

## Offeryn Disgwyliadau Ymchwil

Mae'r papur hwn yn dilyn ymgynghoriad a gynhaliwyd ar draws y Brifysgol, gan gynnwys yr undebau llafur ar y campws fel rhan o'r cytundeb partneriaeth, ac mae'n adeiladu ar y gwaith ar ddisgwyliadau ymchwil a wnaed yn ystod 2021/2 gan adrannau yng Nghyfadrn Busnes a'r Gwyddorau Ffisegol. Bwriad yr Offeryn yw cefnogi staff ac i hybu ymagwedd uchelgeisiol o ran ymchwil, yn unol ag egwyddorion y Strategaeth Ymchwil ac Arloesi.

### Offeryn Disgwyliadau Ymchwil - Pam?

Ar hyn o bryd nid yw'r sefyllfa yn glir o ran pa ymchwil y gellid disgwyl i staff ei gwneud ar wahanol gyfnodau yn eu gyrfaoedd, nac ychwaith o ran beth yw ystyr lefel benodol o ansawdd (e.e. 'da') o ran perfformiad ymchwil. Mae'r diffyg eglurder hwn yn effeithio ar staff o ran sut maent yn deall eu perfformiad eu hunain a'u hanghenion datblygu posib. Mae hefyd yn effeithio ar reolwyr o ran y cyngor a roddant i'w staff, a'r wybodaeth a ddarperir am bosibiliadau dyrchafu. Rydym felly yn cynnig cyflwyno 'Offeryn Disgwyliadau Ymchwil' yn ystod sesiwn 2023/4.

Nod yr Offeryn hwn, yn bennaf, yw **cynorthwyo'r staff** i reoli eu gyrfaoedd ymchwil, drwy roi gwybodaeth am y perfformiad y dylid ei ddisgwyl yn eu disgyblaeth benodol hwy ar adeg benodol yn eu gyrfa. Bydd hefyd yn nodi'r mathau o weithgareddau y bydd disgwyl i staff gymryd rhan ynddynt o ystyried yr amgylchedd ymchwil presennol. Gall yr Offeryn hefyd helpu i *warchod* staff rhag disgwyliadau afrealistig.

Drwy gynnwys dangosyddion 'uchelgais', bwriad yr Offeryn hwn hefyd yw helpu i **wella perfformiad ymchwil** ar draws y Brifysgol. Dyma elfen bwysig o'r Strategaeth Ymchwil ac Arloesi, sef egwyddor 'uchelgais'. Bydd yn helpu i roi PA mewn sefyllfa gryfach fel sefydliad a arweinir gan ymchwil, gan gynnwys ond nid yn unig ar gyfer y FfRhY nesaf.

Gall yr Offeryn, ac yn arbennig y dangosyddion uchelgais, hefyd fod yn **ganllaw** i'r staff hynny sy'n ystyried mynd am ddyrchafiad. Mae'n rhoi syniad am y disgwyliadau hynny ar y lefel yrfaol uwch y mae aelod o staff yn ystyried anelu ati. *Nid* helpu staff i asesu ceisiadau am ddyrchafiadau yw'r bwriad.

Mae'r **Offeryn** yn darparu canllawiau ar lefel Prifysgol i bennu disgwyliadau ymchwil. Bydd yr adrannau (neu'r hyn sy'n cyfateb iddynt) yn defnyddio hyn i lunio **Fframwaith** ar lefel pwnc i nodi dangosyddion uchelgais a dangosyddion gwaelodlin sylfaenol ar draws 5 elfen o weithgaredd ymchwil. Yna, bydd yr ymchwilwyr unigol yn cwblhau **Ffurflen** yn seiliedig ar y Fframwaith hwn (gweler Atodiad 1 isod).

### **Offeryn Disgwyliadau Ymchwil**

Yn darparu canllawiau cyffredinol ar draws y Brifysgol gan gynnwys egwyddorion a nodi meysydd o weithgarwch ymchwil



### **Fframwaith Disgwyliadau Ymchwil**

Yn darparu disgwyliadau penodol i'r pwnc gan ddefnyddio'r meysydd o weithgaredd ymchwil a nodwyd gan yr Offeryn



### **Ffurflen Disgwyliadau Ymchwil**

I'w gwblhau gan yr unigolion gan nodi'r gweithgaredd ym mhob un o'r 5 maes a nodwyd gan yr Offeryn a'u graddnodi yn ôl y fframwaith

## Cwmpasu'r gweithgareddau ymchwil

Un sbardun am ddatblygu'r Offeryn Disgwyliadau Ymchwil yw'r ddealltwriaeth bod yr ymchwil wedi newid ym Mhrifysgolion y DU. Mae gofynion newydd – er enghraifft, cyfnewid gwybodaeth, effaith ymchwil, cenhadaeth sifig ac arloesi – wedi cael eu gosod ochr yn ochr â gweithgareddau traddodiadol fel cyhoeddi, gwaith golygyddol, adolygu gwaith cyd-academyddion, trefnu cynadleddau a gweithdai. Mae'n ddyletswydd arnom gynghori staff ar sut i gadw'r ddysgl yn wastad rhwng y gwahanol weithgareddau hyn, ac ar y disgwyliadau rhesymol a fo gan y Brifysgol i'r staff ar wahanol gamau yn eu gyrfaedd. Mae'n bwysig cydnabod bod disgwyliadau'n amrywio wrth i yrfa rhywun ddatblygu - er enghraifft, mae'n rhesymol disgwyl i Athro adran chwarae mwy o ran wrth arwain a mentora nag ymchwilydd ar gam cynnar yn ei yrfa. Mae hefyd yn bwysig cydnabod bod gwahaniaethau rhwng pynciau. Er enghraifft, mae rôl y gyfrol un awdur yn wahanol iawn yn y pynciau STEM i'r hyn sy'n digwydd yn y dyniaethau; yn y pynciau STEM mae doethuriaethau yn chwarae rhan wahanol i rai'r Celfyddydau, y Dyniaethau a'r Gwyddorau Cymdeithasol, ac mae'r niferoedd yn amrywio yn unol â hynny.

## Sut byddwn ni'n pennu'r disgwyliadau?

Dull ac egwyddorion:

1. Dylai fod *model safonol* y gellir ei ddefnyddio ar draws y Brifysgol i hybu cysonder a chydarddoldeb, ond sydd yn ddigon *hyblyg i ddarparu ar gyfer gwahaniaethau rhwng disgyblaethau*.
2. Dylai'r model gynnwys *pob agwedd bwysig ar berfformiad gwaith ymchwil*, nid y cynnyrch ymchwil a/neu grantiau a enillwyd yn unig.
3. Dylai fod *2 lefel*: gwaelodlin sylfaenol ar gyfer y perfformiad disgwylidig (a elwir 'disgwyliadau sylfaenol' o hyn allan); a lefel uchelgeisiol a ddylai fod yn arwydd o berfformiad rhagorol ac yn awgrymu y gallai'r unigolyn fod yn addas ar gyfer dyrchafiad. Mae'r ddwy lefel hyn yn darparu'r Fframwaith penodol i'r pwnc a fydd yn rhoi gwybodaeth a chynghor i'r staff.
4. Dylai'r disgwyliadau sylfaenol a'r lefelau uchelgeisiol gael eu gosod gan yr adrannau a'u seilio ar yr hyn y mae *adrannau cydradd mewn prifysgolion a arweinir gan ymchwil yn eu disgwyl* gan eu hymchwilydd. Efallai y bydd offeryn Caeredin (atodiad 2) yn ddefnyddiol i'r rhai sy'n gosod y lefelau wrth iddynt nodi'r gwahanol ddisgwyliadau.
5. Bydd y ddwy lefel, fel y'u pennwyd gan yr adran, yn cael eu *hadolygu a'u cymeradwyo ar lefel y Gyfadran* i sicrhau cysondeb rhwng pynciau cytras.
6. *Dylai'r holl ymchwilydd sy'n gymwys i gael eu cynnwys yn y FfRhY lenwi ffurflen* yn flynyddol sy'n nodi eu cyflawniadau yn ôl y fframwaith ar lefel pwnc, gan gyfeirio eu perfformiad tuag at y disgwyliadau a nodir yn y fframwaith. I'r rhai sydd ar gontractau

ffracsiynol, bydd y disgwyliadau'n cael eu haddasu yn unol â hynny. Bydd y ffurflen hon yn disodli'r Cynllun Ymchwil Personol a bydd yn sail ar gyfer monitro/mentora ymchwil unigol o fewn Adrannau. DS Bydd disodli'r Cynllun Ymchwil Personol yn rhoi mwy o arwyddocâd ar y disgwyliad sydd ar hyn o bryd yn gofyn i gydweithwyr gadw eu cofnod ar gronfa ddata PURE yn gyfredol.

7. Bydd y disgwyliadau a'r uchelgeisiau yn cael eu *gosod ar lefel y pwnc* a fydd fel arfer yn cyd-fynd â'r adrannau academaidd (er efallai na fydd hyn yn wir bob amser). Fel y nodwyd uchod, fe seilir hyn ar normau ar gyfer y pwnc/y ddisgyblaeth.
8. Bydd disgwyl i staff sydd ar raddau gwahanol *berfformio ar lefelau gwahanol*.
9. Bydd y Ffurflen yn galluogi trafodaeth ar gyflawniadau ac amcanion dros nifer o flynyddoedd, gan adlewyrchu natur y broses ymchwil hir dymor a'r tebygolrwydd y bydd llawer o ymchwilwyr yn profi blynyddoedd 'llwm' yn ogystal â 'blynyddoedd o ddigonedd', a hynny'n ddigon teg.
10. Bydd y Ffurflen yn cael ei defnyddio wrth fonitro/mentora ymchwil i drafod cyflawniadau unigol. Cydnabyddir y gallai amgylchiadau unigol - gan gynnwys gweithio rhan amser - gael effaith ar gyflawniadau a dylid defnyddio'r rhain fel cyd-destun yn ystod trafodaethau. Cydnabyddir hefyd bod llawer o ymchwilwyr yn gweithredu o fewn timau, ac felly mae'r cyflawniadau i ryw raddau yn dibynnu ar weithgareddau pobl eraill. Serch hynny, pwrpas y Fframwaith hwn yw rhoi cymorth datblygiadol i unigolion a dylid trafod rôl y tîm yn y cyfarfodydd monitro/mentora ymchwil a gynhelir gyda chyfarwyddwr ymchwil adrannol neu berson cyfatebol.

Mae'n bwysig cydnabod na all disgwyliadau fod yn ddiwyro a bod angen eu hystyried o fewn cyd-destun, gan gynnwys amgylchiadau a chefnidir yr unigolion. Mae hefyd yn bwysig pwysleisio nad ymdrech a gallu unigol yn unig sy'n gallu arwain at fethu â chyflawni disgwyliadau, a gellir cyflwyno'r fframwaith disgwyliadau ymchwil hefyd fel mecanwaith ar gyfer nodi ffactorau strwythurol a allai lesteirio perfformiad mewn ymchwil. Gallai'r rhain gynnwys rhagfarnau systemig neu anfanteision a brofir gan grwpiau penodol, a allai yn eu tro arwain at gamau sydd wedi'u targedu i fynd i'r afael â'r materion hyn.

Rydym yn cydnabod y gall perfformiad amrywio'n sylweddol fesul aelod o staff ar draws y categorïau yn y fframwaith. Felly, mae'n bwysig mabwysiadu agwedd gyfannol tuag at y Fframwaith wrth ystyried cyflawniadau ymchwil. Serch hynny, dros gyfnod o dair blynedd, byddai disgwyl fel arfer i ymchwilydd unigol ddangos gweithgaredd ym mhob un o gategoriâu'r ffurflen.

Gallai enghreifftiau adrannol penodol o'r modd y gellir dangos tystiolaeth o fodloni disgwyliad gyd-fynd â disgwyliadau ledled y Brifysgol. Felly er enghraifft, mewn rhai adrannau, mae'n bosib y gellir dangos tystiolaeth o'r disgwyliad o fod ar gael ar gyfer goruchwyliaeth PhD drwy wneud cais am ysgoloriaethau PhD, llunio ysgoloriaethau cydweithredol gyda phartneriaid diwydiannol, ac ati, ond efallai na fydd y rhain yn

briodol fel tystiolaeth mewn adrannau eraill lle mae'r amgylchedd ariannu yn wahanol. Gallai'r enghreifftiau o dystiolaeth a ddetholir gan adrannau hefyd adlewyrchu'r gwahanol flaenoriaethau yn y strategaethau ymchwil adrannol.

### **Sut byddant yn cael eu defnyddio a chan bwy?**

Bydd gofyn i aelodau unigol o staff lenwi Ffurflen Disgwyliadau Ymchwil yn mesur eu perfformiad yn ôl y fframwaith disgwyliadau ymchwil priodol i'r ddisgyblaeth. Bwriedir i'r broses fesur hon fod yn gefnogol ei natur, yn rhoi modd i unigolion bwysu a mesur eu perfformiad, a rheoli eu gyrfaedd ymchwil.

Bydd yr asesiadau hyn yn rhychwantu cyfnod o 3 blynedd i gymryd i ystyriaeth natur hirdymor gweithgaredd ymchwil ac felly byddant yn cynnwys cofnodion yn edrych yn ôl ar y ddwy flynedd flaenorol ynghyd â chynlluniau ymchwil ar gyfer y 12 mis nesaf.

Defnyddir y Ffurflen fel rhan o'r drefn fonitro/mentora ymchwil o fewn adrannau, gan gynorthwyo'r staff hynny sy'n ymwneud â monitro ymchwil wrth iddynt gydgrynhoi gwybodaeth i fesur perfformiad yr adran ac i roi cyngor i unigolion. Bydd y Ffurflen felly yn disodli'r Cynllun Ymchwil Personol, ac o bosib yn disodli ffurflenni monitro ymchwil eraill a ddefnyddir ar hyn o bryd gan nifer o adrannau. Bydd y data hefyd ar gael i Dîm Monitro Ymchwil y Brifysgol.

Dylid edrych ar 5 elfen y ffurflen yn gyfannol – hynny yw, rydym yn cydnabod y gallai rhai ymchwilwyr flaenoriaethu rhai gweithgareddau dros eraill naill ai oherwydd eu cryfderau penodol, neu oherwydd cam yn y cylchdro ymchwil, neu oherwydd yr angen ar y pryd.

Gallai asesiadau a wneir yn ôl y disgwyliadau sylfaenol/uchelgeisiol gael eu defnyddio gan aelodau unigol o staff sy'n ystyried ymgeisio am ddyrchafiad, a chan Benaethiaid Adrannau neu reolwyr llinell sy'n rhoi cyngor ac arweiniad i staff wrth drafod dyrchafiadau. Ni ddylid defnyddio'r Offeryn Disgwyliadau Ymchwil a'r Fframwaith disgyblaethol ynddynt eu hunain fel meini prawf ar gyfer dyrchafiad. Y disgwyliadau sylfaenol ar gyfer Uwch Ddarlithydd, er enghraifft, yw'r hyn y dylid ei ddisgwyl gan unigolyn *wedi* iddynt gael eu penodi i lefel Uwch Ddarlithydd nid yr hyn sy'n ofynnol er mwyn cael eu dyrchafu i Uwch Ddarlithydd.

Os ceir tanberfformio cyson ac os bydd amser ymchwil rhesymol wedi'i neilltuo bydd hynny'n destun pryder a gall fod angen mentora, hyfforddiant neu ryw fodd o gymorth datblygiadol. Gellir defnyddio'r Fframwaith disgyblaethol i helpu rheolwyr llinell i asesu a yw aelod o staff yn tanberfformio'n gyson ac a fydd angen cefnogaeth arno - ond pwysleisir mai adnodd datblygiadol yw'r Fframwaith ac nid offeryn disgyblu. Dylai'r Fframwaith gael ei ddefnyddio'n bennaf gan unigolion i asesu eu gweithgareddau eu hunain yn erbyn disgwyliadau

perthnasol ac i addasu cynlluniau yn unol â hynny. Dylid darparu cyngor ac adborth ar hyn drwy gyfrwng y cyfarfodydd Mentora a Monitro Ymchwil, a allai gynnwys trafodaeth am ffactorau sy'n llesteirio sydd y tu hwnt i reolaeth yr unigolyn a cheisio dod o hyd i atebion. Pan fydd unigolyn naill ai'n gwrthod newid ei ymarfer i geisio cyflawni gweithgareddau, neu'n methu â chwrdd â'r disgwyliadau yn gyson er gwaethaf y cymorth a ddarperir, codir hyn gyda'i reolwr llinell.

## **Gweithredu ac Adolygu**

Gofynnir i adrannau gyflwyno eu fframweithiau i'r Cyfadrannau erbyn 1 Rhagfyr 2023

Gofynnir i Gyfadrannau gymeradwyo'r fframweithiau erbyn 18 Rhagfyr 2023

Gofynnir i'r ymchwilydd gwblhau ffurflen unigol erbyn 28 Chwefror 2024

Bydd y ffurflenni yn llywio'r monitro ymchwil Mai 2024.

Fel arfer, bydd disgwyl i adrannau ddiweddarau'r Fframwaith bob 2-3 blynedd i sicrhau ei fod yn parhau'n gyfredol â datblygiadau cyfoes yn y maes ymchwil. Bydd y rhain yn cael eu hadolygu gan y Cyfadrannau.

Ar ôl 2 flynedd o weithredu bydd yr Offeryn yn cael ei adolygu gan y Pwyllgor Ymchwil ac Arloesi, gan gynnwys ystyriaeth o'i effaith ar Gydraddoldeb, Amrywioldeb a Chynhwysiant ac ar y defnydd o'r Gymraeg mewn ymchwil; bydd argymhelliad ar ei ddefnydd neu esblygiad parhaus yn cael ei gyflwyno i Weithrediaeth y Brifysgol a'r Senedd.



	<p><i>a dangosyddion dirprwyol eraill mewn rhai pynciau yn fwy problematig nag eraill, ac i rai mathau o gynnyrch ymchwil (e.e. perfformiad), mae'n anodd iawn. Mewn achosion o'r fath, dylid annog ymchwilwyr i gyfeirio cynnyrch ymchwil i ddangosyddion ansawdd FfRhY2021.</i></p> <p><i>2. I rai pynciau, bydd angen defnyddio dull "naill ai/neu" (e.e. 'awdur 1 llyfr neu 3 chynnyrch ymchwil byr neu 1 perfformiad gydag un cynnyrch ymchwil cyhoeddedig ychwanegol')</i></p>								
<p><b>Effaith Ymchwil, Cyfnewid Gwybodaeth ac Arloesi</b></p>	<p>Ymwneud â gweithgareddau cyfnewid gwybodaeth, arloesi, masnacheiddio neu genhadaeth sifig a seilir ar ymchwil.</p> <p><i>Gallai'r dystiolaeth gynnwys ymgorffori strategaeth 'Llwybrau at effaith ymchwil' mewn cynnig ymchwil neu</i></p>	<p><i>I'w pennu gan yr Adran:</i></p> <p>Disgwyliad:</p> <p>Uchelgais:</p> <p><i>I'w cwblhau gan yr</i></p>							



	<i>unrhyw gyswllt â'r gweithgareddau ymchwil sydd gan fusnes, llywodraeth neu randdeiliaid eraill.</i>	<i>ymchwilydd unigol:</i>  Cyflawniadau:  Cynlluniau:								
<b>Arweinyddiaeth a chyfraniad i'r ddisgyblaeth</b>	Gweithgareddau sy'n cyfrannu at yr amgylchedd ymchwil adrannol neu sefydliadol, neu gyfraniad at y ddisgyblaeth.  <i>Tystiolaeth bosib o hyn: Rheoli rhaglen PhD / DProf, arwain canolfan/cyrchfan ymchwil, golygu cyfnodolyn / rhifynnau arbennig, trefnu cynhadledd, trefnu digwyddiad rhwydweithio, ffactorau sy'n dangos bri'r unigolyn, arholwr allanol ar raddau ymchwil, rhoi cyflwyniad mewn cynhadledd allanol / mewnlol, byrddau cynghorau ymchwil ac ati.</i>	<i>I'w pennu gan yr Adran:</i>  Disgwyliad:  Uchelgais:  <i>I'w cwblhau gan yr ymchwilydd unigol:</i>  Cyflawniadau:  Cynlluniau:								
<b>Arolygu PhD / DProf:</b>	Arolygu myfyrwyr MPhil/PhD / DProf.	<i>I'w pennu gan yr Adran:</i>  Disgwyliad:  Uchelgais:  <i>I'w cwblhau gan yr ymchwilydd unigol:</i>  Cyflawniadau:								

		Cynlluniau:								
<b>Ceisiadau am grantiau:</b>	<p>Gwerth cyfartalog ceisiadau a gyflwynwyd am grantiau ymchwil, ymgynghoriaeth neu fenter, wedi'i normaleiddio yn ôl y ddisgyblaeth/cyllidwr. Anogir unigolion i nodi ceisiadau llwyddiannus.</p> <p><i>Dim ond ymchwil a ariennir yn allanol sy'n gymwys yn y maes hwn (er enghraifft, gan gyngor ymchwil, ond ddim Cronfa Ymchwil y Brifysgol, ac ati). Dylai ymgeiswyr hefyd anelu at fod yn brif ymchwilydd mewn o leiaf un cais dros gyfnod y FfRhY.</i></p>	<p><i>I'w pennu gan yr Adran:</i></p> <p>Disgwyliad:</p> <p>Uchelgais:</p> <p><i>I'w cwblhau gan yr ymchwilydd unigol:</i></p> <p>Cyflawniadau:</p> <p>Cynlluniau:</p>								

## Atodiad 2: Offeryn Gyrfaoedd Ymchwil Prifysgol Caeredin

EXPERIENCE: Starting  Advanced

		PhD	Post-doctoral	Early Career	Mid Career	Senior/Advanced			
<b>Research</b>	Fellowships	PhD	Post-doctoral	Early Career	Mid Career	Senior/Advanced			
	Grants	Project Studentship	RA/PDRF on collaborative grant	Small grant	Co-I on collaborative grant/ work package lead	PI on small collaborative grant	Scaling up PI role	PI on large collaborative grant	
	Research Skills	Develops new skills		Methods training	Interdisciplinarity	Develops new areas of expertise			
	Outputs & Publications	PhD outputs	Post-doctoral outputs	Continues to build portfolio	Targets wider academic audiences	Guides and co-authors with ECRs			
<b>Engagement</b>	Academic Dissemination	Conference poster	Conference paper	Organises panel	Invited speaker	Organises workshop/ conference	Organising committee of major conference	Keynote speaker	
	Wider Dissemination	Social media engagement	Writes Blogs	Hosts own Blogsite	Contributes to/ hosts public events		Contributes to articles in media	Media interviews	
	Knowledge Exchange	Engages with users	Specialised workshops		Advisory roles/ evidence		Consultancy	Specialised/ targeted briefings	
	External Partnerships	Practice background	Consulting users	Involving users	Collaborative project	Co-design	Co-production		
	Mobility	Collaborative PhD		Internships	Placements	Secondments		Dual roles	
<b>Leadership &amp; Collegiality</b>	Journals	Book reviews	Peer reviewer	Editorial Board member		Journal Editor	Launching new journal		
	Peer Review	Article reviews	Grant peer review	PhD examiner	External appointment panel/assessors	Grant review panels	Chairs grant review panels	Grant funding strategy role	
	Collegiality	Peer support group	Informal peer review	Mentoring	Research coaching	Review panels	Initiates/leads research support systems		Leads by example/ shares experiences
	Research Clusters	PhD or ECR network/ reading group		Co-leading research group		Centre Co-Director/ Launch new research group		Centre Director	
	Sectoral Leadership	Join/network in Professional Association (PA)		Lead a section/working group in PA	Establish new network		Leadership role in PA	Fellow of Learned Society	

CROSS-CUTTING VALUES: Equality, Diversity & Inclusion      Research Integrity      Collegiality & Support