU, Ystadau		
		Ymgorffori iechyd meddwl a llesiant yn ein rhaglen ddatblygu Tiwtor Personol	Rhaglen hyfforddi ar waith fel rhan o'r Fframwaith Tiwtoriaid Personol diwygiedig. Monitro ymatebion i Q26, 33	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 pholisïau'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 CEDARS Q14, Q25 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.	Gwella ymgysylltiad dros ddwy flynedd y fenter newydd. Ysgogi trafodaethau a rhannu canfyddiadau o'r Caffis Diwylliant ar draws y Brifysgol.	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.	Cynyddu presenoldeb i'r Digwyddiad Agored 20% dros ddwy flynedd. Creu Astudiaethau Achos Effaith ar gyfer y sesiynau, a sut maen nhw wedi cyfrannu at ddatblygiad ymchwil.	Hydref 23	RDT, RDO		
		Annog Staff Ymchwil a myfyrwyr i gymryd rhan mewn Caffis 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 caffii'n benodol ar gyfer ymchwilwyr sydd ar contractau tymor penodol.	Gwella ymgysylltiad dros ddwy flynedd o sefydlu'r caffii diwylliant cyntaf. Rhoi adborth ar y canfyddiadau a chynydd i RC. Ysgogi trafodaethau a rhannu canfyddiadau o'r Caffis Diwylliant ar draws y Brifysgol.	Rhedeg dau gaffii diwylliant bob blwyddyn ac adrodd adborth i'r RC Hydref 2023	HoRS, RDO		
		Bydd datblygiad cynllun mentor staff newydd yn cael ei lansio yn 2022.	Monitro'r defnydd a wneir o'r cynllun mentor, derbyn adborth ansoddol ar y cynllun.	Ionawr 22	ODDM		

ECR2	Sicrhau eu bod yn gweithredu'n unol â pholisïau cyflogwyr a chyllidwyr o ran uniondeb ymchwil, a chydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant	Ymgysylltu â'r ddarpariaeth, a'i hyrwyddo, i gefnogi Uniondeb Ymchwil Rhyddhau adnoddau Uniondeb Ymchwil sydd ar gael ar Dudalennau Gwe'r Swyddfa Ymchwil.	Yn ogystal â thrafod uniondeb ymchwil ar lefel sefydliadol a Rheoli, gofynnir i ymchwilwyr gan gynnwys ECR a PGRs fwydo i mewn i'r adolygiad o Uniondeb Ymchwil yn y Brifysgol. Monitro ymatebion CEDAR i Q26, Q33, Q41, Q43	Hydref 22	HoRS		
ECR3	Cymryd camau gweithredu cadarnhaol tuag at gynnal eu hiechyd meddwl a'u llesiant	Gweler ECI4 ac ECM3	Monitro ymatebion CEDAR i Q42- Rydych yn cymryd camau cadarnhaol i gynnal eich iechyd meddwl a'ch llesiant?	Awst 23	Gweler ECI4 ac ECM3		
ECR4	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	Adolygu'r Polisi a'r weithdrefn Urddas yn y Gweithle. Cyfathrebu unrhyw newidiadau i'r holl staff.	Monitro ymatebion CEDAR- Q38 I ba raddau ydych chi'n cytuno â'r datganiadau canlynol mewn perthynas â bwlio ac aflonyddu?	Mawrth 23	ODDM		
		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.	Bydd y Pwyllgor Ymchwil yn goruchwyllo adolygiad o'r weithdrefn camymddwyn o ran ymchwil. Adrodd ar ganlyniadau a chomau gweithredu grwpiau ffocws i'r Cyngor Cenedlaethol.	Hydref 22	HoRS		
ECR5	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	Adolygu a sefydlu mecanwaith i sicrhau bod staff ymchwil, gan gynnwys ECR a PGRs yn cael eu cynrychioli ar lefel pwyllgor.	Monitro drwy Arolwg Ymgysylltiad Staff PGW, dan 'Grymuso a Chynnwys Pobl'. Cynnal cyfarfodydd grŵp ffocws gyda chynrychiolwyr PGR.	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 caffin benodol ar gyfer ymchwilwyr sydd ar gontractau tymor penodol.	Monitro presenoldeb a lefel yr ymchwilydd sy'n mynychu'r sesiynau hyn. Monitro drwy CEDARS, Q16- 'Gwneud penderfyniadau a llunio polisi sefydliadol' Q42 Monitro drwy Arolwg Ymgysylltiad Staff PGW, dan Grymuso a Chynnwys Pobl Ysgogi trafodaethau a rhannu canfyddiadau o'r Caffis Diwylliant ar draws y Brifysgol.	Hydref 23	HoRS		
Cyflogaeth							
Rhaid i sefydliadau:							
EI1	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 CEDARS Q19, Q25 i adolygu a fydd angen unrhyw gamau gweithredu yn y dyfodol.	Medi 23	amherthnasol		
EI2	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.	Monitro drwy CEDARS- Q20- 'Pan wnaethoch chi ddechrau gyda'ch cyflogwr presennol, pa mor ddefnyddiol oedd y sesiwn gynefino i chi' Adolygu ymgynghoriad i greu menter gynefino newydd ar gyfer y swyddfa ymchwil.	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.	Casglu adborth o'r sesiynau cynefino hyn i weld a oedd y broses hon yn ddefnyddiol yn eu barn nhw, ac a yw hyn wedi cael effaith ar gymryd rhan bellach mewn digwyddiadau datblygu ymchwil megis hyfforddiant y swyddfa ymchwil a'r digwyddiad agored.	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 CEDARS Q14, Q17, Q28 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.	Monitro nifer y bobl sy'n defnyddio'r ddwy raglen a chynnig adborth arnynt. Adolygu ymatebion i CEDARS Q26, Q30, Q33	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.	Adolygu a dadansoddi dichonoldeb y rhaglen hyfforddi ac adrodd i'r RC. Adolygu ymatebion i CEDARS Q26, 30, 33	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 CEDARS Q14, 16, 17 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 CEDARS Q14, 25, i adolygu a fydd angen unrhyw gamau gweithredu yn y dyfodol.	Medi 23	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.	Monitro drwy Arolwg Ymgysylltiad Staff PGW, dan Grymuso a Chynnwys Pobl. Cynnal cyfarfodydd grŵp ffocws gyda chynrychiolwyr PGR.	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 gyrrfaol a diffyg diogelwch swydd						
EF3	Cefnogi sefydliadau i ddatblygu polisiau a fframweithiau i hyrwyddo trefniadau cyflogaeth cynaliadwy a gwella diogelwch swyddi, ynghyd â rhoi cyfleoedd i ddatblygu gyrrfaoedd						
EF4	Ystyried cydbwysedd eu ffrydiau cyllido perthnasol wrth roi mynediad at gyllid ymchwil a'u heffaith ar bob lefel gyrrfa						
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	Ymglyfarwyddo â chodau ymarfer a deddfwriaethau cyflogaeth perthnasol, polisiâu sefydliadol, a thelerau ac amodau cyllid grant a gweithio'n unol â hwy	Sicrhau bod yr holl ddeddfwriaethau 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.	Monitro nifer yr ymweliadau i'r dudalen we. Adolygu arolwg staff blynyddol.	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 CEDARS Q25, 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 hymchwilywyr	Ni nodwyd unrhyw gamau brys, mae'r rhwymedigaeth wedi'i chynnwys yn ddigonol drwy'r ddarpariaeth a/neu'r mentrau presennol.	Monitro ymatebion i CEDARS Q16, 25, i adolygu a fydd angen unrhyw gamau gweithredu yn y dyfodol.	Medi 23	amherthnasol		
EM5	Ymwneud â chyfleoedd i gyfrannu at ddatblygu polisiâu 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.	Monitro drwy Arolwg Ymgysylltiad Staff PGW, dan Grymuso a Chynnwys Pobl. Cynnal cyfarfodydd grŵp ffocws gyda chynrychiolwyr PGR.	Hydref 23	ODDM, HoRS, ET		
Rhaid i ymchwilywyr:							
ER1	Sicrhau eu bod yn gweithio'n unol â pholisiâu'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.	Monitro nifer yr ymweliadau i'r dudalen we. Adolygu arolwg staff blynyddol.	Medi 22	HoRS, DM		
ER2	Deall eu rhwymedigaethau a chyfrifoldebau o ran adrodd	Adolygu rhwymedigaethau adrodd perthnasol yr holl ymchwilywyr a darparu mecanwaith i sicrhau bod y rhain yn cael eu cyfleu'n effeithiol.	Monitro drwy Arolwg ymgysylltiad staff PGW 'Strwythuro Gwaith'.	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 CEDARS Q14, 16, 17 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 academiaidd 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.	Monitro drwy Arolwg Ymgysylltiad Staff PGW, dan Grymuso a Chynnwys Pobl. Cynnal cyfarfodydd grŵp ffocws gyda chynrychiolwyr PGR a chontractau tymor penodol.	Hydref 23	ODDM, HoRS, ET		
Datblygiad Proffesiynol a Gyrfaol							
Rhaid i sefydliadau:							
PCDI1	Cynnig cyfleoedd, cymorth strwythuredig, anogaeth ac amser i ymchwilywyr ymgysylltu ag isafswm o 10 diwrnod datblygiad proffesiynol pro rata y flwyddyn, gan gydnabod y bydd ymchwilywyr yn mynd ar drywydd gyrfaoedd ar draws ystod eang o sectorau cyflogaeth	Parhau i gyfathrebu ymarfer proffesiynol 10 diwrnod i'r holl ymchwilywyr ac annog hyn i gael ei drafod a'i gofnodi gan ddefnyddio Model Dyrannu Llwyth Gwaith y Brifysgol.	Monitro drwy CEDARS- Q35. Adolygu oriau DPP canolog a gofnodwyd.	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	Monitro drwy CEDARS- Q35. Gofyn i ymchwilywyr ar wahanol gamau o'u gyrfa ymchwil a oedd y canllawiau'n ddefnyddiol iddynt. Annog ymchwilywyr i ddefnyddio'r ddogfen wrth gwblhau eu PRP a gosod eu hanghenion datblygu blynyddol.	Mawrth 22	HoRS, RDT, RDO, RIM		
		Annog pob ymchwilydd, a anelwyd yn flaenorol at fyfyrwyr ymchwil yn unig i fynychu Sesiynau Hyfforddi Ymchwilywyr PGW.	Monitro presenoldeb a lefel yr ymchwilydd ac annog mynychwyr i lenwi ffurflenni adborth i lywio digwyddiadau yn y dyfodol. Anelu at gynyddu presenoldeb i'r sesiynau hyn 20%.	Medi 23	RDT, RDO. HoRS		
		Hyrwyddo dyfarniadau Datblygu Ymchwil ar gyfer cyllid allanol, cydweithrediadau cyntaf a chyfraniadau cynhadledd.	Cynyddu nifer y ceisiadau 10% Unigolion sydd wedi derbyn dyfarniadau i gyflwyno mewn Digwyddiad Agored er mwyn dweud wrth y gymuned ymchwil sut y defnyddiwyd y cyllid i ddatblygu eu hymchwil. Creu astudiaethau achos gyda'r unigolion sy'n derbyn y Dyfarniadau i ddangos sut mae hyn wedi datblygu eu hymchwil ymhellach.	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.	Cynyddu presenoldeb i hyfforddiant ymchwil 20%. Monitro ymatebion CEDAR i Q14- 'Mynediad at gyfleoedd hyfforddi a datblygu', 20,26, 30, 33, 36	Mawrth 22	HoRS, RIM, RDO,		
PCDI2	Rhoi hyfforddiant, cymorth strwythuredig ac amser i reolwyr ymgysylltu ag adolygiadau datblygu gyrfa ystyrlon gyda'u hymchwilyr	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.	Monitro CEDARS Q28, 30, 31 Cael trafodaeth gyda rheolwyr ymchwilyr er mwyn deall pa arweiniad pellach all fod ei angen i gefnogi'r broses hon. Monitro ymatebion Arolwg Ymgysylltu Staff PGW i 'Reoli Perfformiad' - y nod yw cynyddu ymatebion +4%	Ebrill 22	HoRS, RDT, RDO, HR		
PCDI3	Sicrhau bod ymchwilyr yn gallu cael cyngor proffesiynol ar reoli gyrfaoedd ar draws ystod o yrfaedd	Ni nodwyd unrhyw gamau brys, mae'r rhwymedigaeth wedi'i chynnwys yn ddigonol drwy'r ddarpariaeth a/neu'r mentrau presennol.	Monitro ymatebion i CEDARS Q30 i adolygu a fydd angen unrhyw gamau gweithredu yn y dyfodol.	Medi 23	amherthnasol		
PCDI4	Rhoi cyfleoedd ac amser i ymchwilyr ddatblygu eu hunaniaeth ymchwil a'u sgiliau arwain ehangach	Bydd y gwaith presennol o ddatblygu System Gwybodaeth Ymchwil Glyndŵr Wrexham yn galluogi'r holl staff i greu proffiliau i arddangos eu hunaniaeth ymchwil.	Cyfarfodydd rheoli prosiect wythnosol o adeiladu system wybodaeth ymchwil ar-lein. Cwrdd â'r holl arweinwyr pwnc ymchwil i drafod sut y maent am lunio eu hunaniaeth ymchwil a sut y dylid cyflwyno hyn ar ein tudalennau gwe allanol. Monitro dealltwriaeth staff o ddatblygu eu hunaniaeth ymchwil drwy CEDARS Q28. Q30	Ebrill 22	HoRS, CMRA, IT		
		Annog ymchwilyr i gwblhau cynlluniau ymchwil personol a'u cyflwyno i'r swyddfa ymchwil i allu cefnogi pa ddatblygiadau y gallai fod eu hangen.	Cwblhau dadansoddiad ansoddol parhaus o'r PRPs a chwedd ag ymchwilyr unigol i drafod pa gymorth sydd ei angen i ddatblygu eu cynlluniau personol ymhellach, ac fel Prifysgol, i gyflawni nodau profion metrig tuag at Bwerau Dyfarnu Graddau Ymchwil. Monitro ymatebion CEDARS i Q14, 26, 30, 33 Monitro ymatebion i Arolwg Ymgysylltiad Staff PGW dan 'Adeiladu Gallu'	Hydref 22	HoRS, RDO, RIM, DM		
		Sefydlu canolfannau ymchwil a chreu tudalennau gwe dynodedig ar wefan allanol Glyndŵr, gan arddangos enghreifftiau o astudiaethau ymchwil effeithiol yn y maes hwnnw.	Adolygu a monitro cynnydd y fenter yn y Pwyllgor Ymchwil. Bydd yr holl dudalennau gwe yn cael eu creu mewn ymgynghoriad â'r ymchwilyr.	Medi 23	RIM		
		Cyflwyno Cyfres o Ddarlithoedd Cyhoeddus newydd; Glyndŵr 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.	Bydd y niferoedd sy'n bresennol yn y darlithoedd cyhoeddus yn cael eu cofnodi, a gofynnir i gyflwynwyr roi adborth ar y digwyddiad gan nodi'r effaith cadarnhaol posibl mae wedi'i gael ar eu hymchwil.				
		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.	Monitro nifer y bobl sy'n defnyddio'r ddwy raglen a chynnig adborth arnynt. Adolygu ymatebion i CEDARS Q26, 30, 33	Medi 23	HoE, ODDM		
PCDI5	Cydnabod y gall symud rhwng sectorau cyflogaeth a gweithio ar eu traws ddod â buddion i ymchwil ac ymchwilyr, a chefnogi cyfleoedd i ymchwilyr 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.	Monitro ymatebion i CEDAR Q34- Beth yw eich diddordeb mewn cymryd rhan yn yr agweddau canlynol ar y system ymchwil? 30+ Taleb KT y flwyddyn 3+ Taleb KTPs Mini y flwyddyn	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	Cynydd mewn ymchwil contract ac incwm ymgynghori	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 gyrfaoel effeithiol						
PCDF2	Cynnwys Egwyddorion y Concordat a datblygiad ymchwilwyr mewn strategaethau a phrosesu asesu ymchwil						
PCDF3	Cydnabod y bydd cyfran fawr o'r ymchwilwyr y maen nhw'n eu cyllido yn symud ymlaen i yrfaeoddy 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 gyrfaoel rheolaidd gyda'u hymchwilwyr, gan gynnwys cynnal adolygiad datblygiad gyrfaoel o leiaf unwaith y flwyddyn	Annog ymchwilwyr i gyflwyno eu PRP i'r swyddfa ymchwil ar ôl cwblhau eu hadolygiad datblygu perfformiad blynyddol.	Anfon e-bost at adolygwyr PDR i'w hatgoffa o'r broses hon ar ôl cwblhau cam 3 yr adolygiad. Cael trafodaeth gyda rheolwyr ymchwilwyr er mwyn deall pa arweiniad pellach all fod ei angen i gefnogi'r broses hon. Anelu at gynydd o 20% yn nifer y PRPs a gyflwynwyd.	Ebrill 23	DoF, AD, HoRS		
PCDM2	Cefnogi ymchwilwyr wrth archwilio a pharatoi ar gyfer amrywiaeth o yrfaeoddy, er enghraifft, drwy ddefnyddio mentoriaid a gweithwyr proffesiynol gyrfaoedd, hyfforddiant,	Ni nodwyd unrhyw gamau brys, mae'r rhwymedigaeth wedi'i chynnwys yn ddigonol drwy'r ddarpariaeth a/neu'r mentrau presennol.	Monitro ymatebion i CEDARS cwestiynau Q17, 25, 28, 30 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.	Cynyddu presenoldeb yn nigwyddiadau a sesiynau hyfforddi'r Swyddfa Ymchwil 20%. Monitro boddhad hyfforddiant ymchwil PGR mewn arolwg PGR. Monitro presenoldeb ymchwilwyr contractau tymor penodol yn y digwyddiadau sydd ar gael Adolygu ymatebion CEDARS i Q14,26, 35, 36, 21	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, cydweithrediaidau cyntaf a chyfraniadau cynhadledd.	Parhau i gyfleu'r dyfarniadau datblygu sydd ar gael gan y Swyddfa Ymchwil. Bydd yr holl unigolion sy'n derbyn dyfarniad yn creu adroddiad ynghylch sut mae'r cyllid wedi datblygu eu hymchwil ymhellach, ac yn ei gyflwyno mewn Digwyddiad Agored. Cynyddu nifer y ceisiadau am y Gwobrau 10%	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 sgysiaau datblygu gyrfa, a chydnyddiaeth a gwerth yn y gwaith.	Cyfathrebu canllawiau, Adolygu ymatebion CEDARS i Q14,26, 35, 36, 21, adolygu arolwg ymgysylltu staff PGW 'Byw Gwerthoedd y Brifysgol.	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 Arweinwyr y Dyfodol sy'n cael eu cynnig i staff ar lefelau is. Treialu rhaglen Arwain PGW wedi ei hanelu at lefel uwch.	Monitro nifer y bobl sy'n defnyddio'r ddwy raglen a chynnig adborth arnynt. Adolygu ymatebion i CEDARS Q26, 30, 33 Creu astudiaethau achos o'r rhaglenni i'w rhannu gyda darpar gyfranogwyr	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 gyfaoedd, 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 CEDARS Q30 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.	Anelu at gynyddo o 20% yn nifer y PRPs a gyflwynwyd. Dosbarthu enghreifftiau o Gynlluniau Ymchwil Personol gan ymchwilwyr sydd ar ddechrau neu yng nghanol eu gyrfa, neu'n ymchwilwyr profiadol.	Ebrill 22	Holl staff ymchwil		
		Sicrhau bod staff ymchwil yn cwblhau eu CV academaidd 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 academaidd	90% o'r CVs yn cael eu derbyn i'r Swyddfa Ymchwil. Adolygu CVs academaidd gyda PRPs a data a gasglwyd fel rhan o'r broses Dyfarnu Graddau Ymchwil bresennol, gweithio gydag ymchwilwyr unigol i ddeall ble mae angen datblygu er mwyn llunio eu CV a'u gyrfa datblygu ymhellach.	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 Glyndŵr Wrexham, ac yn creu ac yn diweddarau proffiliau staff i adlewyrchu portffolio o weithgarwch ymchwil.	Bydd y gwaith o brofi grwpiau gyda lefelau gyrfaol gwahanol yn digwydd cyn i'r system CRIS newydd fynd yn fyw. Bydd sesiynau hyfforddi a galw heibio ar waith ar ôl i'r system fynd yn fyw.	Hydref 23	Holl staff ymchwil		
PCDR4	Ymwneud yn gadarnhaol ag adolygiadau datblygiad gyrfa 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 CEDARS Q16, 21, 31 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.	Datblygu rheolaeth briodol o brosiectau i sicrhau llwyddiant a chyfleoedd rheolaidd Creu negeseuon clir a phroffesiynol ar gyfer diwydiant ar y cyfryngau cymdeithasol Cynyddu Talebau KT a KTPs Mini Cynyddu KTPs	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	Cynydd mewn darparwyr Addysgol, an-Addysgol a diwydiannol yn barod i ymgymryd â lleoliadau Cynydd mewn meysydd rhaglenni a gefnogir yn fewnol.	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, cynorthwywyr 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.