

**Tadeusz W. Nowacki**

Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej  
w Lublinie

## **„Szkoła – Zawód – Praca” wobec wyzwań współczesności**

### **Znaki czasu**

Dominującą cechą współczesności jest nieustająca zmienność sytuacji, w której działa pracownik. Zmiana jest oczywiście cechą każdego procesu rozpatrywanego w ujęciu czasowym. Rzecz jednak w tym, iż zarówno w czasach starożytnych, jak i w średniowieczu zmienność ta była tak powolna, że niemal niedostrzegalna w wymiarach jednostkowego życia. Nowe generacje stawały przed podobnymi problemami, które rozwiązywali rodzice i dziadowie. Stawały wobec stosunkowo trwałego i uporządkowanego świata społecznego oraz techniki.

Renesans i oświecenie naruszyły strukturę koncepcyjną świata, który począł się zmieniać od odkrycia Kopernika. Kopernik zdetronizował Ziemię, usuwając ją z centralnego punktu Wszechświata, a później Darwin zdetronizował człowieka, umieszczając go w łańcuchu przemian ewolucyjnych. Rozwój techniki zrewolucjonizował procesy produkcyjne, dając początek zakładom wielkoprzemysłowym, opierającym się na coraz większym użytkowaniu sił mechanicznych. Kolejno para, ropa, energia jądrowa, maszyny eliminowały czynności fizyczne ludzi w procesach pracy.

Nową erę rozpoczęła mikroelektronika, która powołała do służby komputery i Internet będący ogromną składnicą inicjatyw, pomysłów, nowych rozwiązań. Nastąpiło wielkie przyspieszenie rozwoju narzędzi człowieka. Przyspieszenie to ma charakter skokowy i obejmuje niemal wszystkie obszary działalności ludzkiej. Nie należy się też dziwić, że przemiany oszałamiają wiele osób oraz wykluczają ze sfery ludzkiego współdziałania ludzi przestraszonych nadmiarem nowych nazw technicznych i technologicznych, nowych narzędzi, które w znacznym stopniu eliminują działania umysłowe, tak jak dawniej eliminowały działania fizyczne.

Obraz współczesnego świata podlega szybkim przeobrażeniom, które wywołuje gwałtowny rozwój techniki, wzrastająca liczba ludności, zmiana podziału pracy, której wynikiem jest zanikanie wielu zawodów i powstawanie nowych, wreszcie przekształcenia społeczno-polityczne, związane z przemianami ustrojowymi. Wszystkie te czynniki powodują zmienność współczesnego społeczeństwa,

wynikającą z zanikania znanych zjawisk i pojawiania się nowych. Jednym ze skutków tego stanu jest niepewność osób i powstawanie sytuacji stresujących, które wywołują nowe technologie, prowadzące z reguły do znacznej redukcji zatrudnienia. Kolejnym z ważnych objawów współczesności jest zanikanie, zmniejszanie się liczby zawodów całowyciowych, pojawienie się nowej kategorii „zatrudnienie” charakteryzującej się krótkotrwałością, zleceniami wykonywanymi na umowę o dzieło. Powstaje nowa forma prac wykonywanych w domu na zamówienie przedsiębiorcy, szczególnie w zakresie usług eksperckich, a także internetowego handlu i usług. Pojawiają się przedsiębiorcy, których całe przedsiębiorstwo mieści się na twardym dysku przenośnego komputera.

Ludzie są zaskakiwani nowościami, zwłaszcza w sferze techniczno-gospodarczej. Niezliczone nowości i ulepszenia powodują przemiany w wyposażeniu narzędziowym pracy, w surowcach i technologiach. Po okresie mechanizacji, a później automatyzacji nadeszła era informatyki oraz Internetu i ani entuzjaści nowości, ani im niechętni nie zdają sobie sprawy z głębokości zachodzących zmian.

Skokowe przemiany w technice i technologii powodują istotne przekształcenia w całości życia kulturowego, a więc w procesach przygotowania do pracy, to jest w obszarach pedagogiki pracy:

1) rozwój techniczno-gospodarczy powoduje znaczące zmiany w zadaniach zawodowych, a przez to i w charakterystykach kwalifikacyjnych i obrazach zawodów (opisach zawodów). Powstają przy tym nowe zawody, a niektóre tradycyjne tracą znaczenie i zanikają na rynku pracy. Rozwija się niezwykle szybko trzeci sektor w ujęciu Fourastié, sektor usług<sup>1</sup>. W wielu obszarach produkcyjnych zmienia się struktura zatrudnienia. Wzrasta ilość prac w planowaniu i przygotowaniu produkcji, jak również w jej rozprowadzaniu. Rośnie zapotrzebowanie na siły kierownicze, zwłaszcza średniego poziomu, natomiast spada liczba pracowników pomocniczych;

2) zwiększająca się liczba wysokiej wartości mechanizmów maszyn i urządzeń powoduje daleko idące odciążenie od wysiłku fizycznego. Rozwój pracy przemysłowej przebiega „od pracującej ręki do myślącej głowy”. Własne doświadczenie pracownika, którego wymiar się zmniejsza w wyniku zwężającej zakres obowiązków specjalizacji, przestaje wystarczać dla rozwiązywania nowych zadań. W związku z tym ujawnia się wzrastające zapotrzebowanie na informacje, które podnoszą poziom orientacji w zawężonym zakresie zadań zawodowych albo też niwelują hamujący wpływ wynikający ze zwężonej specjalizacji, pozwalając na szersze widzenie własnej pracy na tle zakładu pracy lub branży.

Wyżej wymienione przemiany sprzyjają ruchliwości pracowników, którzy chętniej przenoszą się z jednego zakładu pracy do innego, a także do innych miej-

---

<sup>1</sup> J. Fourastié, *Les grande Espoire du XX Sièdes*, Paris 1936.

scowości. Wybieraniu innego zakładu pracy poza miejscem zamieszkania sprzyjają prace wykonywane na komputerze, zastępujące w pewnej mierze dawne prace chałupnicze. Omawiane przemiany sprzyjają zarówno ruchliwości pionowej, wspinaniu się po szczeblach awansu zawodowego, jak i ruchliwości horyzontalnej, poziomej. Mobilności pracowników sprzyja również fakt powiększania się zjawiska krótkiego zatrudnienia dla wykonania konkretnego zadania. Zamiast stałej pracy szerzy się zmienne zatrudnienie.

Zmiany na rynku pracy powodują też zwiększanie się ilości czasu wolnego pracowników. Czas pracy skrócił się do pięciu dni w tygodniu w bardzo wielu instytucjach. Istnieje tendencja do zmniejszenia tygodniowego wymiaru godzin pracy. Powstają problemy zagospodarowania wolnego czasu rozmaitych grup. Mają one inny wymiar w stosunku do pracujących, a inny w stosunku do niepracujących, zwłaszcza emerytów, których procentowy udział stale się zwiększa. Rozwija się wielki przemysł widowiskowy, mnożą się zespoły artystyczne zarówno na poziomie osób z wykształceniem artystycznym, jak i ludowe zespoły tańca, śpiewu, rzeźbiarzy, plastyków. Powstają wyjątkowe, masowe widowiska sportowe. Mimo tego rozwoju, wiele osób dysponujących czasem wolnym ma problemy z jego wykorzystaniem. Stąd pojawia się potrzeba odpowiednich doradców, którzy mogą nieść pomoc w tym zakresie. W tej sytuacji pedagogika pracy staje przed poważnym problemem usytuowania ruchu rozmaitych kolekcjonerów i zbieraczy, rozwijania kulturalnych zamiłowań (hobby). Można odpowiednią polityką społeczną kierować i krzewić zamiłowania kulturalne, stawiając przez to tamę dewiacyjnym zachowaniom rozmaitych grup społecznych. Doradcy wolnego czasu mają otwartą wielką przestrzeń pracy, poczynając od pomocy w wyborze miejsca na urlop.

W związku z powyższym rozwija się podaż nowych, udoskonalonych towarów powszechnego użytku. Podnoszą się wymagania konsumentów co do jakości, trwałości i elegancji dostarczanych na rynek produktów. Powstają nowe potrzeby umiejętnie rozniecane przez propagatorów nowości, specjalistów od reklamy.

## **Wyniki społeczne przemian gospodarczych**

Pierwszym wynikiem przemian powodowanych przez rozwój techniki jest podniesienie poziomu życia w społeczeństwie. W porównaniu do lat z drugiej połowy poprzedniego stulecia powiększyła się konsumpcja we wszystkich zakresach. Spopularyzowały się dawniej egzotyczne i drogie owoce południowe, zwiększyło się spożycie warzyw, mięsa i lekarstw. Zmodernizowało się wyposażenie techniczne mieszkań. Zwiększyła się ilość odzieży, bielizny. Nastąpił wyraźny skok w higienie, wyrażający się zużywaniem środków czystości i środków pielęgnacyjnych, w korzystaniu z opieki zdrowotnej.

Jednocześnie dzięki Internetowi, komputerom, telefonii komórkowej nastąpiło połączenie ogólnoswiatowe poszczególnych państw, społeczeństw, plemion, rodzin. Internet działa jak olbrzymia wspólna pamięć ludzkości, pozwalająca dotrzeć do interesujących użytkowników tematów. Są to elementy budowy wszechludzkiej solidarności i łączności. Wspomnieć też wypada o niezwykłym wpływie środków masowego przekazu na postawy i przekonania społeczne.

Osią wyznaczającą zmiany świadomości społecznej są dążenia demokratyczne. Demokracja ma zapewnić wolność rozwoju i wolność myśli. Fundamentem są prawa wolnościowe zawarte w ustawach zasadniczych, w konstytucjach krajów dążących do demokracji. Dynamika rozwoju demokratycznego opiera się na zwiększonej wolności działania jednostek i grup społecznych. Demokracja oznacza współdziałanie różnych sił społecznych i współsterowanie rozwojem społecznym. Zwiększona wolność i prawa obywatelskie są ściśle związane ze zwiększoną odpowiedzialnością osób żyjących w ustroju demokratycznym.

Co to oznacza dla pedagogiki pracy? Budowa ustroju demokratycznego, przy zmienności wyposażenia technicznego i procesach przemian ustrojowych oraz organizacyjnych, wymaga od uczestników społeczeństwa demokratyzującego się **dojrzałości** w stosunkach międzyludzkich i w stosunku do aparatu państwowego, chętnie realizującego biurokratyczny styl rządzenia. Dojrzałość ta obejmuje podstawową wiedzę o człowieku i społeczeństwie, o prawach i obowiązkach obywatela oraz światopoglądowy fundament pozwalający orientować się w procesach zachodzących w przyrodzie i społeczeństwie. Wymaga więc *podstawowego wykształcenia ogólnego i obywatelskiego oraz przygotowania do podjęcia pracy w postaci podstawowego przygotowania pracowniczego, a później zawodowego*. To ostatnie winno zawierać rozwijanie umiejętności: samodzielnego myślenia, współpracy, współdziałania i współodpowiedzialności. Część zadań związanych z przygotowaniem zawodowym spada w obecnej sytuacji na zakłady pracy, które mają stać się instytucjami samouczącymi się.

W dawnym, wolno zmieniającym się świecie wystarczały w wykształceniu wypróbowane już procedury działania, pozwalające uzyskiwać zaplanowane wyniki. W szybko zmieniającym się świecie współczesnym nie posiadamy gotowych procedur działania w rozwijających się nowych sytuacjach. Pracownik musi sam zmierzyć się z nowymi sytuacjami i znajdować skuteczne metody działania. Może korzystać z wyników porad eksperckich, do czego niezbędna jest samodzielność w myśleniu i gotowość do współpracy i współodpowiedzialności. Z kolei, samodzielność w myśleniu wymaga:

– gotowości i umiejętności opanowania nowej sytuacji, jej rzeczowego rozpoznania, wyodrębnienia elementów i określenia ich wzajemnych relacji. Zmienność świata powoduje powstawanie nowych sytuacji, a przeciętny człowiek nie ma wiedzy potrzebnej do ich rozwiązywania. Dlatego ważna jest też skłonność

do poszukiwania źródeł wiadomości – niezbędnych do uzupełnienia własnych, dotychczas posiadanych;

– gotowości rzeczowej dyskusji, umiejętności rozróżniania zjawisk zrozumiałych od niezrozumiałych i poszukiwania rzeczowych wyjaśnień. Samodzielność wyraża się w decyzjach, więc trzeba rozwijać w przygotowaniu zawodowym (i nie tylko) umiejętność podejmowania decyzji, która jest zawsze poprzedzona oceną, czy własna wiedza jest wystarczająca dla rozpoznania nowej sytuacji oraz przewidzenia skutków powzięcia decyzji i działania na jej podstawie. Towarzyszy temu gotowość do przyjęcia odpowiedzialności za konsekwencje decyzji i działań.

Szybkość przemian współczesnego świata i mnożąca się przez to liczba nowych sytuacji dla każdego pracującego wywołała koncepcję „kwalifikacji kluczowych”. Te właściwości, które składają się na kwalifikacje kluczowe, zostały opisane powyżej. Są one wynikiem umiejętności: diagnozowania nowych sytuacji, poszukiwania i dopełniania swojej wiedzy, podejmowania decyzji oraz wdrażania ich w życie. Można to też określić nazwą samodzielności i odpowiednich postaw. Do postaw tych należy dążenie do doskonalenia własnej działalności, a w związku z tym uzupełniania wiedzy całościowo. To są źródła narodzin „kształcenia ustawicznego”, „kształcenia całościowego”, które przyczyniło się do powstania andragogiki pracy<sup>2</sup>. Z powyższych dążeń wyszło także hasło organizacji uczących się, uwydatniające, że wszyscy pracownicy nowoczesnego przedsiębiorstwa muszą się dokształcać i współdziałać w ulepszeniach techniki i organizacji pracy swego zakładu pracy.

## Poszerzenie obszarów badawczych pedagogiki pracy

Jednym z ważnych elementów przy powstawaniu teoretycznej konstrukcji pedagogiki pracy było wyznaczenie obszarów badawczych. W latach 70. ubiegłego stulecia znalazłem dziesięć takich obszarów. Występowały przy tym drobne różnice w ich układzie w miarę gromadzenia dalszych doświadczeń. Niemniej jednak, najbardziej udoskonalony wydaje się podział przedstawiony w *Metodologii pedagogiki pracy*<sup>3</sup>:

1. Zagadnienia teleologiczne
2. Zawodoznawstwo
3. Dobór i układ treści kształcenia
4. Zagadnienia wychowania

---

<sup>2</sup> T.W. Nowacki, *Kształcenie i doskonalenie pracowników. Zarys andragogiki pracy*, Warszawa 1983.

<sup>3</sup> T.W. Nowacki (red.), *Metodologia pedagogiki pracy*, Warszawa 1978.

5. Teoretyczne podstawy opracowań metodycznych
6. Orientacja zawodowa
7. Kształcenie i doskonalenie zawodowe
8. Zagadnienia wyposażenia
9. Zagadnienia kierowania
10. Pedeutologia

W opracowanym wykazie obszarów na uwagę zasługuje orientacja zawodowa, a ściślej poradnictwo zawodowe, gdyż ta dziedzina okazała się szczególnie dynamiczna w rozwoju problematyki i skupili się na tych zagadnieniach utalentowani, liczni autorzy, m.in.: W. Rachalska, B. Wojtasik, I. Gniazdowska, K. Lelińska, W. Trzeciak, Z. Wołk. Rozwinięte zostały także zagadnienia ogólnodydaktyczne, doboru i treści kształcenia w opracowaniach B. Baraniak, zagadnienia kwalifikacji, mieszczące się w problematyce treści kształcenia zawodowego (Urszula Jeruszka).

Szybko zachodzące przemiany gospodarcze i społeczne zwróciły uwagę na niedostateczność układu obszarów badawczych. Ukazał się nowy obszar – **rynek pracy**, bardzo starannie opracowany w pracach prof. zw. dra hab. S.M. Kwiatkowskiego i w zbiorach wydawanych pod jego redakcją. Rynek pracy, choć jest przedmiotem badań ekonomistów, okazał się równie ważny dla pedagogiki pracy. Wskazał na trudności uzyskania zatrudnienia w niektórych zawodach, na słabe obsadzenie innych oraz na to, iż najgroźniejszym objawem niedostosowania procesów przygotowania do potrzeb gospodarczych jest bezrobocie.

Kolejnym obszarem, który ujawnił się, jest splot zagadnień inżynierskich i medycznych związanych z ochroną i higieną pracy. Zajmuje się tym Centralny Instytut Ochrony Pracy PIB, którego rozległe prace, kierowane przez prof. dr hab. D. Koradecką, mogą stanowić wzorzec opanowania problematyki teoretycznie i praktycznie. Jest to jednocześnie wzorowy przykład współpracy instytucji naukowej z urzędami oraz partnerami społecznymi, a szczególnie z Głównym Inspektorem Pracy, Ministerstwem Pracy i Spraw Socjalnych oraz związkami zawodowymi.

Nowym, ważnym obszarem badawczym są migracje zarobkowe. Są one związane zarówno z globalizacją, jak i liberalną ideologią otwierania się rynków. Otwieranie się rynków pracy oraz znoszenie granic w większości krajów europejskich powoduje poszukiwanie wyższych zarobków i szans dla dalszego rozwoju. Jest to problematyka nie tylko ekonomiczna, ale także kulturowa i aksjologiczna. W 2006 roku Uniwersytet Zielonogórski zorganizował konferencję na temat mobilności. Temu zagadnieniu poświęcił też książkę prof. dr hab. R. Bera, a Uniwersytet M. Curie-Skłodowskiej zorganizował konferencję dotyczącą migracji zarobkowej. Wydaje się więc, że aktualnie rodzi się nowy, wielki obszar badawczy dla pedagogiki pracy.



Następny obszar, który się wyłania, jest związany z rozwojem procesów kształcenia dorosłych. Z pewną powściągliwością relacjonuje te procesy prof. zw. dr hab. T. Aleksander. Ukazują się ujęcia nie tylko wyboru zawodu, ale i drogi zawodowej. Badanie karier zawodowych oznacza próbę wyjaśnienia wpływu zawodów na jednostkę. Powstał już podręcznik z tego zakresu (L. Tuross, *Andragogika pracy*, Warszawa 2006), a nawet bardziej uszczegółowiona rozprawa: L. Tuross, *Andragogika autokreacji*, Warszawa 2007. Ta ostatnia nasuwa skojarzenia z samokształceniem i kreowaniem przez jednostkę swej własnej drogi doskonalenia, co oczywiście obejmuje nie tylko doświadczenia pracownicze i zawodowe, ale także doskonalenie moralne, precyzowanie własnego stanowiska i wizji swej postawy, charakteru czy wreszcie „służby społecznej”. Z tym wiąże się dość zaniedbana sprawa rozwoju osobowości „zawodowej” lub pracowniczej, tej strony rozwoju osobowości, która związana jest z wykonywanymi zadaniami zawodowymi, rozwojem odpowiedzialności, umiejętnością współpracy z innymi ludźmi.

W ten sposób do 10 poprzednich obszarów można dodać nowe:

11. Poradnictwo zawodowe
12. Ochrona i higiena pracy
13. Migracje zarobkowe
14. Kariery zawodowe, autokreacja pracowników. Osobowość zawodowa.

Być może trzeba też przewidzieć dział poświęcony patologiom pracowniczym, do których nawiązywał prof. zw. dr hab. A. Bańka, a ostatnio prof. zw. dr hab. W. Furmanek. Ponadto, każdy dział to inna metodyka badawcza, zgodnie z tezą, że przedmiot badań wywołuje odpowiednie metody badania. Można to przedstawić na przykładzie: *zagadnienia karier zawodowych i autokreacji – badanie pamiętników i biografii*. Stoimy więc przed poważnym zadaniem poszerzania obszarów badawczych i doboru odpowiednich dla każdego działu metodyk. Pewien początek badań autokreacyjnych widzę w dziełach prof. zw. dra hab. Z. Wiatrowskiego, badającego „zbiory” wartości u osób przygotowujących się do pracy i pracujących.

Powyższe rozważania wyznaczają pewien krąg zagadnień, co do których redakcja projektowanych tomów „Szkoła – Zawód – Praca” będzie musiała podjąć decyzję, czy ogarnąć je dokumentacją. Powstaje też kolejne pytanie, czy wobec niezwykle żywej działalności wydawniczej ośrodka radomskiego pod kierownictwem prof. dra hab. H. Bednarczyka potrzebne jest nowe wydawnictwo? Osobiście widzę ważne argumenty przemawiające za wznowieniem roczników „Szkoła – Zawód – Praca”. Pierwszy jest związany z Uniwersytetem Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy. To właśnie na tym Uniwersytecie, dzięki olbrzymiej pracy wykonanej przez prof. Z. Wiatrowskiego, pedagogika pracy znalazła właściwe przedłużenie po haniebnej decyzji o likwidacji Instytutu Kształcenia Zawodowego. Liczne konferencje i z rozmachem pomyślane publikacje materiałów konferencyjnych zapewniły pełną ciągłość rozwoju pedagogiki pracy. Jest to zasługa

prof. Z. Wiatrowskiego i jego zespołu, a obecnie podejmuje to zadanie prof. dr hab. Ryszard Gerlach. Wznowienie więc przez Uniwersytet Kazimierza Wielkiego tej serii jest dowodem żywotności środowiska i Uniwersytetu oraz jednocześnie wyrazem uznania dla ogromnej pracy wykonanej w tej dziedzinie. Fakt ten nie umniejsza w niczym zasług wydawniczych ośrodka radomskiego.

## **Zadania nowego wydawnictwa**

Główną ideą wydawnictwa roczników Ogólnopolskiego Seminarium Pedagogiki Pracy pod nazwą „Szkoła – Zawód – Praca” było dokumentowanie przebiegu procesów powstawania rozpraw opartych na materiałach empirycznych. Dokumentowanie to miało trzy główne punkty: temat, koncepcja, metodyka badań. Powstałe na tej podstawie teksty były publikowane jako końcowy dorobek. Proces tworzenia był chwytny w swoich punktach przełomowych. Cykl rozpoczął się rocznikiem ze Złotowa (pierwsze trzy zgrupowania Seminarium odbyły się w Złotowie). Okazało się jednak, że plon autorski Seminarium nie był zbyt duży, dlatego w roczniku umieszczono też czysto teoretyczne rozważania związane ściśle z tematyką Seminarium Pedagogiki Pracy. Moim zdaniem, „Szkoła – Zawód – Praca” najlepiej obrazowała wysiłek naukowy i w dużym stopniu dorobek naukowy uczestników Seminarium. Jak widać, powyższa idea nie przeminęła, skoro prof. dr hab. Ryszard Gerlach, doskonale przygotowany do funkcji redaktora i wydawcy takich materiałów, podejmuje próbę aktywacji o podobnym charakterze. Jest ona potrzebna z kilku powodów.

W literaturze pedagogicznej brakuje poważnej krytyki. Dominują w tym zakresie bardzo grzecznościowe opracowania obfitujące w komplementy pod adresem autorów. Brak jest poważnych rozbiórów wykonanych dzieł, uczciwego ukazania niedoborów i pomyłek. Nie oznacza to, że pragnę projektowane wydawnictwo obdarzyć funkcją krytyki ukazującej się literatury. Myślę, że taka krytyka powinna mieć miejsce we wszystkich czasopismach pedagogicznych. Jednak redaktor tomów „Szkoła – Zawód – Praca” pomyślanych jako zwierciadło wysiłków naukowych przez sam dobór prac do prezentacji spowoduje skuteczniejsze oddzielanie powielanej częstokroć publicystyki pedagogicznej od poważnych opracowań wnoszących porządek i często nowatorskie projekty.

Z selekcją prac, polegającą na wyławianiu wysiłków badawczo-naukowych, rysuje się druga strona tej działalności, związana z doskonaleniem metodyk badawczych. Panujące w chwili obecnej zamieszanie pojęciowe, które zawdzięczamy bujnej twórczości werbalnej autorów, może być sprowadzane do tworzenia zbiorów spełniających wymogi współczesnej metodologii badań. Żyjemy w okresie przewartościowania dorobku metodologicznego powstałego pod wpływem oświecenia. Głównym tutaj zarzutem jest niszczenie pierwotnego przedmiotu



badań przez jego analizę, polegającą na rozkładzie złożonych zjawisk na ich części oraz syntetyzowanie ich z powrotem. Powoduje to, że ucieka poznawanie całości w jej związku strukturalnym i z cechami, które przysługują temu związkowi, a nie jego elementom zestawionym w ponowną, ale inną całość. Zagadnienie postaciowania w poznawaniu i całościowego ujmowania zjawisk stanowi zadanie do rozwiązania przez odnowioną hermeneutykę i dostosowanie do tego założenia metod empirycznych.

Dotychczasowe prace prof. R. Gerlacha dały go poznać jako wysoce uwrażliwionego na metodologiczną czystość poczynań badawczych i trafnie widzącego innowacje. Być może więc proponowane wydawnictwo stanie się dokumentacją zasadniczej przemiany w metodologii nauk humanistycznych, czego serdecznie życzę pomysłodawcy i redaktorowi nowego wydawnictwa.