

# QUẢN LÝ BỒI DƯỠNG NĂNG LỰC NGHỀ NGHIỆP CHO CÁN BỘ QUẢN LÝ HỌC VIÊN Ở TRƯỜNG SĨ QUAN THÔNG TIN TRONG BỐI CẢNH HIỆN NAY

Phạm Văn Tuấn

Hệ 5, Học viện Chính trị, Bộ Quốc phòng

Email: tuanloanviet@gmail.com.

**Tóm tắt:** Trong bối cảnh chuyển đổi số, hiện đại hóa quân đội và yêu cầu xây dựng Quân đội nhân dân Việt Nam “cách mạng, chính quy, tinh nhuệ, hiện đại”, công tác quản lý, giáo dục và rèn luyện học viên tại các trường sĩ quan đặt ra yêu cầu ngày càng cao. Bài viết phân tích cơ sở lý luận và thực tiễn của quản lý bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho cán bộ quản lý học viên ở Trường Sĩ quan Thông tin; đánh giá thực trạng; từ đó đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả quản lý bồi dưỡng, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ đào tạo sĩ quan thông tin trong tình hình mới.

**Từ khóa:** Quản lý giáo dục, bồi dưỡng năng lực, cán bộ quản lý học viên, trường sĩ quan, chuyển đổi số.  
Nhận bài: 24/01/2026; Biên tập: 26/01/2026; Phản biện: 02/02/2026; Duyệt đăng: 09/02/2026.

## 1. Đặt vấn đề

Đổi mới giáo dục - đào tạo trong quân đội hiện nay gắn liền với yêu cầu hiện đại hóa lực lượng thông tin liên lạc, thích ứng với tác chiến công nghệ cao và môi trường số. Trong hệ thống các trường sĩ quan, Trường Sĩ quan Thông tin có vai trò đặc thù trong đào tạo đội ngũ sĩ quan chỉ huy - tham mưu thông tin liên lạc cho toàn quân.

Cán bộ quản lý học viên là lực lượng trực tiếp tổ chức, quản lý, giáo dục, rèn luyện và định hướng phát triển nhân cách, phẩm chất, năng lực cho học viên. Chất lượng đội ngũ này ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đào tạo sĩ quan. Do đó, quản lý bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho cán bộ quản lý học viên là yêu cầu khách quan, cấp thiết trong bối cảnh hiện nay.

## 2. Nội dung nghiên cứu

### 2.1. Cơ sở lý luận về quản lý bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp

#### 2.1.1. Năng lực nghề nghiệp của cán bộ quản lý học viên

Năng lực nghề nghiệp của cán bộ quản lý học viên là tổng hòa các phẩm chất và khả năng cần thiết để thực hiện hiệu quả nhiệm vụ quản lý, giáo dục và rèn luyện học viên trong môi trường quân sự. Đây không chỉ là trình độ chuyên môn hay kỹ năng riêng lẻ, mà là sự kết hợp giữa bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, tri thức chuyên ngành, kỹ năng tổ chức - quản lý và khả năng thích ứng với yêu cầu thực tiễn đào tạo sĩ quan.

Trước hết, năng lực chính trị - tư tưởng giữ vai trò nền tảng, thể hiện ở lập trường kiên định, bản lĩnh vững vàng và khả năng quán triệt, triển khai nghiêm túc các nghị quyết, chỉ thị của Đảng và Quân ủy Trung ương. Đây là cơ sở bảo đảm định hướng đúng đắn cho công tác quản lý, giáo dục học viên theo mục tiêu, lý tưởng cách mạng.

Năng lực quản lý - giáo dục phản ánh khả năng tổ chức, điều hành hoạt động học tập, rèn luyện;

duy trì kỷ luật, xây dựng nền nếp chính quy; kịp thời nắm bắt, xử lý các vấn đề tư tưởng nảy sinh. Đồng thời, năng lực sư phạm quân sự giúp cán bộ hướng dẫn, uốn nắn học viên một cách phù hợp, kết hợp giữa yêu cầu nghiêm khắc và động viên khích lệ.

Trong bối cảnh chuyển đổi số, năng lực ứng dụng công nghệ cũng trở nên quan trọng, đòi hỏi cán bộ biết khai thác hệ thống quản lý, sử dụng dữ liệu hiệu quả và bảo đảm an toàn thông tin. Bên cạnh đó, năng lực phối hợp và tham mưu giúp tăng cường hiệp đồng với các lực lượng liên quan, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo sĩ quan.

#### 2.1.2. Quản lý bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp

Quản lý bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp là quá trình tác động có mục đích, có tổ chức và kế hoạch của chủ thể quản lý nhằm phát triển, hoàn thiện năng lực đội ngũ thông qua đào tạo, tập huấn, tự học có hướng dẫn và rèn luyện thực tiễn. Đây không chỉ là tổ chức các lớp bồi dưỡng đơn lẻ mà là hoạt động quản trị phát triển nguồn nhân lực mang tính hệ thống, bảo đảm sự tiến bộ liên tục và bền vững của cán bộ.

Trước hết, công tác quản lý bồi dưỡng cần xác định đúng nhu cầu và xây dựng chuẩn năng lực làm căn cứ định hướng nội dung, phương pháp và hình thức triển khai. Việc đánh giá thực trạng năng lực phải khách quan, gắn với chức trách, nhiệm vụ từng giai đoạn. Trên cơ sở đó, kế hoạch bồi dưỡng được xây dựng theo hướng hệ thống, thiết thực và khả thi.

Quá trình tổ chức thực hiện cần linh hoạt, kết hợp giữa bồi dưỡng tập trung và phân tán, giữa học tập lý luận và rèn luyện trong thực tiễn. Công tác kiểm tra, đánh giá phải tiến hành thường xuyên, chú trọng sự chuyển biến về năng lực thực hành và khả năng vận dụng vào công việc. Kết quả đánh giá là căn cứ điều chỉnh nội dung và phương thức bồi dưỡng.

Trong bối cảnh hiện nay, quản lý bồi dưỡng cần gắn với chuẩn hóa chức danh, tiếp cận theo năng lực và đẩy mạnh ứng dụng công nghệ số trong tổ chức, theo dõi và đánh giá, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ.

**2.2. Thực trạng và giải pháp quản lý bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho cán bộ quản lý học viên ở Trường Sĩ quan thông tin hiện nay**

**2.2.1. Thực trạng**

Trong thời gian qua, công tác bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho cán bộ quản lý học viên đã nhận được sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo thường xuyên của cấp ủy, chỉ huy nhà trường. Các chủ trương, kế hoạch bồi dưỡng được ban hành tương đối kịp thời, bảo đảm sự thống nhất trong tổ chức thực hiện và từng bước đưa hoạt động bồi dưỡng đi vào nền nếp.

Nội dung bồi dưỡng cơ bản bám sát chức trách, nhiệm vụ của từng chức danh, hướng vào việc nâng cao năng lực quản lý, giáo dục và rèn luyện học viên. Các chuyên đề được xây dựng phù hợp với đặc điểm môi trường quân sự, góp phần củng cố kiến thức, kỹ năng và phương pháp công tác cho đội ngũ cán bộ.

Đội ngũ cán bộ quản lý học viên nhìn chung có phẩm chất chính trị vững vàng, tinh thần trách nhiệm cao, tâm huyết với nhiệm vụ. Đây là yếu tố thuận lợi quan trọng bảo đảm cho quá trình bồi dưỡng đạt hiệu quả, đồng thời tạo động lực tự học, tự rèn luyện trong thực tiễn công tác. Đồng thời, nhà trường đã bước đầu ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý, điều hành và tổ chức bồi dưỡng, góp phần nâng cao hiệu quả trao đổi thông tin, theo dõi kết quả học tập và hỗ trợ công tác quản lý học viên trong môi trường số.

Bên cạnh những kết quả đạt được, công tác quản lý bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho cán bộ quản lý học viên vẫn còn bộc lộ một số hạn chế nhất định.

Trước hết, việc khảo sát và xác định nhu cầu bồi dưỡng chưa được tiến hành một cách thật sự khoa học và hệ thống, còn dựa nhiều vào kinh nghiệm chủ quan. Điều này dẫn đến tình trạng nội dung bồi dưỡng đôi khi chưa sát với yêu cầu thực tiễn của từng chức danh và chưa phản ánh đầy đủ những vấn đề mới nảy sinh trong quá trình quản lý học viên.

Nội dung bồi dưỡng tuy cơ bản đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ truyền thống, nhưng vẫn chưa theo kịp những đòi hỏi của chuyển đổi số và mô hình quản trị giáo dục hiện đại. Các chuyên đề về quản lý dựa trên dữ liệu, ứng dụng công nghệ số, hay kỹ năng thích ứng với môi trường đào tạo thông minh còn chưa được chú trọng đúng mức.

Về phương pháp, hoạt động bồi dưỡng vẫn còn thiên về truyền đạt lý thuyết, thiếu các hình thức tổ chức mang tính tương tác cao như thảo luận tình huống, mô phỏng, xử lý các tình huống quản lý cụ thể. Điều này phần nào hạn chế khả năng vận dụng kiến thức vào thực tiễn công tác.

Ngoài ra, công tác kiểm tra, đánh giá hiệu quả bồi dưỡng chưa thực sự gắn chặt với kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ của cán bộ sau bồi dưỡng. Việc đánh giá chủ yếu dừng lại ở mức độ hoàn thành khóa học, chưa chú trọng đầy đủ đến sự chuyển biến về

năng lực thực tiễn và hiệu quả công tác quản lý, giáo dục học viên.

**2.2.2. Giải pháp**

*Một là*, xây dựng và chuẩn hóa khung năng lực nghề nghiệp cho cán bộ quản lý học viên

Xây dựng và chuẩn hóa khung năng lực cho cán bộ quản lý học viên giữ vị trí, vai trò nền tảng trong quản lý bồi dưỡng theo tiếp cận năng lực.

Về nội dung, khung năng lực cần được xây dựng theo từng chức danh cụ thể như đại đội trưởng, chính trị viên đại đội, cán bộ trung đội quản lý học viên..., trên cơ sở phân tích chức trách, nhiệm vụ và yêu cầu thực tiễn công tác. Mỗi khung năng lực phải xác định rõ các nhóm năng lực cốt lõi, bao gồm năng lực chính trị - tư tưởng, năng lực quản lý - giáo dục, năng lực sư phạm quân sự, năng lực ứng dụng công nghệ số và năng lực phối hợp, tham mưu. Đồng thời, cần lượng hóa các tiêu chí ở mức độ phù hợp để làm căn cứ đánh giá, xếp loại và xác định nhu cầu bồi dưỡng.

Về biện pháp thực hiện, trước hết cần tổ chức khảo sát, đánh giá thực trạng năng lực của đội ngũ cán bộ quản lý học viên một cách khách quan, khoa học, kết hợp giữa tự đánh giá, đánh giá của cấp trên và phản hồi từ học viên. Trên cơ sở đó, thành lập tổ chuyên môn xây dựng dự thảo khung năng lực, tổ chức hội thảo lấy ý kiến đóng góp của các cơ quan chức năng, giảng viên và cán bộ có kinh nghiệm nhằm bảo đảm tính toàn diện, khả thi. Sau khi ban hành, khung năng lực phải được quán triệt thống nhất trong toàn trường và sử dụng làm căn cứ để xây dựng chương trình bồi dưỡng, kiểm tra, đánh giá và quy hoạch, sử dụng cán bộ.

Việc xây dựng và chuẩn hóa khung năng lực cũng cần gắn với yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục - đào tạo theo tinh thần Nghị quyết số 29-NQ/TW, trong đó nhấn mạnh nhiệm vụ “chuẩn hóa đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo”. Đây là định hướng quan trọng để bảo đảm sự đồng bộ giữa phát triển đội ngũ với mục tiêu nâng cao chất lượng đào tạo trong tình hình mới.

Thông qua việc chuẩn hóa khung năng lực, công tác quản lý bồi dưỡng sẽ chuyển từ cách tiếp cận hành chính sang tiếp cận phát triển, lấy chuẩn năng lực làm trung tâm, qua đó tạo động lực cho cán bộ tự học, tự rèn và phát triển nghề nghiệp một cách bền vững.

*Hai là*, đổi mới nội dung và phương pháp bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho cán bộ quản lý học viên.

Đổi mới nội dung và phương pháp bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho cán bộ quản lý học viên có ý nghĩa then chốt trong việc nâng cao chất lượng quản lý, giáo dục học viên, đáp ứng yêu cầu xây dựng nhà trường quân đội chính quy, hiện đại trong bối cảnh chuyển đổi số. Nếu khung năng lực là nền

tăng định hướng, thì nội dung và phương pháp bồi dưỡng là con đường trực tiếp hình thành và phát triển năng lực thực tiễn của đội ngũ cán bộ.

Về nội dung, chương trình bồi dưỡng cần được cập nhật theo hướng hiện đại, thiết thực và gắn với đặc thù đào tạo sĩ quan thông tin. Bên cạnh những chuyên đề truyền thống về công tác quản lý, giáo dục, duy trì kỷ luật và xây dựng nền nếp chính quy, cần bổ sung các nội dung liên quan đến chuyển đổi số trong giáo dục quân sự; quản trị dữ liệu học viên; khai thác, sử dụng các hệ thống quản lý đào tạo; bảo đảm an toàn, an ninh mạng trong môi trường quân sự.

Về phương pháp, cần chuyển mạnh từ lối truyền đạt một chiều sang các hình thức bồi dưỡng tích cực, lấy người học làm trung tâm và chú trọng phát triển năng lực thực hành. Tăng cường sử dụng phương pháp tình huống, mô phỏng các tình huống quản lý học viên trong điều kiện thực tế; tổ chức thảo luận nhóm, trao đổi kinh nghiệm, phân tích các vụ việc điển hình nhằm rèn luyện tư duy xử lý vấn đề và kỹ năng ra quyết định. Đồng thời, coi trọng học tập qua thực tiễn công tác, thông qua luân phiên vị trí, giao nhiệm vụ mới hoặc tham gia xử lý các tình huống phức tạp dưới sự hướng dẫn của cán bộ có kinh nghiệm.

Bên cạnh đó, cần kết hợp linh hoạt giữa bồi dưỡng tập trung với tự học có hướng dẫn và đào tạo trực tuyến. Việc xây dựng các chuyên đề e-learning, ngân hàng tình huống, diễn đàn trao đổi nghiệp vụ nội bộ sẽ tạo điều kiện cho cán bộ học tập mọi lúc, mọi nơi, phù hợp với đặc điểm công tác trong môi trường quân sự. Tự học có hướng dẫn, gắn với nhiệm vụ cụ thể và được kiểm tra, đánh giá định kỳ, sẽ góp phần hình thành thói quen học tập suốt đời, nâng cao ý thức tự bồi dưỡng và phát triển nghề nghiệp bền vững.

**Ba là,** ứng dụng công nghệ số trong quản lý bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho cán bộ quản lý học viên.

Ứng dụng công nghệ số trong quản lý bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho cán bộ quản lý học viên là yêu cầu khách quan trong tiến trình chuyển đổi số giáo dục và hiện đại hóa nhà trường quân đội. Đây không chỉ là giải pháp kỹ thuật nhằm nâng cao hiệu quả điều hành, mà còn là bước đột phá về phương thức quản trị, góp phần hình thành môi trường đào tạo thông minh, minh bạch và dựa trên dữ liệu. Trong bối cảnh Đảng xác định giáo dục - đào tạo là một trong những lĩnh vực cần tạo chuyển biến mạnh mẽ, Nghị quyết số 71-NQ/TW nhấn mạnh yêu cầu "tạo đột phá trong phát triển giáo dục và đào tạo, khoa học và công nghệ". Điều đó đặt ra yêu cầu cấp thiết phải đổi mới phương thức quản lý bồi dưỡng theo hướng số hóa, hiện đại và hiệu quả.

Về nội dung triển khai, trước hết cần xây dựng hệ thống quản lý hồ sơ năng lực điện tử đối với từng cán bộ quản lý học viên. Hồ sơ này phải phản

ánh đầy đủ quá trình đào tạo, bồi dưỡng, kết quả đánh giá năng lực, thành tích công tác và nhu cầu phát triển nghề nghiệp theo từng giai đoạn. Trên cơ sở dữ liệu đó, nhà trường có thể theo dõi sự tiến bộ của từng cá nhân, phát hiện khoảng trống năng lực và xây dựng kế hoạch bồi dưỡng phù hợp, bảo đảm tính cá thể hóa trong phát triển đội ngũ.

Bên cạnh đó, việc sử dụng nền tảng quản lý học tập (LMS) nội bộ là giải pháp quan trọng để tổ chức các khóa bồi dưỡng trực tuyến, lưu trữ tài liệu, giao nhiệm vụ học tập và kiểm tra đánh giá. Hệ thống LMS không chỉ hỗ trợ đào tạo từ xa mà còn tạo môi trường trao đổi học thuật, chia sẻ kinh nghiệm quản lý, xử lý tình huống thực tiễn. Thông qua đó, hoạt động bồi dưỡng được duy trì thường xuyên, linh hoạt, khắc phục hạn chế về thời gian và không gian trong môi trường quân sự.

Đồng thời, việc đánh giá năng lực cần được thực hiện theo hướng thực chất, dựa trên sản phẩm công việc và kết quả thực hiện nhiệm vụ trong thực tiễn quản lý học viên. Công nghệ số cho phép thu thập, phân tích dữ liệu về mức độ hoàn thành nhiệm vụ, chất lượng quản lý đơn vị, tình hình chấp hành kỷ luật và sự tiến bộ của học viên, qua đó cung cấp minh chứng khách quan cho việc đánh giá sau bồi dưỡng. Đây là cơ sở quan trọng để bảo đảm sự liên thông giữa bồi dưỡng, sử dụng và phát triển cán bộ.

**Bốn là,** gắn bồi dưỡng với đánh giá, sử dụng và phát triển cán bộ.

Gắn bồi dưỡng với đánh giá, sử dụng và phát triển cán bộ là yêu cầu có tính nguyên tắc nhằm bảo đảm tính thực chất và hiệu quả lâu dài của công tác bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp. Nếu bồi dưỡng chỉ dừng lại ở việc hoàn thành chương trình hoặc cấp chứng nhận mà không được liên thông với công tác cán bộ thì sẽ khó tạo ra động lực phấn đấu và chuyển biến rõ nét về năng lực thực tiễn. Vì vậy, cần đặt hoạt động bồi dưỡng trong tổng thể chiến lược xây dựng, quy hoạch và phát triển đội ngũ cán bộ của nhà trường.

Về nội dung, kết quả bồi dưỡng phải được xem là một tiêu chí quan trọng trong đánh giá cán bộ hằng năm, đồng thời là căn cứ trong quy hoạch, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại và luân chuyển cán bộ quản lý học viên. Việc đánh giá không chỉ dựa trên điểm số hay chứng chỉ hoàn thành khóa học, mà phải gắn với mức độ vận dụng kiến thức, kỹ năng đã được bồi dưỡng vào thực tiễn công tác; thể hiện qua chất lượng quản lý đơn vị, kết quả rèn luyện của học viên và khả năng xử lý các tình huống phức tạp nảy sinh.

Về biện pháp thực hiện, trước hết cần xây dựng cơ chế phối hợp chặt chẽ giữa cơ quan đào tạo, cơ quan cán bộ và cấp ủy, chỉ huy các đơn vị trong việc trao đổi thông tin về quá trình bồi dưỡng và kết quả công tác của từng cán bộ. Hệ thống hồ sơ năng lực cần được cập nhật thường xuyên, làm cơ sở theo dõi lộ trình phát triển nghề nghiệp. Đồng thời,

cần quy định rõ việc ưu tiên xem xét quy hoạch, bổ nhiệm đối với những cán bộ có kết quả bồi dưỡng tốt, có tiến bộ rõ rệt về năng lực thực tiễn.

Bên cạnh đó, cần tạo môi trường và điều kiện thuận lợi để cán bộ sau bồi dưỡng được giao nhiệm vụ mới, thử thách ở mức độ cao hơn nhằm kiểm nghiệm và phát triển năng lực.

Năm là, tăng cường kiểm tra, giám sát và tổng kết thực tiễn quá trình bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho cán bộ quản lý học viên.

Tăng cường kiểm tra, giám sát và tổng kết thực tiễn là giải pháp quan trọng nhằm bảo đảm tính hiệu quả và bền vững của công tác bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho cán bộ quản lý học viên. Đây là khâu kiểm chứng kết quả bồi dưỡng, đồng thời là cơ chế phản hồi để điều chỉnh, hoàn thiện chương trình, phương pháp và hình thức bồi dưỡng, hướng tới sự phát triển toàn diện của đội ngũ cán bộ.

Về nội dung thực hiện, cần tiến hành đánh giá hiệu quả bồi dưỡng một cách định kỳ, gắn kết giữa kết quả lý thuyết và khả năng vận dụng kiến thức, kỹ năng vào thực tiễn công tác quản lý, giáo dục và rèn luyện học viên. Việc đánh giá này nên kết hợp giữa tự đánh giá của cán bộ, đánh giá của cấp trên và phản hồi từ học viên, nhằm có cái nhìn toàn diện, khách quan và chính xác về năng lực thực sự.

Song song với đó, việc tổ chức hội thảo, tọa đàm, trao đổi kinh nghiệm giữa các cán bộ quản lý học viên và giảng viên là biện pháp thiết thực để chia sẻ các mô hình, phương pháp và cách làm hiệu quả. Những buổi trao đổi này không chỉ nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ mà còn góp phần hình thành văn hóa học tập, phát triển năng lực tập thể và nâng cao chất lượng quản lý học viên trong toàn trường.

Cuối cùng, cần hệ thống hóa và nhân rộng các mô hình, kinh nghiệm, cách làm hay, đặc biệt những giải pháp đã chứng minh hiệu quả trong thực tiễn. Việc này vừa bảo đảm tính thống nhất trong công tác bồi dưỡng, vừa khuyến khích sự sáng tạo, chủ động của cán bộ trong quản lý và giáo dục học viên, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo sĩ quan trong bối cảnh hiện nay.

### 3. Kết luận

Quản lý bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho cán bộ quản lý học viên ở Trường Sĩ quan Thông tin là một yêu cầu tất yếu nhằm nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo và rèn luyện sĩ quan trong bối cảnh hiện đại hóa quân đội và chuyển đổi số. Bài viết đã phân tích cơ sở lý luận, thực trạng, ưu điểm, hạn chế, đồng thời đề xuất các giải pháp chiến lược, bao gồm: xây dựng và chuẩn hóa khung năng lực; đổi mới nội dung và phương pháp bồi dưỡng; ứng dụng công nghệ số trong quản lý; gắn kết bồi dưỡng với đánh giá, sử dụng và phát triển cán bộ; tăng cường kiểm tra, giám sát và tổng kết thực tiễn.

Các giải pháp này, nếu được triển khai đồng bộ, sẽ tạo nên cơ chế bồi dưỡng toàn diện, kết hợp giữa lý luận và thực tiễn, giữa kỹ năng chuyên môn, quản lý - giáo dục và năng lực ứng dụng công nghệ. Đồng thời, việc gắn bồi dưỡng với đánh giá, sử dụng và phát triển cán bộ sẽ hình thành động lực tự học, tự rèn và trách nhiệm trong công tác, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý học viên có năng lực, phẩm chất toàn diện, qua đó nâng cao chất lượng đào tạo sĩ quan, phục vụ hiệu quả nhiệm vụ xây dựng và bảo vệ Tổ quốc trong tình hình mới ■

### Tài liệu tham khảo

- [1]. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2013). *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế*.
- [2]. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*. Hà Nội: Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật.
- [3]. Đảng Cộng sản Việt Nam (2025). *Nghị quyết số 71-NQ/TW của bộ chính trị về đột phá phá triển giáo dục và đào tạo*.
- [4]. Thủ tướng Chính phủ (2020). *Chương trình Chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030*. Quyết định số 749/QĐ-TTg ngày 03/6/2020.
- [5]. Quân ủy Trung ương (2022). *Lãnh đạo công tác giáo dục và đào tạo đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ xây dựng Quân đội trong tình hình mới*. Nghị quyết 1657-NQQU/TW

---

## Managing professional competency development for the officers managing students at the Information Officer School in the current context

Pham Van Tuan

System 5, Political Academy, Ministry of National Defence - Email: tuanloanviet@gmail.com.

**Abstract:** In the context of digital transformation, military modernization, and the requirement to build a "revolutionary, regular, elite, and modern" Vietnam People's Army, the management, education, and training of students at the officer schools face increasingly high demands. This article analyzes the theoretical and practical basis of managing professional development for the officers in charge of student management at the Information Officer School; and assesses the current situation. From there, several solutions are proposed to improve the effectiveness of training management, meeting the requirements of training information officers in the new situation.

**Keywords:** Educational management, capacity building, student management staff, officer school, digital transformation.