**Додаток 1**

**Технічне завдання для навчання персоналу МФ «Відродження»**

**Контекст**

Фонд «Відродження», одна з найбільших українських благодійних фундацій, яка працює над розбудовою України, в якій права людини надійно захищені, а позитивні зміни працюють на благо громадян.

За 30 років роботи в Україні фонд, заснований філантропом Джорджем Соросом, стала знаним донором для громадянського суспільства, партнером для багатьох інституцій, джерелом експертизи та одним з вагомих осередків у екосистемі захисту прав людини та демократичних реформ в Україні.

Щороку фонд надає близько 400-500 грантів для українських громадських організацій, реалізує власні операційні проєкти та ініціативи.

Стуктурні ланки фонду включають керівництво, програмних менеджерів, які опікуються змістовними аспектами програм, координаторів/асистентів, які здійснюють адміністрування грантів та подій, фінансовий, ІТ та технічний відділи.

Мережа фондів Відкритого суспільства у 2020-2022 роках проходить трансформацію, яка незабаром стосуватиметься і національних фондів, одним з яких є фонд «Відродження». Ці зміни орієнтовані на ліпшу ефективність мережі у світі, що змінюється; меншу кількість тематик, з якими ми працюємо, з глибшим зануренням у кожну з них з орієнтацією на осяжні результати.

Можна припустити, що ці зміни будуть досить суттєвими, полягатимуть у більшій інтеграції мережі в цілому та фонду в Україні – до глобального контексту, більшої спільності з мережевими колегами в ухваленні рішень щодо стратегії і ключових партнерств. Разом з тим, досі достеменно невідомо, як саме буде відбуватися ця трансформація на рівні, що безпосередньо стосується національних фондів – її дизайн формується у процесі роботи.

**Які проблеми ми плануємо вирішити?** *(ми відкриті до того, щоби сконцентруватися лише на одній з них, проте, на нашу думку, ці виклики є комплексними – один виникає з іншого)*

**Управління людьми** (people management)**,** зокрема в умовах «гібридного» режиму роботи. Методи і способи результативного та успішного делегування; сучасного інструментарію побудови комунікації в команді (зокрема, в умовах віддаленої роботи); інструментів мотивації та залучення; надання зворотного зв’язку тощо.

**Управління змінами** (change management) – потреба змінювати усталені практики роботи та організаційну структуру Фонду відповідно до вимог трансформації OSF. Готовність до організаційної трансформації, дій в умовах змін, стійкість і гнучкість до змін – це навички та компетенції, актуальні для команди фонду.

**Управління проєктами** (project management у широкому сенсі)**:** від стратегічного планування до стратегічного менеджменту та контролю виконання стратегії; RBM; проєктний дизайн; моніторинг та оцінка виконання стратегії та окремих проєктів; цифрові інструменти у проєктному менеджменті.

Відповідно до пріоритетів, навчальна програма повинна мати на меті надання персоналу фонду ефективного інструментарію задля вироблення спільних підходів до вирішення однієї або кількох із цих проблем.

**На кого має бути орієнтована програма?**

Персонал фонду (20-25 осіб), який повністю чи переважно працює зі змістовними компонентами роботи (формування та реалізація стратегій, змістовна оцінка та експертиза). Планується залучити до навчання адміністрацію, директорів програм менеджерів та координаторів (за бажанням).

**Умови участі**

Участь не є обов’язковою, проте – бажаною для згаданого вище персоналу. Пропозиція – власний фінансовий внесок для тих, хто проходить навчання. Це є індикатором мотивації та збільшує відповідальність для проходження повного курсу і виконання завдань.

**Запит до бізнес-школи**

У межах бюджету **8000 дол.США** запропонувати найліпшу пропозицію для модульного навчання, яка включатиме опис навчального плану, назви тематичних блоків та короткий зміст курсів, форми контролю (обов'язкова наявність групи).

Очікуємо - програма навчання, кваліфікація залучених фахівців (CV).

**Формат навчання**

Очікується, що навчання буде проходити в офлайн форматі та міститиме кілька модулів.

**Термін навчання**

Вересень-середина листопада 2021 р.