CYNNWYS

1. Cefndir a Diben yr Arweiniad
2. Sgôp
3. Recriwtio a Dewis
4. Cynefino a Chyfnod Prawf
5. Parhad Cyflogaeth
6. Datblygu Gyrfa a Chydnabyddiaeth
7. Dyrchafiad ac AilRaddio
8.

CEFNDIR A DIBEN YR ARWEINIAD

Mae strategaeth Bangor *Adeiladu ar Lwyddiant 2015-2020* yn datgan bod y Brifysgol yn ymrwymedig i ddarparu amgylchedd lle mae'r gymuned ymchwil yn cael y cyfle gorau i ffynnu ar bob lefel.

Er mwyn cefnogi'r amgylchedd ymchwil ym Mangor pwrpas yr Arweiniad hwn yw sicrhau bod ymchwilwyr a rheolwyr ymchwil yn glir ynghylch pa gefnogaeth a roddir i ymchwilwyr a beth yw cyfrifoldebau a chyfraniadau pawb sy'n ymwneud ag ymchwil ym Mangor.

Yn sail i'r Arweiniad hwn mae egwyddorion y Concordat i Gefnogi Datblygiad Gyrfa Ymchwilwyr. Mae'r Concordat yn cynnwys set o 7 egwyddor sy'n sail i'r ffordd mae Bangor yn adolygu a datblygu ei chefnogaeth i ymchwilwyr. Mae'r Arweiniad hwn hefyd yn cyd-fynd ag egwyddorion Siarter Athena SWAN.

Dylai Ysgolion a Cholegau hefyd sicrhau eu bod yn cefnogi datblygiad gyrfa'r ymchwilwyr drwy Adolygiad Datblygu Perfformiad (ADP) effeithiol, mentoriaeth a datblygiad proffesiynol. Disgwylir i'r Cyfarwyddwyr Ymchwil perthnasol, ynghyd â'r Penaethiaid Ysgol a Deoniaid, adolygu'n flynyddol y gefnogaeth gyffredinol a roddir i ymchwilwyr.

Mae'r Brifysgol hefyd yn gyfrifol am sicrhau amgylchedd ymchwil ac amodau gwaith effeithiol sy'n galluogi ymchwil i ffynnu. Mae'r Brifysgol yn darparu Rhaglen Datblygu Ymchwilwyr a Rhwydwaith Ymchwil Dechrau Gyrfa a mentora ymchwil a drefnir ac a reolir gan y Colegau / Ysgolion.

i. Adolygiad Datblygu Perfformiad (ADP)

Er mwyn cefnogi datblygiad gyrfa, mae disgwyl y bydd yr holl staff ymchwil yn cymryd rhan ym mhroses yr ADP a datblygiad proffesiynol parhaus i wella eu sgiliau a'u gwybodaeth. Yn y cyd-destun hwn nod proses ADP yw sicrhau nid yn unig bod y staff yn llawn ddeall eu hamcanion ac yn cael sylwadau ar eu cyfraniad, ond hefyd i helpu'r staff adnabod meysydd i'w datblygu i gefnogi eu datblygiad proffesiynol. Fel rheol cynhelir cyfarfod yr ADP gan y rheolwr llinell ac yn y ffurflen ADP academaidd electronig, a gyflwynir yn 2019, mae hefyd adran ddewisol lle gall mentor y sawl a adolygir roi crynodeb o'r trafodaeth a hefyd helpu'r

Ddoethurol ac ati. Nid yw mentoriaeth ymchwil yn rhan o'r 4 diwrnod.

Argymhellir hefyd bod staff ymchwil ar ddechrau eu gyrfa (sydd o fewn eu pedair blynedd gyntaf mewn swydd academaidd) hefyd yn cael yr un hawl i hyfforddiant a manteisio ar y cyfleoedd datblygu y mae'r Brifysgol yn eu darparu.

Gall staff sy'n siarad Cymraeg hefyd fynd ar y cyrsiau y mae'r [Coleg Cymraeg Cenedlaethol](#) yn eu darparu i staff ymchwil yn holl sefydliadau Cymru.

iv. Hyfforddiant Hanfodol

Dylai staff ymchwil sicrhau hefyd eu bod yn [dilyn y cyrsiau hynny y mae'r Brifysgol yn eu hyst](#)

5f/ie]TJETEMC /Span <</Lang (en-GB)/MCID 451 >>BD6.8ID 44T1y 0 1 69 02nTD.88 JETEMC /4Kr

DYRCHAFIAD AC AILRADDIO

Mae'r holl staff sydd ar gontractau ymchwil yn gymwys i gael ailraddio eu swydd neu i wneud cais am ddyrchafiad gan ddefnyddio [proses a meini prawf y Brifysgol](#). Anogir y staff ymchwil i drafod hyn gyda'u mentor a'u rheolwr llinell. Bydd cynnydd a dyrchafiad yn ddibynnol ar y cais am gyllid. Wrth i'r staff ymchwil ddatblygu eu proffil ymchwil a dechrau arwain eu projectau eu hunain lle bo'n briodol, byddant wedyn yn gallu gwneud cais am ddyrchafiad oherwydd cynnydd yn eu cyfrifoldebau rheoli.

Mae ymchwilwyr yn gyfrifol am sicrhau eu bod yn llawn ddeall y cyfrifoldebau sydd ganddynt o fewn y project ymchwil ac am reoli datblygiad eu gyrfa eu hunain. Dylai ymchwilwyr wneud hyn drwy sicrhau:

- Eu bod yn ymwybodol o amcanion y project a sicrhau eu bod yn gallu symud ymlaen yn e□eithiol yn y meysydd y maent yn gyfrifol amdanynt.
- Eu bod yn ymwneud â chyfleoedd datblygiad pro□esiynol ac yn gofyn i'w rheolwyr ymchwil am sylwadau ar eu per□ormiad.
- Eu bod yn ystyried eu datblygiad pro□esiynol yng nghyd-destun academia ond hefyd yn ymwybodol o ddatblygu amrywiol sgiliau i wella eu cyflogadwyedd mewn sectorau eraill.
- Eu bod yn ymwneud â'r broses fentora, yn enwedig yn fuan yn eu gyrfa.
- Eu bod yn ymwybodol o bolisiau a phrosesau sy'n berthnasol i'w gwaith.

Mae'r rhai hynny sy'n rheoli ymchwilwyr yn gyfrifol am arwain a rheoli'r project ymchwil a'u timau o ddydd i ddydd, ac felly mae angen iddynt sicrhau:

- Eu bod yn meithrin amgylchedd lle mae ymchwilwyr yn cael amcanion clir a graddfeydd amser o fewn y project.
- Eu bod yn rhoi sylwadau adeiladol a chefnogaeth i sicrhau datblygiad gyrfa'r ymchwilwyr sy'n gweithio iddynt.
- SEMC /((dd,JETEMC /Sn gweithio2 (an ≮Lang (en-GB)/MCID 534 BDC BT11 5 0 11 51.0237 120.9437245B)166 622u

RHESTR WIRIO RHEOLI PROJECT YMCHWIL

DECHRAU'R PROJECT

Ar ddechrau'r project dylid egluro'r disgwyliadau a dylai'r staff ymchwil fod yn ymwybodol o'r cyfleoedd a'r gefnogaeth sydd ar gael.

Y Rheolwr Ymchwil

- Sicrhau bod y staff wedi cwblhau'r broses gynefino. ☐
- Sicrhau y dychwelwyd y Rhestr Wirio Gynefino i'r AD. ☐
- Sicrhau y gwnaed trefniadau mentora. ☐
- Trafod gofynion a phroses y cyfnod prawf. ☐
- Cytuno ynghylch amcanion perfformiad y project. ☐
- Egluro rheolaeth y project: amserlenni, monitro, cyfarfodydd, moeseg ac adrodd ar ddatblygiadau. ☐
- Egluro trefniadau ar gyfer dulliau gweithio, baich gwaith a gweithio hyblyg. ☐
- Egluro bod angen gwneud ADP ar ôl 12 mis a rhoi cyfleoedd datblygu i'r staff. ☐

Y Staff Ymchwil

- Sicrhau bod yr holl hyfforddiant cynefino wedi'i gwblhau, gan gynnwys y cynefino lleol, cynefino i ymchwilwyr a chynefino cyffredinol y Brifysgol. ☐
- Nodi'r hyfforddiant hanfodol y mae angen ei wneud. ☐
- Ymgyfarwyddo â pholisiau ac amodau perthnasol cyllidwr yr ymchwil a'r project. ☐

  Ymgyfarwyddo â PURE, a dechrau cofnod personol. ☐
- Dechrau meddwl am yr hyfforddiant rydych eisiau ei gyflawni i gefnogi datblygiad eich gyrfa. ☐
- Sicrhau bod holl elfennau'r hyfforddiant gorfodol wedi'u cwblhau. ☐

YN YSTOD Y PROJECT

Dylai'r cyfnod hwn gynnwys cyfarfodydd monitro a chynnydd tuag at yr amcanion datblygu.

- Rhoi sylwadau ynglyn â chryfderau a meysydd datblygu i'r ymchwilwyr.
- Trafod y cynnydd a wnaed tuag at dargedau'r project, gan gynnwys lledaenu canlyniadau drwy gyhoeddiadau.
- Trafod yr hyfforddiant a'r datblygiad a wnaed a sicrhau bod y staff ymchwil yn cael amser i fynd i hyfforddiant a chyfleoedd datblygu.
- Annog y staff i ymwneud â'r broses fentora.
- Amlinellu a nodi cyfleoedd ar gyfer

CEFNOGAETH AR DDIWEDD CONTRACT

Fel y nodir eisoes yn Adran 5 bydd y rheolwr ymchwil yn edrych ar bob opsiwn posibl i sicrhau parhad cyflogaeth i aelod o’r staff. Bydd y staff hefyd yn cael y cyfle i fynd ar y gofrestr adleoli 4 mis cyn diwedd dyddiad contract (os ydynt yn cyflawni’r meini prawf o fod wedi’u cyflogi am o leiaf 12 mis) a byddant yn aros ar y gofrestr adleoli tan ddiwedd dyddiad y contract. Felly, byddant yn cael eu hystyried ar gyfer y swyddi cyn neb arall cyn iddynt gael eu hysbysebu’n fewnol neu’n allanol. Mae mwy o wybodaeth

RHESTR WIRIO'R RHEOLWYR YMCHWIL

CYNEFINO A'R CYFNOD PRAWF	Sicrhau cwblhau erbyn:
• Sicrhau bod yr aelod o'r sta yn cael cynefino yn yr Ysgol ac yn mynd i Gynefino cyredinol y Brifysgol.	- O fewn y ddau fis cyntaf
• Sicrhau bod yr ymchwilydd yn trefnu mentor ymchwil	- O fewn y ddau fis cyntaf
• Llenwi Rhestr Wirio Cynefino'r Brifysgol a'i dychwelyd i'r AD a sicrhau bod yr ymchwilydd yn gwybod am y gweithdrefnau allweddol, megis rhoi gwybod am absenoldeb salwch.	- O fewn y chwe mis cyntaf
• Trafod yr hyorddiant hanfodol y mae'n rhaid i'r ymchwilydd fynd iddo a'i gyfeirio at Amserlen Hyorddi a Datblygu'r Brifysgol.	- O fewn y mis cyntaf
• Trefnu cyfarfodydd prawf i drafod y cynnydd a'r datblygiad.	- Bob mis am y 6 mis cyntaf a pharhau fel bo'n briodol / fel y cytunir ar ôl 6 mis

- ymchwilydd yn icWYBODAETH Smyn-6(y)]N BERETETHNASOL I enyGSanwilyddilyLlenwi R[illegible]	[illegible]