

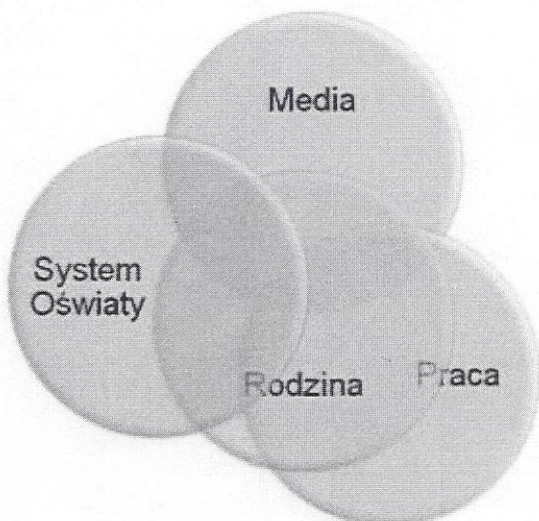
Sprawozdanie z działalności Zarządu

Fundacji Humanites – Sztuka Wychowania

Za rok finansowy kończący się 31 grudnia 2011 roku

1) Misja Fundacji

Misją fundacji jest wsparcie współczesnej rodziny w kontekście budowania zdrowych, trwałych więzi w rodzinie ukierunkowane na kształtowanie rozwoju młodego pokolenia i jego systemu wartości, biorąc pod uwagę szereg wyzwań dzisiejszego świata takich jak zalew informacji, konsumpcjonizm, wszechobecną agresję i ciągłe życie w biegu.



Fundacja szuka, wspiera i wdraża systemowe rozwiązania w kontekście rodziny definiując cele tak w ujęciu ogólnospołecznym jak i:

- ✓ w obszarze współpracy z pracodawcami, gdzie na codzień przebywa większość rodziców,
- ✓ w obszarze systemu oświaty, gdzie znaczącą część czasu spędzają nasze dzieci na zajęciach lekcyjnych i kontaktach z rówieśnikami
- ✓ oraz w obszarze mediów, które towarzyszą istotnie nam i naszym dzieciom w czasie wolnym i są wpływowym nośnikiem kształtującym wzorce zachowań.

2) Podjęte działania

W 2011 roku Fundacja podjęła i zrealizowała następujące zadania i projekty zewnętrzne:

1. Przeprowadzenie serii warsztatów dla rodziców i par
2. Uruchomienie serwisu WWW.mamrodzine.pl
3. Organizacja wewnętrznych warsztatów dla Firm
4. Organizacja II konferencji dla Liderów Biznesu „Sukces w Pracy = Sukces w Rodzinie?”
5. Przygotowanie projektu w obszarze oświaty – Akademia Przywództwa Liderów Oświaty

Ponadto celem Fundacji na 2011 rok była wewnętrzna organizacja Fundacji. Jej celem było:

1. Zmiana siedziby Fundacji
2. Zwiększenie stałego zespołu Fundacji

Poniżej zawieramy krótkie informacje na temat przebiegu poszczególnych działań

a. Przeprowadzenie serii warsztatów dla rodziców i par

Fundacja stale rozwija listę współpracujących z nią specjalistów. Szukamy ekspertów o różnym profilu. Współpracujemy z psychologami, socjologami, z osobami duchownymi, a także zwykłymi osobami – zajmującymi się tematyką rodzinną wykorzystując również własne doświadczenia życiowe.

Ważnym dla nas kryterium jest wiedza danej osoby i umiejętność jej przekazywania. Na bazie nawiązanej współpracy korzystamy z oferty naszych specjalistów lub też wspólnie tworzymy ofertę warsztatów i wykładów.

W 2011 roku Fundacja nawiązała współpracę z blisko 100 osobami.

W 2011 zorganizowaliśmy między innymi następujące otwarte warsztaty:

- ✓ **Umiejętność stawiania granic** – warsztat podzielony na dwie części warsztat mówiący o tym czym są granice, jak są ważne w prawidłowym rozwoju dziecka i dlaczego tak trudno nam współczesnym rodzicom je stawiać.
- ✓ **Czy my się rzeczywiście znamy** – cykl 6 sesji wykładowo warsztatowych dla par obejmujących takie zagadnienia jak:
 - idealistyczne wizje rzeczywistości
 - szacunek i akceptację odmienności
 - dar zamiast roszczeń
 - czas dla nas
 - dialog i komunikacja
 - życie seksualne
- ✓ **Moje dziecko ciągle przesiaduje przed komputerem** – warsztat mówiący o tym jak rozpoznawać symptomy uzależnienia, co sprzyja a co zmniejsza ryzyko uzależnienia dziecka od komputera.
- ✓ **Sztuka komunikacji z nastolatkiem** – warsztat, składający się z cyklu 4 spotkań mówiący o budowaniu relacji i komunikacji z nastolatkami.
- ✓ **Jak wybrać szkołę dla swojego dziecka?** – warsztat zwracający uwagę na konieczność szerszego spojrzenia na wybór szkoły poprzez pryzmat naszego systemu wartości a nie tylko poprzez pozycję w rankingu szkoły.
- ✓ **Konsekwencja w wychowaniu** – warsztat dający odpowiedź na pytanie czym konsekwencja różni się od kary, jakie są korzyści z bycia konsekwentnym wobec dzieci i jak wprowadzić konsekwencję w codziennym życiu rodzinnym.

Szczegóły dotyczące powyższych warsztatów można znaleźć na naszej stronie WWW.mamrodzine.pl w strefie rodziców – w sekcji archiwum wydarzeń.

b. Uruchomienie serwisu WWW.mamrodzine.pl

Początkiem 2011 roku został uruchomiony serwis dla rodziców i wychowawców WWW.mamrodzine.pl. Jesienią 2011 roku serwis otrzymał nową szatę graficzną:



Naszym celem jest, aby ten serwis stał się z czasem miejscem pierwszego kontaktu, w sytuacjach w których będziemy się mierzyć z jakimkolwiek wyzwaniem w zakresie relacji rodzinnych – tak w kontekście dzieci, relacji małżeńskich/partnerskich czy też relacji międzypokoleniowych.

c. Organizacja wewnętrznych warsztatów dla Firm

W 2011 roku Fundacja została również zaproszona przez firmy, które dostrzegają wagę integrowania życia zawodowego i prywatnego oraz związaną z tym konieczność zrównoważonego rozwoju pracowników do organizacji dedykowanych warsztatów lub chatów dla swoich pracowników.

d. Organizacja II konferencji dla Liderów Biznesu „Sukces w Pracy = Sukces w Rodzinie”

Konferencja odbyła się w Warszawie 27 października 2011 roku. Celem spotkania było otwarcie szerszej dyskusji nad odpowiedzialnością biznesu za nie tylko transformację gospodarczą, ale również za przyjęcie funkcji „Agenta Zmiany” w kontekście transformacji społecznej i wzięcie odpowiedzialności za kształtowanie odpowiednich wzorców i rozwój młodego pokolenia postrzeganego jako przyszły kapitał społeczny. Organizowana przez Fundację Humanites – Sztuka Wychowania konferencja zgromadziła wybitne postaci świata biznesu, a także znanych i cenionych specjalistów i ekspertów w dziedzinie psychologii i socjologii. Gościem specjalnym konferencji była psycholog dr Dagmar O'Connor – autorytet w zakresie więzi rodzinnych i relacji partnerskich.

II Konferencja dla Liderów Biznesu

Fundacja Humanites – Sztuka Wychowania zorganizowała II Konferencję dla Liderów Biznesu poświęconą relacjom w rodzinie i kształtowaniu młodego pokolenia, jako przyszłych liderów wartości. Celem konferencji było zainicjowanie społecznej dyskusji nad odpowiedzialnością biznesu za kształtowanie odpowiednich wzorców dla przyszłego kapitału społecznego. Tematem przewodnim spotkania było harmonijne połączenie i współistnienie dwóch światów: zawodowego i prywatnego poprzez konieczność wzięcia odpowiedzialności przez biznes za zrównoważony rozwój pracowników, którzy poza pracą pełnią istotne funkcje społeczne jako rodzice i członkowie danej społeczności.

II Konferencja dla Liderów Biznesu zgromadziła wybitne postaci świata biznesu, a także znanych i cenionych ekspertów i specjalistów z zakresu psychologii i socjologii. Wśród przedstawicieli świata biznesu na kongresie byli obecni, między innymi, **Profesor Janusz Czapiński, Olga Grygier-Siddons, Prezes Zarządu PwC Polska, Beata Mońka, Prezes Zarządu stacji Canal Plus, Profesor Andrzej Blikle, współwłaściciel firmy Blikle, Zbigniew Derdziuk, Prezes Zarządu ZUS, Andrzej Klesyk, Prezes Zarządu Grupy PZU, Sławomir Sikora, Prezes Zarządu Citi Handlowy, a także Paweł Smoleń, Dyrektor Strategii i Rozwoju Grupy Vattenfall Central Europe.**

Ostatnich 20 lat przyniosło szereg pozytywnych zmian w kontekście budowy gospodarki rynkowej. Proces ten związany był również z szeregiem zmian społecznych, jak rozpad rodziny wielopokoleniowej, migracja zarobkowa, rozwój konsumpcjonizmu i massmediów. Na ciągłe życie w biegu współczesnego człowieka nakłada się duża zmienność otoczenia, co słusznie zauważył Peter Bernstein w swojej książce „Przeciw Bogom”, nazywając nasze czasy „Erą Niepewności”. Wszystko to zaowocowało rozpadem dotychczasowego modelu rodziny, który funkcjonował w miarę niezmiennie przez ostatnie tysiące lat i sprowadził współczesną rodzinę do roli „Firmy” z ogromnym deficytem czasu na rzeczywiste budowanie więzi. Kryzys więzi skutkuje wzrastającą liczbą rozpadających się związków, rosnącą skalą wyzwań wychowawczych i ogólnym poczuciem zagubienia współczesnego człowieka. Zaburzenie funkcjonowania rodziny jako generatora odpowiednich wzorców sprawia, że z coraz większym niepokojem obserwujemy system wartości młodego pokolenia, poziom jego zaangażowania i jego zdolność do budowy trwałych relacji w życiu prywatnym i zawodowym. Negatywne skutki zmian sposobu życia i pracy na życie rodzinne i prywatne zostały zauważone w krajach rozwiniętych już w latach 90-tych. Od tego czasu pracodawcy wprowadzili szereg rozwiązań, typu elastyczny czas pracy, telepraca, skompresowany tydzień pracy, mających na celu wsparcie pracowników w lepszym równoważeniu pracy i życia prywatnego (work life balance). Po latach okazuje się jednak, że rozwiązania te nie są wystarczające i pomimo stałych wysiłków pracodawców nie owocują wzrastającym zaangażowaniem pracowników oraz zmniejszającą się skalą problemów w życiu prywatnym. Główny problem dotychczasowych rozwiązań tkwi w tym, że wysiłek został skupiony na nauce pracowników zarządzania czasem i efektywnością bez odpowiedzi na pytania czy

człowiek potrafi w pierwszej kolejności zarządzać sobą. Osiągnięcie tego celu wymaga zatem zwrócenia uwagi na absolutny brak równowagi pomiędzy skalą naszego rozwoju zawodowego a prywatnego obejmującego rozwój osobisty danej osoby – jego zdrowie fizyczne i psychiczne. Chętnie inwestujemy w swój rozwój zawodowy a jednocześnie uważamy, iż wiedza w życiu prywatnym jest wiedzą wrodzoną, nie poświęcając w ogóle czasu na nasz personalny rozwój jako człowieka, jako ojca, matki, męża, żony, a w tych rolach w pierwszej kolejności kształtujemy wzorce dla swoich dzieci – przyszłego kapitału społecznego – przekazując im określony system wartości.

Sukces w Pracy = Sukces w Rodzinie?

Badania socjologiczne i psychologiczne potwierdzają, że rodzina jest dla każdego z nas jedną najważniejszych wartości, a równocześnie w codziennej praktyce bardzo często to nie rodzinie, a pracy oddajemy całych siebie. Jak zatem pogodzić pasję i oddanie pracy z zaangażowaniem w życie rodzinne, rozwijaniem i utrzymywaniem właściwych relacji w życiu prywatnym, z prawdziwym dialogiem z życiowym partnerem czy dorastającymi dziećmi? Te i inne pytania były przedmiotem wykładów i dyskusji uczestników konferencji.

Gościem specjalnym konferencji była dr Dagmar O'Connor – autorytet w zakresie więzi rodzinnych i relacji partnerskich, autorka bestsellerowej książki „Jak kochać się z tą samą osobą do końca życia i wciąż to lubić”. Jej prelekcje były gorąco oklaskiwane podczas Szczytu w Davos czy Szczytu Ekonomicznego w Sharm El Sheikh w 2008 roku. Wystąpienie Dr O'Connor było poświęcone zdolności człowieka do budowy prawdziwie satysfakcjonującej i trwałej relacji z drugą osobą. Dr O'Connor zwróciła uwagę na istotność naszych doświadczeń z dzieciństwa, które stają się wzorcem w zakresie budowania i utrzymywania relacji w życiu dorosłym, kształtują nasze role jako kobiety i mężczyzny a także naszą sferę intymną. Podkreśliła, iż szczęśliwe życie dorosłego człowieka to szukanie w sobie równowagi pomiędzy dorosłym, który ma tendencję do nadmiernej kontroli, a „wewnętrznym dzieckiem”.

Dr Barbara Smolińska przedstawiła fazy rozwoju związków, mówiła jak ważne jest właściwe zdefiniowanie granic w związku. Ani zbyt sztywne, ani zbyt elastyczne granice nie sprzyjają trwałości związków. Podkreśliła, iż kryzysy są nieuniknione i mogą służyć umacnianiu naszych relacji pod warunkiem, że nie uciekamy od nich, nie zaprzeczamy im i stosujemy podejście, które znamy doskonale z pracy – czyli konfrontujemy się z kryzysem i proaktywnie pracujemy nad jego zażegnaniem. Podkreśliła również ogromną rolę komunikacji – dialogu małżeńskiego, partnerskiego, który jest podstawą budowy i utrzymania związku, a który jest obecnie wypierany na rzecz wymiany informacji logistycznych dotyczących domu i dzieci. A warto dbać o nasze relacje bowiem nie tylko zaczynamy, lecz także kończymy bez dzieci...

Profesor Wojciech Burszta, antropolog z SWPS stwierdził, że dawny model rodziny już nie wróci i przedstawił niezwykle niepokojącą definicję współczesnej rodziny, która idealnie funkcjonuje jako „Firma”. Wskazywał, że oczekiwanie elastyczności i efektywności w naszym życiu usuwa granicę między pracą a czasem „wolno płynącym”, który we wszystkich kulturach świata jest podstawą funkcjonowania rodziny. W rezultacie czas wolno płynący nasiąka pracą. Efektem tego jest fakt, iż również do sfery rodzinnej weszło pojęcie wydajności, a my nie potrafimy zwyczajnie z sobą być jako rodzina i takie zwyczajne bycie razem bez ściśle zaplanowanych działań uważamy za czas mało efektywny. Ponieważ czas szybki zawsze zwycięża nad czasem wolno płynącym, warto walczyć o odrębny rytm życia rodzinnego.

Paweł Smoleń pytał, jak to się dzieje, że ludzie na kierowniczych stanowiskach w firmach i korporacjach przechodzą dziesiątki różnych szkoleń i umieją sobie radzić jako top management w niemal każdej sytuacji kryzysowej, a w żaden sposób nie potrafią stosować tych samych nauk, gdy wracają do domu. Wskazał, iż badania Vattenfall ? pokazują rosnący rozdźwięk pomiędzy zadowoleniem pracowników z pracy a ich poczuciem równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym. Analiza tego trendu pozwoliła na postawienie tezy, iż problemy pracowników nie tkwią w pracy, ale w ich życiu prywatnym. Dlatego też istotnym wydaje się, iż w interesie pracodawców jest wsparcie osobistego rozwoju swoich pracowników, co pozwoli im na odzyskanie kontroli nad swoim życiem i zwiększenia poczucia szczęścia.

Ciekawa dyskusja wywiązała się w trakcie panelu poświęconego roli biznesu w budowie przyszłego kapitału społecznego. *Nareszcie po 20 latach budowy gospodarki rynkowej, rozmawiamy z troską o młodym pokoleniu – przyszłym kapitale społecznym*, tak Sławomir Sikora, prezes City Handlowy zapoczątkował dyskusję. W trakcie panelu uczestnicy zastanawiali się, czy biznes powinien czuć się odpowiedzialny za jakość przyszłego kapitału społecznego, oraz czy i w jaki sposób oraz w jakim zakresie może wspierać w tym obszarze swoich pracowników? *Jeszcze 5 lat temu taka dyskusja w Polsce nie byłaby możliwa. To, że spotkaliśmy się tu dziś w takim gronie, że znaleźliśmy czas na to spotkanie, pokazuje jak ważki to jest dziś temat i jak wiele jest jeszcze do zrobienia*, podkreślała Olga Grygier-Siddons, prezes PwC Polska. Każdy jest obywatelem, więc każdy jest odpowiedzialny za przyszłe pokolenia, powiedział Paweł Smoleń, Dyrektor Strategii Vattenfall i dodał, iż jeśli wbudujemy firmę w otoczenie to budujemy kapitał społeczny. Prezes ZUS, Zbigniew Derdziuk wskazał na fakt, iż rolę w tym zakresie ma każda firma również ze sfery budżetowej, tak poprzez politykę personalną, jak i poprzez budowę zaufania do instytucji rządowych oraz edukację społeczeństwa.

Jedną z kluczowych kwestii poruszanych na kongresie była odpowiedź na pytanie, czy biznes powinien czuć się odpowiedzialny za naruszenie tkanki współczesnej rodziny, a w konsekwencji,

czy powinien wspierać jej swoistą „rekultywację” w ramach społecznej odpowiedzialności biznesu?

Profesor Czapiński zwrócił uwagę panelistów na fakt, że refleksja o kapitale społecznym zaczyna się od pytania: czy koncentrujemy ludzi tylko na interesie firmy, czy pokazujemy wspólny interes społeczny. Czy widzimy związek między jakością naszego życia a otoczeniem, w jakim żyjemy.

W czasie debaty paneliści uznali, że aktywne wspieranie pracowników w kształtowaniu równowagi między zaangażowaniem w życie zawodowe i życie prywatne, staje się powinnością biznesu i jego społeczną odpowiedzialnością. Nowoczesny model zarządzania zasobami powinien być oparty na założeniu zrównoważonego rozwoju, zarówno w zakresie wzrostu biznesu, jak i rozwoju struktury społecznej tworzącej i otaczającej biznes.

Beata Mońka, prezes Canal Plus, stwierdziła, że na działania wspierające kapitał społeczny składa się wiele czasem drobnych działań oddolnych ludzi, które wspierają ich poczucie sensu życia i satysfakcję z robienia czegoś dla innych. *Staje się to koniecznością, bo jak stwierdził w badaniach Instytutu Gallupa (Human Impact and Profit Index), co potwierdzają też moje osobiste obserwacje i doświadczenia, firmy, które budują na paradygmacie partnerstwa i zaufania społecznego, osiągają znacznie lepsze wyniki finansowe od pozostałych*, skomentował Profesor Andrzej Blikle.

Andrzej Klesyk, prezes PZU, podkreślił, iż biznes ma przede wszystkim cele ekonomiczne i jest pod ciągłą presją właścicieli oczekujących zwrotu z inwestycji. To sprawia, iż w tej sytuacji *budowanie kapitału społecznego to umiejętność pogodzenia w biznesie krótkoterminowej perspektywy z długoterminową. Wtedy dopiero zaczynamy myśleć o budowaniu kapitału społecznego*, dodała prezes PWC Olga Grygier-Siddons.

Są rzeczy, których nie możesz delegować...

Na konferencji zostało postawione pytanie: kto zatem weźmie odpowiedzialność za ten proces i za współczesnego, dorosłego człowieka? Przede wszystkim my sami, ale wydaje się logicznym, że odpowiedzialność za to wsparcie powinni wziąć pracodawcy. Nie gdzie indziej niż w pracy osoby dorosłe spędzają dziennie nawet kilkanaście godzin dziennie. *Pracodawcy mają zatem możliwość uzyskania rzeczywistego przełożenia na pracowników i prawdziwą siłę sprawczą i powinni być agentem zmiany, który wymusi również odpowiednie działania wspierające ze strony Państwa*, przyznali uczestnicy konferencji.

Z sukcesem dokonaliśmy transformacji gospodarczej, ale czy rzeczywiście dokonaliśmy również udanej transformacji społecznej? Czy w nowej rzeczywistości ukształtowanej przez takie zjawiska jak: rozpad rodziny wielopokoleniowej, migracja zarobkowa, życie w biegu, konsumpcjonizm, rozwój massmediów stworzyliśmy nowy model rodziny, która rozwija nas emocjonalnie i jest bazą dla wartościowego rozwoju młodego pokolenia oraz wsparciem dla starzejących się rodziców

mieszkających najczęściej daleko od swoich dzieci? Czy też jest raczej często źródłem frustracji spowodowanej brakiem dialogu między małżonkami, partnerami co skutkuje rosnącą skalą rozwodów oraz rosnącymi wyzwaniami wychowawczymi? Dalsza praca nad transformacją społeczną wymaga zatem od liderów wsparcia społeczeństwa w wypracowaniu nowego modelu rodziny i wspierania zaniedbanego w ostatnich latach, zrównoważonego rozwoju pracowników, co potwierdzają również uczestnicy dzisiejszego wydarzenia, podsumowała konferencję Prezes Fundacji Humanites, Zofia Dzik.

e. Przygotowanie projektu w obszarze oświaty – Akademia Przywództwa Liderów Oświaty

We wrześniu 2011 roku Zarząd Fundacji złożył wniosek o dotację do Fundacji Kronenberga przy Citi Handlowym. Celem wniosku było uzyskanie finansowego wsparcia dla Akademii Przywództwa Liderów Oświaty – innowacyjnego programu przywództwa w systemie oświaty z udziałem wykładowców ze świata biznesu, psychologii, socjologii i pedagogiki. Adresatami programu byli kreatywni i innowacyjni liderzy oświaty, pełniący lub zamierzający pełnić funkcje kierownicze w systemie edukacyjnym. W połowie grudnia 2011 otrzymaliśmy pozytywną informację od strony Fundacji Kronenberga w sprawie dofinansowania naszego projektu. Ponadto, do listy podmiotów dofinansowujących projekt APLO dołączyła firma Danone Polska Sp. Z o.o. i Urząd Miasta Stołecznego Warszawy.

Podstawowym celem jest przygotowanie uczestników do efektywniejszego zarządzania zarówno sobą, jak i relacjami z zespołem i otoczeniem szkoły. Program został oparty na bazie wielu spotkań i rozmów z osobami z systemu oświaty, wieloletnich doświadczeniach biznesowych osób tworzących Fundację Humanites oraz sprawdzonym know-how cieszącego się dużą popularnością studium podyplomowego „Akademia Psychologii Przywództwa” Jacka Santorskiego i Profesora Witolda Orłowskiego. Uczestnicy APLO otrzymają więc unikalny, bogaty program sprawdzony w top biznesie, dostosowany do realiów polskiej oświaty. Czerpiąc z najnowszych osiągnięć nauki i wiedzy akademickiej, chcemy skupić się na praktycznych aspektach zarządzania szkołą: zamiast uczyć o szkolnej biurokracji - pokazywać jak zarządzać szkolną biurokracją. Nasz kurs ma za zadanie pomóc obecnym bądź przyszłym dyrektorom w stawianiu się prawdziwym liderem - prawdziwym, "naturalnym" przywódcą, który pamięta, że: ***„na stanowisko wybierają go urzędnicy, ale pozycję DYREKTORA zdobywa w sercach i umysłach ludzi, z którymi na co dzień pracuje!” (John Adair***

Nadrzędnym celem programu jest zainicjowanie – poprzez jego uczestników – **ogólnonarodowej debaty o przyszłości polskiej oświaty**, jej miejsca i roli w nowoczesnym systemie społecznym, jej gotowości do sprostania wyzwaniom przyszłości i nowym potrzebom rodziny, społeczności, gospodarki oraz wspierających ich instytucji. Chcemy, aby osoby, które ukończą kurs, budowały w swojej szkole relacje oparte o zaufanie i otwartość, umiały mądrze wymagać od swoich pracowników, wspierać pracę zespołową nie tylko uczniów, ale grona pedagogicznego, a także włączać Rodzinę ucznia (a nie tylko rodziców) we **wspólną pracę nad kształtowaniem młodego pokolenia.**

Program Akademii Przywództwa Liderów Oświaty przewiduje 5 spotkań weekendowych od lutego do kwietnia 2011 rok. Soboty przeznaczone będą na wykłady wprowadzające 2h,

Program Akademii Przywództwa Liderów Oświaty przewiduje 5 spotkań weekendowych od lutego do kwietnia 2011 rok. Soboty przeznaczone będą na wykłady wprowadzające 2h, Laboratoria Treningowe 8h, niedziele: wykład "inspiracje" 2h, wykład "dobre praktyki" 2h. Planowana liczba uczestników 20-25 osób. Każde zajęcia odbywać się będą w innej szkole, co pozwoli na wymianę doświadczeń. Po zakończeniu kursu planujemy zapewnić każdemu uczestnikowi indywidualne wsparcie doświadczonego menagera biznesowego przez okres 3 miesięcy.

f. Wewnętrzna organizacja Fundacji:

W listopadzie 2011 roku Fundacja podpisała umowę na nową siedzibę. Oficjalne przeniesienie siedziby z ulicy Kamińskiej 41A w Warszawie, zostało zatwierdzone w Krajowym Rejestrze Sądowym w dniu 29.11.2011 roku. Od stycznia 2012 roku siedziba Fundacji mieści się na ulicy Nowogrodzkiej 56/7 w Warszawie. W trakcie 2011 roku powiększyliśmy również stały zespół Fundacji. Na koniec 2011 roku zespół liczył 5 osób zaangażowanych w różnym wymiarze czasowym.

Zarząd Fundacji Humanites–Sztuka Wychowania



Zofia Dzik

Prezes Zarządu



Jolanta Jakóbczyk

Wiceprezes Zarządu