



OZNÁMENIE O KANDIDATÚRE

Vzhľadom na právoplatne podané návrhy kandidátov
je do voľby kandidáta na funkciu dekana TF TU
navrhnutý s poradovým číslom 1

ThDr. ICDr. Remigiusz Piotr Górski OFM.

Voľba do funkcie dekana TF TU sa uskutoční

**7. 10. 2025 (utorok) o 14.00hod
v Aule Teologickej fakulty
Trnavskej univerzity.**

Lukáš Jeník
(predseda volebnej komisie/
predseda AS TF TU)

.....

V Bratislave 23. 9. 2025

PROFESIJNÝ ŽIVOTOPIS

Meno a priezvisko, titul	Remigiusz Piotr Górski, ThDr., ICDr.
Rok narodenia	1982
Vysokoškolské vzdelanie a ďalší akademický rast	2016 - 2019 - Pontificia Università San Tommaso d'Aquino v Ríme (doktorát z kánonického práva) 2013 - 2016 - Pontificia Università <i>Antonianum</i> v Ríme (licenciát z kánonického práva) 2010 - 2014 - Pápežská univerzita Jána Pavla II. v Krakove (licenciát a doktorát z dogmatickej a ekumenickej teológie) 2005 - 2010 - Teologická fakulta Trnavskej univerzity (teológia) 2002 - 2004 - Wyższe Seminarium Duchowne OO. Franciszkanów pw. św. Bonawentury w Krakowie (filozofia)
Ďalšie vzdelávanie	2015 - Washington, D.C., (dvojmesačný jazykový pobyt) 2014 - Tribunale apostolico della Romana Rota vo Vatikáne (administratívny kurz procesného kánonického práva: manželstvo „<i>super rato et non consumato</i>“ a nulita kňazskej vysviacky)
Priebeh zamestnaní	2025 - doteraz: Bratislavská arcidiecéza, promótor spravodlivosti <i>ad casum</i> 2022 - doteraz: Teologická fakulta Trnavskej univerzity, pedagóg 2020 - doteraz: Bratislavská arcidiecéza, Metropolitný tribunál, sudca 2020 - doteraz: Bratislavská arcidiecéza, farnosť sv. Martina v Bratislave, výpomocný duchovný 2011 - 2013 – Biskupstvo Spišské Podhradie, farnosť Trstená, výpomocný duchovný a služba v Hornooravskej nemocnici s poliklinikou

Priebeh pedagogickej činnosti	2022 - doteraz: Teologická fakulta Trnavskej univerzity, predmety: Kánonické právo 1-3 Manželské kánonické procesy Pastoračná prax 1-2 Katechetika Súvislá katechetická prax Priebežná katechetická prax
Odborné zameranie	Všeobecné normy kánonického práva, rehoľné právo, manželské právo, kánonické trestné a procesné právo, sviatosti v rímskokatolíckej a pravoslávnej cirkvi.
Najvýznamnejšia publikácia	<i>Małżeństwa między katolikami a prawosławnymi: problemy natury konfesyjnej oraz próby ich rozwiązania w świetle dokumentów dialogu ekumenicznego.</i> Kraków : Uniwersytet Papieski Jana Pawła II w Krakowie. Wydawnictwo Naukowe, 2005. ISBN 978-83-7438-409-4. <i>La litispendenza nel processo canonico contenzioso ordinario e nel processo per le cause di dichiarazione di nullità del matrimonio.</i> Roma : Pontificia Università San Tommaso d'Aquino,
Aktívna účasť na konferencii	<i>Duszpasterskie wyzwania Kościoła wobec osłabionych więzi rodzinnych po pandemii na Słowacji</i> , Medzinárodná interdisciplinárna vedecká konferencia <i>Kościoł po pandemii - wyzwania i zadania</i> , 12.01.2022, Uniwersytet Papieski Jana Pawła II w Krakowie
Členstvo v komisiách	Člen v edičnej rade VEDY
Kontaktná adresa	Františkánska 2, 811 01 Bratislava

Bratislava, 20. september 2025

ThDr. ICDr. Remigiusz Piotr Górski OFM

KONCEPCIA ROZVOJA TEOLOGICKEJ FAKULTY TRNAVSKEJ UNIVERZITY V BRATISLAVE

kandidáta na funkciu dekana

Teologická fakulta Trnavskej univerzity ako súčasť katolíckej univerzitnej tradície nesie zodpovednosť za formáciu osobností pripravených slúžiť Cirkvi a spoločnosti prostredníctvom teológie, vedy a kultúry. Koncepcia rozvoja nadväzuje na strategické dokumenty Trnavskej univerzity a cirkevných inštitúcií, s dôrazom na integráciu duchovného, vedeckého a pedagogického rozmeru.

Rozvoj fakulty je rozvrhnutý do dvoch etáp: krátkodobá (6 mesiacov) – stabilizačná a implementačná, a dlhodobá (4 roky) – systematická a rozvojová.

I. Krátkodobé ciele (I. fáza – 6 mesiacov)

1. Stabilizácia vnútorného chodu fakulty

Ciele:

- Revízia vnútorného fungovania katedier.
- Transparentná komunikácia vedenia so zamestnancami a študentmi.
- Vypracovanie internej organizačnej analýzy fakulty v priebehu 3 mesiacov (4-6 mesiac od zvolenia nového vedenia - hodnotiť štruktúru, fungovanie fakulty, identifikovať silné a slabé stránky, navrhnúť opatrenia na zefektívnenie riadenia a výkonu kľúčových činností: vzdelávanie, výskum, služby študentom).

KPI:

- Stretnutie s katedrami cieľom preverenia: ako fungujú porady, vnútorná komunikácia, pedagogické úväzky, plánovanie výučby, rozdelenie predmetov, zaťaženie, hodnotenie študentov, projekty, publikácie, grantová aktivita, zapojenie doktorandov, spolupráca s inými katedrami, fakultou, sebareflexia katedry.
- Každý druhý mesiac stretnutie dekana s pedagógmi, zamestnancami a so študentmi, kde spoločne pomenujeme silné stránky a problémy. Výsledkom bude písomná správa so stanovením krátkodobých priorít fakulty.
- I. Fáza: Prípravná (1. – 4. týždeň).
 - a.) Kľúčové úlohy: Definovanie rozsahu a cieľov určí, ktoré oblasti budú zahrnuté:
 - organizačná štruktúra a riadenie,
 - vnútorné predpisy a procesy,
 - personálna štruktúra,
 - financie a hospodárenie,
 - výskum, výučba, podpora študentov.
 - b.) Vytvorenie pracovnej skupiny (zástupcovia vedenia, katedier, personálne a ekonomické oddelenie).
 - c.) Zhromaždenie dokumentácie: vnútorné smernice, opis pracovných pozícií, rozpočet, výročné správy, akreditačné podklady, štatistiky.

- d.) Metodika analýzy: SWOT¹, alebo procesná mapa², alebo analýza kompetencií³.
- e.) Harmonogram a zodpovednosti: vypracovanie časového plánu – kto, čo, do kedy.

II. Fáza: Analytická (5. – 9. týždeň)

- a.) Kľúčové úlohy: Získať a vyhodnotiť informácie o reálnom fungovaní fakulty:
- b.) Zber dát: rozhovory s vedením katedier, zamestnancami a študentmi, preskúmanie procesov.
- c.) Analýza organizačnej štruktúry: preskúmaj jasnosť kompetencií, duplicity, efektivitu riadenia.
- d.) Analýza procesov: zmapovať hlavné procesy (napr. prijímanie študentov, schvaľovanie projektov, správa financií).
- e.) Analýza SWOT alebo procesnej mapy, alebo kompetencií: Porovnanie s inými fakultami (benchmarking).

III. Fáza: Návrhová a záverečná (10. – 12. týždeň)

- a.) Kľúčové úlohy: formulovať odporúčania a prezentovať závery vedeniu fakulty.
Vypracovanie návrhov na zlepšenie:
 - úpravy organizačnej štruktúry,
 - odporúčania k personálnemu riadeniu,
 - stanovenie priorít a harmonogramu implementácie.
- b.) Diskusia a schválenie: zber pripomienok.
- c.) Finálna správa.

2. Revízia štatútu fakulty a vnútorných predpisov

Ciele:

- Vykonať komplexnú revíziu Štatútu Teologickej fakulty Trnavskej Univerzity a súvisiacich vnútorných predpisov. Zosúladiť ich s aktuálnym znením Štatútu TU, a štandardmi kvality. Upravovať ich v duchu transparentnosti, akademickej samosprávy a efektívnosti riadenia.

¹ **SWOT** poskytuje prehľad o aktuálnej situácii, pomáha učiť priority a strategické ciele a je základom pre návrhy na zlepšenie alebo strategický plán rozvoja: **S** (*Strengths*) silné stránky, interný (vnútorný) typ faktora – čo robíme dobre, čo nás odlišuje, naše zdroje, kompetencie (kvalitní pedagógovia a výskumníci, dobré meno fakulty, stabilná spolupráca s partnermi). **W** (*Weaknesses*) slabé stránky, interný (vnútorný) typ faktora – čo nefunguje, nedostatky, obmedzenia, chýbajúce zdroje (zastarané vnútorné procesy, nedostatočná komunikácia medzi katedrami a oddeleniami, málo digitalizovaných služieb). **O** (*Opportunities*) príležitosti, externý (vonkajší), čo nám prostredie ponúka, nové trendy, projekty, spolupráce (nové grantové programy, zahraničné partnerstvá, rastúci záujem o štúdium v danom odbore). **T** (*Threats*) hrozby, externý (vonkajší), čo môže ohroziť naše ciele, legislatíva, zmeny vo financovaní (zmeny vo financovaní vysokých škôl, odchod odborníkov).

² **Procesná mapa** je grafické znázornenie hlavných procesov organizácie – ako fakulta reálne funguje: kto čo robí, v akom poradí, s akými vstupmi a výstupmi. Inými slovami je to „obrázok fakulty v činnosti. Účelom procesnej mapy je pochopiť, ako prebiehajú jednotlivé činnosti, identifikovať duplicitné, zbytočné alebo nejasné kroky, odhaliť miesta, kde vznikajú oneskorenia alebo chyby.

³ **Analýza kompetencií** je systematické posúdenie toho, čo kto robí, aké má mať oprávnenia a zodpovednosti, aké znalosti, zručnosti a schopnosti sú pre túto pozíciu potrebné, a či tieto kompetencie zodpovedajú skutočnej praxi a organizačným potrebám. Ciele analýzy kompetencií na fakulte: Zabezpečiť jasné rozdelenie právomocí a zodpovedností aby sa predišlo duplicite (napr. kto schvaľuje, kto vykonáva, kto kontroluje); Zhodnotiť kvalifikačnú a odbornú úroveň zamestnancov či majú výskumné výsledky, manažérske alebo administratívne schopnosti; Identifikovať medzery: kde chýba určitá kompetencia (napr. IT znalosť, znalosť legislatívy). Navrhnuť opatrenia: školenia, zmeny v opise pracovných miest, úpravy organizačného poriadku.

KPI:

- Zriadenie pracovnej skupiny pre revíziu štatútu do 1 mesiaca od nástupu dekana; predloženie návrhu nového štatútu na prerokovanie v Akademickom senáte TFTU do 6 mesiacov; schválenie nového štatútu fakultou a predloženie rektorátu.

3. Zefektívnenie vnútorného systému kvality a hodnotenie zamestnancov**Ciele:**

- Implementovať systém vnútorného hodnotenia kvality výučby a vedy.
- Zaviesť systém pravidelného hodnotenia zamestnancov fakulty.

KPI:

- Vypracovanie metodiky hodnotenia výkonu zamestnancov do 4 mesiacov.
- 100 % zamestnancov hodnotených aspoň raz ročne.
- Výsledky hodnotenia zahrnuté do plánovania úväzkov.

4. Vytvorenie modulov celoživotného vzdelávania – mikrocertifikáty**Ciele:**

- Pripraviť päť modulov celoživotného vzdelávania (CV) po 25 hodín v kombinovanej forme.
- Určiť zodpovedných pedagógov a vypracovať harmonogram výučby.
- Predložiť moduly Komisii pre spoluprácu KVRPS a TF TU a pripraviť ich na akreditáciu.

KPI:

- moduly schválené komisiou a pilotné spustené v letnom akademickom semestri 2025/2026.

II. Dlhodobé ciele (II. fáza – 4 roky)**1. Rozvoj akademických programov a interdisciplinarity**

KPI: postupná modernizácia všetkých sylabov, 1/2 nové akreditované programy do roku 2027; 3 interdisciplinárne predmety.

2. Podpora vedecko-výskumnej činnosti

KPI: zvýšenie publikácií (každý pedagóg predloží osobný publikačný plán na daný akademický rok); interné granty v spolupráci s inými inštitúciami (systematické podávanie projektov do národných a európskych výziev; každá katedra zorganizuje 2 konferencie ročne.

3. Zriadenie grantového podporného tímu (1-2 zamestnanci)**4. Digitalizácia a modernizácia vzdelávacieho procesu**

KPI: niektoré predmety s online podporou; modernizácia 3 učební (dataprotektor, ozvučenie, hybridné vyučovanie).

5. Spolupráca s Cirkvou a spoločnosťou.

KPI: zriadiť Centrum pre dialóg v spoločnosti (diskusné fóra, odborné stanoviska)

6. Internacionalizácia

KPI: uzatvoriť nové partnerské dohody s aspoň 5 zahraničnými fakultami (2026- Teologická fakulta Pápežskej univerzity Jána Pavla II. v Krakove a Uniwersytet Ignatianum w Krakowie)

7. Duchovný a komunitný rozmer fakulty

KPI: aspoň dve aktivity ročne; dobrovoľnícky program TF TU.

Koncepcia rozvoja smeruje k tomu, aby sa Teologická fakulta Trnavskej univerzity stala stabilným a transparentne riadeným akademickým prostredím, uznávaným centrom teologického a interdisciplinárneho výskumu a aktívnym partnerom Cirkvi a spoločnosti v oblasti formácie a vzdelávania.