

## **ABSENOLDEB HYBU YMCHWIL**

### **Cefndir**

Yn 2022, er mwyn cynyddu gweithgaredd ymchwil yn PA ac annog rhagoriaeth ymchwil, cymeradwyodd Gweithrediaeth y Brifysgol bapur 'Hybu Ymchwil'. Elfen allweddol o'r papur hwn oedd cynllun absenoldeb ymchwil newydd cystadleuol yn y Brifysgol i sefyll ochr yn ochr â'r rhaglen reolaidd o absenoldeb ymchwil a reolir ar lefel Cyfadran.

Roedd y papur Hybu Ymchwil yn adlewyrchu egwyddorion sylfaenol Strategaeth Ymchwil ac Arloesi'r Brifysgol. Mae'r cynllun absenoldeb ymchwil a amlinellir yn y papur hwn (a elwir wedi hyn yn 'Absenoldeb Hybu Ymchwil') yn ymdrin yn benodol ag egwyddorion 'uchelgais' a 'hyder'. Mae'n dangos ymrwymiad y Brifysgol i ddatblygu gwell hyder yn y flaenoriaeth y byddwn yn ei rhoi i weithgareddau ymchwil ochr yn ochr â dysgu ac addysgu; ac fe'i bwriedir i annog ymchwil uchelgeisiol a all gynhyrchu allbynnau o safon FfRhY 4\*.

Amlinellir yn y papur hwn sut y bydd y cynllun Absenoldeb Hybu Ymchwil yn gweithredu o sesiwn 2023-4, a'r diben a'r egwyddorion sy'n sail i'r cynllun. (Ar gyfer sesiwn 2022-3, caiff cynllun dros dro ei reoli gan bob Cyfadran). Mae'n tynnu ar broses o ymgynghori gan gynnwys dau gyfarfod neuadd y dref gydag arweinydd ymchwil y Cyfadranau (mewn dau achos, gyda Phwyllgorau Ymchwil y Cyfadranau) a gyda phwyllgor gwaith y Rhwydwaith Menywod mewn Ymchwil. Datgelodd y broses ymgynghori hon nifer o syniadau cystadleuol ar draws PA yn ymwneud â'r hyn y dylai'r cynllun ei flaenoriaethu a'i ddiben. O ganlyniad nid oes modd cynnwys pob un o'r syniadau a gynigiwyd gan staff yn y cynllun a bu'n rhaid gwneud dewisiadau.

### **Diben ac Egwyddorion**

1. Diben y cynllun yw hybu *ymchwil*. Er bod cyswllt agos rhwng ymchwil ac arloesi yn y dirwedd gyfoes, ac er bod cyllidwyr yn gynyddol yn blaenoriaethu Cyfnewid Gwybodaeth a Masnacheiddio (gan gynnwys Llywodraethau Cymru a'r DU), yn ddiweddar mae'r Brifysgol wedi cynyddu ei chyllid a'i chefnogaeth i weithgareddau o'r fath (e.e. y cynllun absenoldeb effaith, amrywiol fentrau Cyllid Arloesi Ymchwil Cymru, ArloesiAber, yr NSC, Canolfan a Labordai Milfeddygol1, a sefydlu'r hwb menter). Mae'r cynllun hwn felly yn canolbwyntio ar ymchwil sy'n arwain at allbynnau academaidd rhagorol.
2. Bydd y cynllun yn hybu ac yn annog *rhagoriaeth* mewn ymchwil, a ddeallir yn eang fel ansawdd FfRhY 4\*, y mae dangosyddion ar ei gyfer i'w gweld yn nogfennau FfRhY2021 (gweler Atodiad Un). Er bod cryn ddiddordeb mewn dull amgen a fyddai'n 'codi lefel' ymchwil ar draws PA ac yn creu amgylchedd lle gallai'r holl staff gael budd o well adnoddau ymchwil, nid oes digon o adnoddau yn y cynllun Hybu Ymchwil hwn i wireddu hynny. Ymhellach, rôl y rhaglen absenoldeb ymchwil arferol yw'r

dull amgen hwnnw ac mae angen gweithredu'r cynllun hwnnw'n effeithiol. Nid fwriedir Absenoldeb Hybu Ymchwil fel 'band-aid' ar gyfer y rhaglen sydd eisoes yn bodoli, ond i hyrwyddo rhagoriaeth, ac nid lleiaf gosod PA mewn safle gwell ar gyfer y FfRhY nesaf (er nad hynny'n unig).

3. Bydd y cynllun yn gynhwysol ac yn cynnig cyfle cyfartal i ymchwilwyr. Nid yw'n wobwr am berfformiad yn y gorffennol ond yn hybu ymchwil sy'n arwain at allbynnau o safon fyd-eang gan ymchwilwyr ar unrhyw lefel.<sup>1</sup> Mae'n cydnabod nad yw'r holl staff yn dechrau o fan cyfartal. Bydd y panel dyfarnu yn cydnabod y gallai disgwyliadau darlithwyr/uwch-ddarlithwyr fod yn wahanol i ddisgwyliadau darllenwyr/athrawon. Mae'r cynllun yn cydnabod hefyd nad yw rhai aelodau o staff o bosibl wedi cael yr un cyfleoedd i ddatblygu eu hymchwil ag eraill, am amrywiaeth o resymau personol a phroffesiynol. Ond drwy wneud hyn rhaid peidio chwaith â chosbi'n ddiarwybod y staff hynny sydd wedi cynnal ymchwil rhagorol ac wedi dangos gallu i gynhyrchu allbynnau o safon fyd-eang. Nid yw cydbwyso'r elfennau hyn yn syml, yn enwedig yn sgil y pandemig lle mae staff ymchwil wedi dioddef mewn ffordd anwastad, ac mae'n bosibl y bydd angen ailedrych ar y datrysiad a gynigir isod yn h (iv) unwaith y bydd y cynllun ar waith ac y bydd gwersi wedi'u dysgu.
4. Mae hwn yn gynllun ar gyfer staff ar gontractau Addysgu ac Ymchwil. Drwy ddiffiniad dylai staff Ymchwil yn Unig fod â digon o amser i gyflawni ymchwil.
5. Ni ddylai'r cynllun gael effaith rhy negyddol ar redeg adrannau ac ar ddysgu ac addysgu. Felly, i'r ymchwilwyr hynny sy'n llwyddiannus yn y cynllun, bydd adrannau'n derbyn cyllid ar gyfer swydd lefel darlithydd cyswllt dros gyfnod y dyfarniad er mwyn cynnal capasiti. Cydnabyddir na fydd bob amser yn bosibl cael cydweddiad llwyr, felly caiff y gystadleuaeth ei chynnal mewn modd fydd yn golygu bod y canlyniadau'n wybyddus erbyn diwedd y flwyddyn galendr cyn y sesiwn y cymerir yr absenoldeb ynddi, er mwyn galluogi adrannau i gynllunio'n effeithiol. (Felly, er enghraifft, yn y flwyddyn gyntaf caiff y gystadleuaeth ei rhedeg gan sicrhau y bydd y canlyniadau'n wybyddus erbyn dechrau mis Ionawr 2023 i'w rhoi ar waith yn ystod sesiwn 2023-4).<sup>2</sup> Cydnabyddir hefyd y gallai'r cynllun adael bylchau rheoli neu weinyddu mewn adrannau. Anogir adrannau felly i weld hwn fel cyfle i ddatblygu gwydnwch o ran rheoli adrannau (gan gynnwys cynllunio olyniaeth posibl) ac fel ffordd i ddatblygu sgiliau a phrofiad ymhlith cydweithwyr.

## Sut fydd y cynllun yn gweithio

---

<sup>1</sup> Mynegwyd peth diddordeb gan gydweithwyr mewn cyfyngu'r cynllun i staff nad ydynt yn athrawon, ar y sail y dylai athrawon fod mewn sefyllfa ddigon da i beidio â bod angen 'hwb' o'r fath. Fodd bynnag mae hynny prima facie yn gwrth-ddweud egwyddor cyfle cyfartal ac nid ymddengys y byddai er budd ehangach y Brifysgol wrth baratoi at y FfRhY nesaf drwy fetu â chefnogi'r ymchwilwyr rhagorol a geir ymhlith yr athrawon. Fodd bynnag datgelwyd mewn trafodaeth fod hyn yn seiliedig ar wir bryder ynghylch datblygiad ymchwil y rhai y gellid eu galw yn 'staff canol gyrfa'. Mae trafodaethau ar gychwyn - yn PA a gyda phartneriaid - ynglŷn â mynd i'r afael â hyn.

<sup>2</sup> Caiff cynllun dros dro ei redeg ar gyfer sesiwn 2022-3.

- a. Cynhelir y cynllun ar sail flynyddol gyda cheisiadau'n cael eu cyflwyno yn ystod y sesiwn cyn yr absenoldeb arfaethedig.
- b. Bydd y cynllun yn gystadleuol a chaiff ceisiadau eu hasesu gan banel yn cynnwys y 3 ADR, y Cyfarwyddwr Rhagoriaeth ac Effaith Ymchwil ac a gadeirir gan y DI-G (Ymchwil, Cyfnewid Gwybodaeth ac Arloesi). Rhoddir blaenoriaeth i ragoriaeth debygol yr allbynnau ymchwil a gynllunnir a hygredded y cynlluniau (ac eithrio'r llwybr Datblygu Ymchwil a nodir yn h(iv) isod).
- c. Bydd yn gynllun Prifysgol, ond sefydlir isafswm o is-nenfydau yn y Cyfadranau i sicrhau bod y dyfarniadau'n cael eu taenu ar draws y Brifysgol. (Er enghraifft os ceir 15 dyfarniad mewn blwyddyn, gellid rhoi o leiaf 3 dyfarniad i bob Cyfadran).
- d. Dylai'r cais amlinellu'r ymchwil a'r allbwn/allbynnau a gynllunnir, a chyflwyno dadl gredadwy sy'n egluro sut y bydd yn cyflawni ansawdd FfRhY 4\* (gweler Atodiad Un isod). Er enghraifft gallai ceisiadau ymdrin yn uniongyrchol â meini prawf FfRhY o ran gwreiddioldeb, arwyddocâd a thrylwyredd, gallent gyfeirio at sut y bydd yn datblygu gwybodaeth yn sylweddol, neu gynnig tystiolaeth o gontract am lyfr gyda chyhoeddwr academaidd blaenllaw ar sail cynnig sydd wedi'i adolygu gan gymheiriaid.
- e. Rhaid i'r holl geisiadau gynnwys cadarnhad gan y Pennaeth Adran (neu gyfatebol e.e. yn achos yr ysgol milfeddygaeth a nyrsio) a Dirprwy Is-Ganghellor Cyfadran, yn nodi eu bod yn cefnogi'r cais. Felly cynghorir staff sy'n ystyried cyflwyno cais i'w drafod gyda'u Pennaeth Adran neu gyfatebol ar gam cynnar.
- f. Bydd y cynllun yn rhyddhau staff o addysgu a gweinyddu yn yr adran, ond nid o oruchwylio ymchwil uwchraddedig. Bydd rolau Cyfadran neu Brifysgol yn parhau, ac yn yr achosion hynny cyllidir adnodd staff ychwanegol ar sail pro rata. (Er enghraifft os oes gan ymchwilydd rôl Cyfadran 0.3 CALL, bydd darlithydd cyswllt yn ymgymryd â 0.7 o'r rôl yn unig).
- g. Mewn llawer o achosion (ar wahân i staff sydd â phenodiadau Prifysgol/Cyfadran) rhagwelir y bydd yr adnodd staff ychwanegol yn 1.0 CALL. Fodd bynnag gellir gwneud cais am lai pan fydd ymchwilydd angen rhywfaint o ryddhad o gyfrifoldebau adrannol ond nid rhyddhad llwyr. Yn yr achosion hyn, efallai y bydd nifer/maint yr allbynnau a ragwelir yn is, ond nid yr ansawdd disgwylidig. O ystyried y lefel is o adnodd sydd ei angen i gyllido hyn, gallai'r pwyllgor dyfarnu groesawu ceisiadau o'r fath, ond cynghorir Pennaethiaid Adran y gallai beri anawsterau o ran recriwtio neu anawsterau eraill a dylid ystyried hynny wrth gefnogi cais.
- h. Bydd y cynllun yn cynnwys nifer o lwybrau y gellid eu datblygu dros amser wrth i wersi gael eu dysgu. I ddechrau bydd pedwar llwybr ar gael a bydd angen i geisiadau nodi pa lwybr yr ymgeisir amdano:
  - i. 1 flwyddyn o absenoldeb ymchwil, gydag allbynnau arfaethedig yn cyfateb â'r lefel hon o adnoddau.
  - ii. 1 semester o Absenoldeb Hybu Ymchwil i ddilyn cyfnod o absenoldeb ymchwil safonol y Brifysgol i gwblhau prosiect/rhaglen waith sylweddol.
  - iii. Darlithydd cyswllt 1-2 flynedd i ryddhau tîm ymchwil o addysgu a/neu weinyddu penodol. Mewn geiriau eraill bydd y Darlithydd

Cyswllt yn rhyddhau elfennau o gyfrifoldebau adrannol y tîm, hyd at 1 CALL. Efallai y bydd rhai neu bob un o aelodau'r tîm yn elwa o hyn, ond ar y cyfan bydd aelodau o'r tîm yn cadw rhai cyfrifoldebau adrannol (y prif eithriad fyddai pan fydd grant allanol yn cyllido amser aelodau tîm eisoes i raddau helaeth).

- iv. Cydnabyddir y gallai rhai staff fod wedi gweld eu cynlluniau a'u gweithgaredd ymchwil yn cael eu cyfyngu gan gyfrifoldebau proffesiynol eraill neu drwy amgylchiadau personol. Caiff nifer o ddyfarniadau eu neilltuo i staff o'r fath bob blwyddyn gyda phroses ymgeisio ar wahân fydd yn cynnal cyfrinachedd y datganiadau'n ymwneud ag amgylchiadau personol (a fodelir ar broses amgylchiadau arbennig y FfRhY).
- i. Bydd disgwyl i bawb a gyllidir drwy'r cynllun lunio adroddiad byr i Bwyllgor Ymchwil y Brifysgol yn nodi cyflawniadau ac egluro sut y gallent fod yn wahanol i'r hyn a gynlluniwyd. Pan na fydd allbynnau a gynlluniwyd yn cael eu cyflawni heb reswm da, gall y Pwyllgor Ymchwil osod gwaharddiad o hyd at 5 mlynedd ar geisiadau i'r cynllun yn y dyfodol.
- j. Bydd swyddog cydraddoldeb y Brifysgol yn llunio EIA blynyddol i'r Pwyllgor Ymchwil, fydd yn ei dro'n argymhell unrhyw newidiadau fydd eu hangen ar y cynllun er mwyn ymdrin â materion cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.

## ATODIAD UN: DISGRIFWYR ANSAWDD FfRhY2021

Roedd FfRhY2021 yn asesu ansawdd allbynnau ymchwil drwy gyfeirio at eu gwreiddioldeb, arwyddocâd a thrylwyredd, ond mae meini prawf mwy penodol ar gyfer grwpiau disgyblaethol (Prif Baneli) ochr yn ochr â disgrifwyr lefel (hynny yw, sut mae 4\* yn edrych ac ati) ar gael yma:

[https://www.ref.ac.uk/media/1084/ref-2019\\_02-panel-criteria-and-working-methods.pdf](https://www.ref.ac.uk/media/1084/ref-2019_02-panel-criteria-and-working-methods.pdf) tt.34-38.

*FfRhY2021 Meini Prawf Generig ar gyfer Asesu Ansawdd Allbynnau:*

191. Deellir gwreiddioldeb fel y graddau y mae'r allbwn yn gwneud cyfraniad pwysig ac arloesol at ddealltwriaeth a gwybodaeth yn y maes. Gall allbynnau ymchwil sy'n dangos gwreiddioldeb wneud hynny mewn un neu fwy o'r ffyrdd canlynol: cynhyrchu a dehongli canfyddiadau empirig newydd neu ddeunydd newydd; ymgysylltu â phroblemau newydd a/neu gymhleth; datblygu dulliau, methodolegau a thechnegau dadansoddi arloesol; dangos cwmpas dychmygus a chreadigol; darparu dadleuon newydd a/neu ffurfiau newydd o fynegiant, arloesiadau ffurfiol, dehongliadau a/neu ddirnadaeth; casglu ac ymgysylltu â mathau newydd o ddata; a/neu ddatblygu theori neu ddadansoddi athrawiaeth, polisi neu ymarfer, a mathau newydd o fynegiant.

192. Deellir arwyddocâd fel y graddau y mae'r gwaith wedi dylanwadu, neu â'r capasiti i ddylanwadu ar wybodaeth a meddwl ysgolheigaidd, neu ddatblygu a deall polisi a/neu ymarfer.

193. Deellir trylwyredd fel y graddau y mae'r gwaith yn dangos cydlyniad a gonestrwydd deallusol, ac yn mabwysiadu cysyniadau, dadansoddiadau, ffynonellau, damcaniaethau a/neu fethodolegau cadarn a phriodol.