

ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ KHU VỰC II ĐẾN NĂM 2030, TẦM NHÌN ĐẾN NĂM 2045

PGS, TS. NGUYỄN TẤN VINH^(*)
TS. NGUYỄN ĐÌNH PHONG^(**)

Ngày nhận bài: 04/9/2024 Ngày thẩm định: 10/9/2024 Ngày duyệt đăng: 28/10/2024

Tóm tắt: Định hướng phát triển có ý nghĩa quan trọng đối với cá nhân và tổ chức. Đối với mỗi cá nhân, định hướng phát triển thể hiện khả năng tư duy, khát vọng và ý chí phấn đấu. Đối với tổ chức, định hướng phát triển là điều kiện bảo đảm cho sự tồn tại và phát triển. Nhân kỷ niệm 75 năm truyền thống Trường Đảng miền Nam - Học viện Chính trị khu vực II (1949-2024), bài viết tập trung làm rõ những vấn đề cơ bản về định hướng phát triển của Học viện Chính trị khu vực II. Trên cơ sở xác định những cơ hội và thách thức, bài viết phân tích tầm nhìn lãnh đạo, giá trị cốt lõi và đề xuất một số giải pháp mang tính gợi mở đối với định hướng phát triển Học viện Chính trị khu vực II đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.

Từ khóa: định hướng phát triển; Học viện Chính trị khu vực II; tầm nhìn

1 Định hướng phát triển Học viện Chính trị khu vực II đến năm 2030, tầm nhìn 2045 - cơ hội và thách thức

Định hướng phát triển là việc xác định sứ mệnh, tầm nhìn, giá trị cốt lõi, hướng đi lâu dài của một cá nhân và tổ chức; là việc xây dựng chiến lược, kế hoạch cụ thể để từng bước thực thi tầm nhìn, giá trị cốt lõi dựa trên sứ mệnh mà mỗi cá nhân và tổ chức xác định. Đối với mỗi tổ chức, việc định hướng phát triển có ý nghĩa vô cùng quan trọng. Định hướng phát triển giúp

tổ chức chủ động trước các thách thức, từng bước thực hiện những mục tiêu, khát vọng, thúc đẩy nhân viên phát triển.

Trên tinh thần Nghị quyết số 37-NQ/ĐU ngày 22/02/2024 của Đảng ủy Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh về phát triển Học viện Chính trị khu vực II đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 và trước yêu cầu, nhiệm vụ mới, việc xác định định hướng phát triển Học viện Chính trị khu vực II có ý nghĩa quan trọng, đặc biệt trong hoạt động lãnh đạo, quản lý. Định hướng phát triển Học viện Chính trị khu vực II thể hiện tập trung trong việc xây dựng tầm nhìn, sứ mệnh và giá trị cốt lõi, là cơ sở để phân tích, tổng hợp, so sánh, khái quát toàn diện và sâu sắc, từ đó, bảo đảm cho việc

^(*) Học viện Chính trị khu vực II, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

^(**) Học viện Chính trị khu vực II, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

xây dựng chiến lược, kế hoạch cụ thể, khả thi và quyết tâm vượt qua những thách thức, hiện thực hóa khát vọng phát triển trong tương lai.

Từ nay đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045, để tiếp tục giữ vững vị thế, vai trò là trung tâm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý; trung tâm nghiên cứu lý luận chính trị, cung cấp luận cứ khoa học cho việc hoạch định đường lối của Đảng, chính sách của Nhà nước và các địa phương ở vùng Đông Nam Bộ, Học viện Chính trị khu vực II đứng trước nhiều cơ hội, nhưng cũng đối diện với thách thức.

- Về cơ hội

Thứ nhất, sự năng động của vùng Đông Nam Bộ. Nghị quyết số 24-NQ/TW ngày 07/10/2022 của Bộ Chính trị về *phát triển kinh tế - xã hội và bảo đảm quốc phòng, an ninh vùng Đông Nam Bộ đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045* nhấn mạnh: Đông Nam Bộ phải là vùng phát triển năng động, trung tâm kinh tế, tài chính, thương mại, dịch vụ, giáo dục và đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số hàng đầu cả nước và khu vực Đông Nam Á, giữ vai trò quan trọng trong liên kết phát triển với các vùng kinh tế khác. Điều này đã và đang đặt ra cho hệ thống chính trị của các tỉnh, thành phố vùng Đông Nam Bộ nhiệm vụ xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý đáp ứng yêu cầu của sự phát triển mới. Đây là cơ hội để Học viện Chính trị khu vực II khẳng định vai trò đáp ứng nhu cầu về đào tạo, bồi dưỡng, cập nhật tri thức mới cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý. Cùng với đó là nhu cầu nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn nhằm cung cấp luận cứ khoa học, tư vấn chính sách cho các tỉnh, thành phố vùng Đông Nam Bộ.

Thứ hai, truyền thống văn hóa và sự năng động, sáng tạo, linh hoạt của người Nam Bộ. Điều này tạo nền tảng vững chắc đối với việc thực hiện thành công nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng, cập nhật tri thức cho cán bộ lãnh đạo, quản lý; cùng với đó là hoạt động nghiên cứu và phát huy những giá trị tốt đẹp của văn hóa

các địa phương, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ có đủ phẩm chất và trình độ, năng lực để đóng góp vào sự phát triển của vùng Nam Bộ.

Thứ ba, sự phát triển của công nghệ thông tin (chuyển đổi số, mạng internet, kết nối vạn vật, trí tuệ nhân tạo và dữ liệu lớn). Nghị quyết số 52-NQ/TW ngày 27/9/2019 của Bộ Chính trị về *một số chủ trương, chính sách chủ động tham gia cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư* đã nhấn mạnh yêu cầu cấp bách để đẩy nhanh quá trình chuyển đổi số. Đối với Học viện Chính trị khu vực II, công nghệ thông tin ngày càng phát triển mở ra nhiều cơ hội mới trong việc nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý cũng như nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng, nghiên cứu khoa học. Công nghệ thông tin phát triển giúp hoạt động lãnh đạo, quản lý tối ưu hóa thời gian trong việc truyền tải thông tin, tổ chức hoạt động, minh bạch hóa trong quản trị; đồng thời, giúp tổ chức quản trị và điều hành các hoạt động chung hiệu quả, định hình các chuẩn mực mới, đổi mới cơ cấu tổ chức, tối ưu hóa các nguồn lực đối với các hoạt động của Học viện. Công nghệ thông tin phát triển giúp mở rộng các hình thức đào tạo, bồi dưỡng, linh hoạt về thời gian và không gian. Sử dụng các phương tiện mới, hình thành các phương pháp giảng dạy và học tập hiện đại. Học viện chủ động đổi mới phương pháp đào tạo, kết hợp lý luận với thực tiễn, tăng cường tương tác, tạo môi trường học tập tích cực, khuyến khích học viên chủ động tìm tòi, sáng tạo. Bên cạnh đó, việc xây dựng thư viện số, kho tài liệu điện tử nhằm đáp ứng tốt hơn nhu cầu học tập, nghiên cứu của giảng viên và học viên.

Thứ tư, toàn cầu hóa, hội nhập của thế giới và khu vực đang là xu thế không thể đảo ngược, mở ra cơ hội hợp tác quốc tế trong việc chia sẻ, học hỏi về kinh nghiệm quản trị và tri thức. Việc mở rộng trao đổi và chia sẻ tri thức, kinh nghiệm với các cơ quan, ban, ngành, các địa phương, các trường đại học, viện nghiên cứu trong và ngoài nước sẽ giúp

Học viện tiếp cận tri thức mới và nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng và mở rộng liên kết, hợp tác trong nghiên cứu khoa học.

- Về thách thức

Một là, nguồn lực con người: Để xây dựng tầm nhìn lãnh đạo phát triển Học viện Chính trị khu vực II trong thời gian tới, cần có nguồn lực con người chủ động thích ứng với sự thay đổi của thế giới và định hướng phát triển chung của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh. Đó là, đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý phải có khát vọng và lòng quyết tâm mạnh mẽ; đội ngũ giảng viên, nghiên cứu viên phải làm tốt công tác giảng dạy lý luận chính trị và nghiên cứu tổng kết lý luận, đề xuất các luận cứ có giá trị đóng góp vào việc hoạch định chính sách của các tỉnh, thành phố nói riêng và quốc gia nói chung. Nghị quyết số 04-NQ/ĐU ngày 02/8/2021 về nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng tại Học viện Chính trị khu vực II giai đoạn 2021 - 2025 và Nghị quyết số 05-NQ/ĐU ngày 02/8/2021 về nâng cao hiệu quả hoạt động nghiên cứu khoa học của Học viện Chính trị khu vực II giai đoạn 2021 - 2025 của Đảng ủy Học viện Chính trị khu vực II đã đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ, viên chức vẫn còn là thách thức lớn trong giai đoạn hiện nay. Nghị quyết số 04-NQ/ĐU nhận định: “nhiều giảng viên chưa ứng dụng hiệu quả công nghệ thông tin và áp dụng phương pháp giảng dạy tích cực vào công tác giảng dạy”⁽¹⁾. Nghị quyết số 05-NQ/ĐU nhấn mạnh: “Đội ngũ cán bộ khoa học chưa đồng đều, thiếu những chuyên gia đầu ngành; chưa hình thành được nhóm nghiên cứu chuyên sâu liên ngành, khả năng nghiên cứu và sử dụng ngoại ngữ trong nghiên cứu khoa học nhìn chung chưa cao”; “chưa có nhiều công trình nghiên cứu hàm chứa lý luận sâu sắc, có dấu ấn và có sức lan tỏa rộng trong nghiên cứu lý luận, áp dụng thực tiễn. Chất lượng các công trình khoa học các cấp chưa cao”⁽²⁾. Như vậy, vấn đề chất lượng đội ngũ cán bộ giảng dạy và nghiên cứu khoa học vẫn là thách thức lớn đối với hiện thực hóa tầm nhìn lãnh đạo.

Bên cạnh đó, Học viện Chính trị khu vực II đang rất cần những nhà quản lý, đội ngũ viên chức chuyên nghiệp có trình độ cao, thành thạo kỹ năng phục vụ công tác quản trị, công nghệ thông tin, thực thi các nhiệm vụ hành chính, tổ chức, tài chính, quản lý đào tạo và quản lý khoa học,... Tuy nhiên, thời gian qua “tính chủ động của các cơ quan chuyên môn: Tổ chức - Cán bộ, Thanh tra, Kế hoạch - Tài chính trong tham mưu gắn với hoạt động đào tạo, bồi dưỡng chưa thực sự hiệu quả, còn lúng túng, thiếu sót, chậm khắc phục một số mặt”⁽³⁾; “Công tác tham mưu, quản lý thực hiện các nhiệm vụ khoa học còn những hạn chế nhất định: chưa có nhiều tham mưu có tính chiến lược, đột phá thúc đẩy sự phát triển hoạt động khoa học của Học viện”⁽⁴⁾. Mặc dù Học viện Chính trị khu vực II đã rất quan tâm xây dựng phát triển nguồn lực con người, nhưng để định hướng phát triển đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045, đòi hỏi phải có chiến lược xây dựng đội ngũ cán bộ, viên chức và người lao động về kiến thức, kỹ năng, trình độ ngoại ngữ, công nghệ thông tin. Vì vậy, Học viện Chính trị khu vực II phải xây dựng chiến lược và quyết tâm thích ứng với quá trình chuyển đổi số trong quản trị và điều hành, đồng thời, phải có những chính sách vượt trội để thu hút, chuẩn bị nguồn lực con người để hiện thực hóa định hướng phát triển trong những năm tới.

Hai là, nguồn lực vật chất: Học viện Chính trị khu vực II cần đầu tư, hoàn thiện cơ sở vật chất, thiết bị dạy học, đặc biệt là nguồn lực vật chất đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số. Chuyển đổi số là nền tảng, là cơ sở của quá trình đổi mới, sáng tạo nhằm thực hiện ba trụ cột trong phát triển nhanh và bền vững đất nước trong những năm tới. Học viện Chính trị khu vực II cũng phải chủ động thích ứng với quá trình này. Chuyển đổi số là khâu đột phá lớn, góp phần bảo đảm hiệu quả trong hoạt động quản lý chung, quản lý các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, nghiên cứu khoa học, công tác tổ chức - cán bộ, đặc biệt là đẩy mạnh việc áp dụng các

phương pháp giảng dạy tích cực và đa dạng hình thức đào tạo trên nền tảng số. Thực tiễn hiện nay cho thấy, vấn đề nguồn lực vật chất và sự chủ động về nguồn lực vật chất là thách thức lớn đối với Học viện Chính trị khu vực II.

Ba là, việc phân cấp, phân quyền trong lãnh đạo, quản lý: Đây là điều kiện rất quan trọng trong việc chủ động hiện thực hóa tầm nhìn về tương lai của Học viện Chính trị khu vực II. Cùng với việc thực hiện nhiệm vụ chính trị được giao, Học viện Chính trị khu vực II cũng được phân cấp, phân quyền trong một số hoạt động cụ thể. Vì vậy, xác định và thực hiện định hướng phát triển, đòi hỏi Học viện Chính trị khu vực II cần có sự chủ động, sáng tạo trong tổ chức và thực hiện nhiệm vụ chung của hệ thống Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.

2. Tầm nhìn lãnh đạo và giá trị cốt lõi trong định hướng phát triển của Học viện Chính trị khu vực II đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045

Định hướng phát triển của Học viện Chính trị khu vực II cần có tầm nhìn lãnh đạo và giá trị cốt lõi.

Tầm nhìn lãnh đạo là thành tố quan trọng để định hướng phát triển tổ chức. Đó là mục tiêu định hướng tương lai của tổ chức. Mỗi tổ chức muốn tồn tại và phát triển cần bảo đảm vai trò lãnh đạo với tầm nhìn lãnh đạo. Lãnh đạo là dẫn dắt con người và tổ chức đi đến một tương lai tốt đẹp hơn. Tầm nhìn lãnh đạo chính là công cụ, phương tiện và nội dung ảnh hưởng của sự dẫn dắt ấy.

Hiện nay, trong bối cảnh toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế sâu rộng và cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đang diễn ra mạnh mẽ, với bề dày truyền thống 75 năm cùng sứ mệnh chính trị mà Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh giao phó, tầm nhìn lãnh đạo của Học viện Chính trị khu vực II được xác định: tiếp tục phát huy những giá trị truyền thống, chủ động thích ứng chuyển đổi số, phát triển Học viện Chính trị khu vực II trở thành một trong những trung tâm có uy tín

hàng đầu về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý; nghiên cứu khoa học, tham vấn chính sách ở khu vực Nam Bộ và cả nước.

Giá trị cốt lõi của một tổ chức là những nguyên tắc cơ bản mà tổ chức đó theo đuổi và hướng tới; là căn cứ quan trọng thể hiện sự cam kết của các thành viên và là cơ sở của niềm tin đối với tổ chức. Giá trị cốt lõi là nội dung cơ bản, xuyên suốt của văn hóa tổ chức, là kim chỉ nam định hướng hành động của mỗi cá nhân trong tổ chức. Giá trị cốt lõi là yếu tố tạo nên sự khác biệt giữa tổ chức này với tổ chức khác. Trong các tổ chức, văn hóa tổ chức là cơ sở để xây dựng môi trường làm việc tích cực, giàu động lực, mọi người được tôn trọng và gắn bó.

Từ sứ mệnh và tầm nhìn lãnh đạo, có thể xác định các giá trị cốt lõi của Học viện Chính trị khu vực II gồm lý tưởng cao đẹp, lý luận chuyên sâu, tri thức cập nhật, thực tiễn phong phú, gương mẫu đi đầu, tận tâm công hiến. Cụ thể:

- *Lý tưởng cao đẹp* là định hướng trong xây dựng lý tưởng đối với cán bộ, viên chức, người lao động ở Học viện Chính trị khu vực II. Lý tưởng là mục đích cao nhất của sự cống hiến và phục vụ. Điều này được cụ thể hóa thông qua việc thực hiện nhiệm vụ thường xuyên của mỗi cán bộ, viên chức và người lao động với niềm tin và quyết tâm mạnh mẽ để Học viện Chính trị khu vực II phát triển. Thực hiện lý tưởng công hiến là đóng góp cho hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, nghiên cứu khoa học, qua đó xây dựng đội ngũ cán bộ có năng lực lãnh đạo, quản lý, gương mẫu về phẩm chất đạo đức, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới, thật sự xứng đáng là những người “cầm lái”, “dẫn dắt” địa phương, đơn vị phát triển thực hiện khát vọng: “Phát triển hài hòa giữa kinh tế với văn hóa, xã hội, bảo vệ môi trường và bảo đảm quốc phòng, an ninh; có chất lượng cuộc sống cao, có trình độ y tế, giáo dục thuộc nhóm dẫn đầu Đông Nam Á”⁽⁵⁾.

- *Lý luận chuyên sâu* (môi trường sư phạm, môi trường học thuật chuyên sâu về lý luận): Xây dựng Học viện Chính trị khu vực II trở thành nơi giảng dạy, trao đổi và chia sẻ những

vấn đề lý luận chuyên sâu, trong đó đội ngũ giảng viên, nghiên cứu viên am hiểu lý luận sâu sắc: nắm vững, tinh thông và thấm nhuần chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh; đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; có năng lực cao về giảng dạy và truyền đạt, chia sẻ tri thức,...

- *Tri thức cập nhật*: Những người làm công tác đào tạo, bồi dưỡng phải thường xuyên nghiên cứu, cập nhật tri thức, kịp thời nắm bắt những thành tựu mới của khoa học - công nghệ; phân tích, nhận định và cập nhật kịp thời vào bài giảng những vấn đề chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội, an ninh, quốc phòng diễn ra trên thế giới, trong nước và địa phương, đáp ứng nhu cầu tiếp nhận tri thức của đối tượng đào tạo, bồi dưỡng.

- *Thực tiễn phong phú*: Đội ngũ giảng viên trực tiếp tham gia vào quá trình đào tạo, bồi dưỡng và nghiên cứu khoa học, không chỉ giỏi về lý luận mà còn am hiểu thực tiễn ở từng địa phương, từng vị trí công tác; nhanh nhạy nắm bắt tình hình thực tiễn chung của quốc gia, khu vực và quốc tế (bối cảnh chung); có kỹ năng vận dụng tri thức lý luận để luận giải sâu sắc những vấn đề thực tiễn và có những gợi ý chính sách, giải pháp thiết thực, khả thi.

- *Guong mẫu đi đầu*: Đội ngũ viên chức, người lao động nêu gương, mẫu mực về phẩm chất chính trị có khát vọng, về trách nhiệm, nhận thức và hành động chuẩn mực theo các quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước, quy chế, quy định của tổ chức, về khả năng học hỏi, về cung cách ứng xử, giao tiếp, về phẩm chất và năng lực..., trong hoạt động hằng ngày.

Mỗi cán bộ, viên chức và người lao động luôn ý thức trách nhiệm cá nhân trong mối quan hệ với Học viện Chính trị khu vực II, luôn gương mẫu từ lời nói đến hành động, thể hiện đạo đức, tác phong, lễ lối làm việc khoa học, chuyên nghiệp. Điều này sẽ bảo đảm rằng, những bài giảng lý luận có chỗ đứng trong tâm hồn của mỗi học viên, lý luận sẽ “xâm nhập vào quân chúng” và làm nên “sức mạnh vật chất không gì lay chuyển được”. Đây chính

là điều kiện đầu tiên và căn bản nhất bảo đảm tính hiệu quả của việc thực hiện sứ mệnh của Học viện Chính trị khu vực II. Cụ thể điều này là sự gương mẫu trong các mối quan hệ của cán bộ, viên chức trong công tác và đời sống.

- *Tận tâm cống hiến*: Mỗi cán bộ, viên chức và người lao động ý thức rõ ràng về nhiệm vụ, hết lòng, hết sức, vô tư, trong sáng trong thực hiện các nhiệm vụ vì lợi ích chung của Học viện Chính trị khu vực II, rộng hơn là nhiệm vụ chính trị mà Đảng giao phó; không đùn đẩy, né tránh.

3. Một số giải pháp nhằm hiện thực hóa định hướng phát triển của Học viện Chính trị khu vực II đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045

Một là, cần chủ động, quyết liệt xây dựng chiến lược phát triển tổng thể, căn cơ của Học viện Chính trị khu vực II đến năm 2045, trước mắt đến năm 2030 để hiện thực hóa tầm nhìn, sứ mệnh và giá trị cốt lõi của Học viện Chính trị khu vực II. Đây là việc làm hết sức quan trọng và không dễ dàng. Để có một bản thiết kế “quy hoạch” tổng thể, căn cơ, dài hạn làm cơ sở định hướng chung cho mọi hoạt động đòi hỏi phải huy động tổng lực về trí tuệ, tinh thần hăng hái, trách nhiệm cao của đội ngũ lãnh đạo, chuyên gia hoạch định chiến lược và toàn thể cán bộ, viên chức và người lao động của Học viện Chính trị khu vực II, trong đó, vai trò tiên phong dẫn dắt là của Đảng ủy, Ban Giám đốc Học viện.

Hai là, xây dựng chiến lược cụ thể, bài bản, hệ thống, khả thi để thực hiện tầm nhìn lãnh đạo, sứ mệnh và giá trị cốt lõi chung. Các chiến lược này gắn với việc trả lời các câu hỏi “Phải làm gì? Làm thế nào? Ai làm chính, Ai hỗ trợ? Ai giám sát? Nguồn lực như thế nào?” để hiện thực định hướng phát triển Học viện Chính trị khu vực II đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045. Trong đó, cần chú ý một số chiến lược cụ thể có tính nền tảng: chiến lược về phát triển nguồn nhân lực (xây dựng đội ngũ viên chức năng động, chuyên nghiệp, đội ngũ chuyên gia nhà khoa học có uy tín);

chiến lược về chuyển đổi số trong quản trị, điều hành và thực hiện các nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, lãnh đạo, quản lý;... Song hành với các chiến lược cần phải có những chính sách đột phá (hoặc vượt trội) nhằm thu hút, ổn định và phát triển nguồn nhân lực.

Ba là, xây dựng các chiến lược của từng đơn vị (khoa, ban, trung tâm) - các đơn vị lấy tầm nhìn lãnh đạo, sứ mệnh và giá trị cốt lõi làm mục tiêu, động lực và giá trị tham chiếu của đơn vị mình; lấy chiến lược chung làm cơ sở cụ thể hóa các bước đi và giải pháp thực hiện chiến lược của đơn vị.

Bốn là, xây dựng chiến lược đào tạo, bồi dưỡng với mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ vừa hồng vừa chuyên. Theo đó, cần đổi mới phương pháp đánh giá quá trình học tập và rèn luyện của học viên. Bởi vì, điểm học tập chỉ phần nào phản ánh về khả năng nhận thức, trình độ phát triển tư duy, không thể hiện thái độ, đạo đức, tác phong của học viên. Vì vậy, bên cạnh việc thường xuyên đổi mới cách đánh giá quá trình học tập sát với yêu cầu của nội dung đào tạo, bồi dưỡng, việc đổi mới cách đánh giá quá trình rèn luyện của người học là cần thiết, nhằm bảo đảm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý “vừa hồng, vừa chuyên”.

Kiểm soát quá trình học tập và rèn luyện của học viên bằng thiết chế “tự soi, tự sửa”, bảo đảm quá trình đánh giá, sàng lọc cán bộ lãnh đạo, quản lý học tập tại Học viện Chính trị khu vực II. “Tự soi, tự sửa” là “liều thuốc” đủ mạnh để mỗi cán bộ có đủ phẩm chất, uy tín thực hiện nhiệm vụ. Vì vậy, hệ thống Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh nói chung và Học viện Chính trị khu vực II nói riêng phải chủ động, sáng tạo, kiểm soát chặt chẽ quá trình học tập, tu dưỡng và rèn luyện của học viên trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng. Đặc biệt, làm cho quá trình đào tạo, bồi dưỡng thành một “thiết chế” góp phần sàng lọc đảng viên có những biểu hiện “suy thoái”, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” ngay tại cơ sở đào tạo, bồi dưỡng.

Thực hiện thí điểm, mỗi học viên được trang bị một cuốn sổ “tự soi, tự sửa”. Mục đích của cuốn sổ này ghi chép chất lượng những việc làm hằng ngày gắn với định hướng học tập và rèn luyện của mỗi học viên. Các nội dung chất lượng cơ bản gồm: (1) Những điều học được từ các bài giảng gắn với hoạt động lãnh đạo, quản lý đơn vị (địa phương) mà học viên công tác; (2) Thái độ của học viên thể hiện trách nhiệm đảng viên về ý thức tổ chức kỷ luật học tập và tuân thủ các quy định của Đảng và Học viện Chính trị khu vực II; (3) Thái độ trước những vấn đề bức xúc trong xã hội thông qua thông tin sách báo; (4) Phân đánh giá - đánh giá từng môn học và đánh giá cả khóa.

Sau khi kết thúc môn học, Học viện sẽ thành lập hội đồng đánh giá về việc rèn luyện của học viên; đánh giá ở các khoa theo môn học và đánh giá chung của hội đồng, theo các mức độ: không đạt, đạt và rèn luyện tốt. Xác định trách nhiệm của tổ chức trong việc giám sát, đánh giá kết quả rèn luyện của học viên.

Tóm lại, để phát triển Học viện Chính trị khu vực II đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045, Học viện Chính trị khu vực II cần xác định định hướng phát triển và cụ thể trên từng lĩnh vực. Đó cũng là yêu cầu, nhiệm vụ quan trọng để thực hiện hiệu quả Nghị quyết số 37-NQ/TW ngày 22/02/2024 của Đảng ủy Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh về *phát triển Học viện Chính trị khu vực II đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045* □

(1) và (3) Nghị quyết số 04-NQ/ĐU ngày 02/8/2021 của Đảng ủy Học viện Học viện Chính trị khu vực II về *nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng tại Học viện Chính trị khu vực II giai đoạn 2021 - 2025*

(2) và (4) Nghị quyết số 05-NQ/ĐU ngày 02/8/2021 của Đảng ủy Học viện Học viện Chính trị khu vực II về *nâng cao hiệu quả hoạt động nghiên cứu khoa học của Học viện Chính trị khu vực II giai đoạn 2021 - 2025*

(5) Nghị quyết số 24-NQ/TW ngày 07/10/2022 của Bộ Chính trị về *phát triển kinh tế - xã hội và bảo đảm quốc phòng, an ninh vùng Đông Nam Bộ đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045*