

PHÂN TÍCH THỰC TRẠNG VÀ CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN HIỆU QUẢ HOẠT ĐỘNG ĐÀO TẠO TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC THỦ ĐÔ HÀ NỘI

Nguyễn Thị Anh Hoa, Trần Văn Ánh, Vũ Thuỳ Linh
Trường Đại học Thủ đô Hà Nội

Tóm tắt: Nghiên cứu này được thực hiện nhằm đánh giá toàn diện thực trạng hiệu quả hoạt động đào tạo tại Trường Đại học Thủ đô Hà Nội. Đặc biệt, nghiên cứu hướng đến việc phân tích chuyên sâu và xác định mức độ tác động của các nhóm yếu tố then chốt (chương trình đào tạo, đội ngũ giảng viên, công tác quản lý và cơ sở vật chất) lên hiệu quả tổng thể đó, từ đó cung cấp cơ sở khoa học và thực tiễn vững chắc cho việc đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo. Nghiên cứu sử dụng phương pháp kết hợp, bao gồm khảo sát định lượng trên mẫu ngẫu nhiên 200 sinh viên bằng bảng hỏi cấu trúc thang đo Likert và phỏng vấn sâu giảng viên đại diện các Khoa/viện. Kết quả phân tích dữ liệu cho thấy, đội ngũ giảng viên là yếu tố có tác động tích cực nhất đến chất lượng đào tạo với mức độ đánh giá cao về chuyên môn và sự tận tâm. Tuy nhiên, hiệu quả hoạt động đào tạo tổng thể đang bị kìm hãm bởi hai "điểm nghẽn" chính là sự thụ động trong phương pháp học tập của sinh viên và sự hạn chế của cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ giảng dạy hiện đại. Bên cạnh đó, kết quả định tính chỉ ra rằng gánh nặng thủ tục hành chính và thiếu cơ chế khuyến khích đổi mới đang là rào cản lớn đối với đội ngũ giảng viên. Từ những phát hiện trên, bài báo đề xuất các nhóm giải pháp trọng tâm bao gồm: số hóa quy trình quản lý đào tạo, chuyển đổi phương pháp kiểm tra đánh giá theo hướng tiếp cận năng lực và tăng cường sự tham gia sâu của doanh nghiệp vào quá trình xây dựng chương trình. Kết quả nghiên cứu cung cấp cơ sở thực tiễn quan trọng giúp Nhà trường hoạch định chiến lược nâng cao chất lượng đào tạo trong giai đoạn tới.

Từ khóa: Chất lượng giảng viên; cơ sở vật chất; đánh giá năng lực; hiệu quả đào tạo, Trường Đại học Thủ đô Hà Nội.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu rộng và sự tác động mạnh mẽ của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0, giáo dục đại học Việt Nam đang đứng trước yêu cầu cấp thiết về đổi mới căn bản và toàn diện. Nghị quyết số 29-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương Đảng đã nhấn mạnh định hướng chuyển từ trang bị kiến thức sang phát triển toàn diện năng lực và phẩm chất người học. Chất lượng đào tạo giờ đây không chỉ được đo lường bằng điểm số, mà bằng khả năng thích ứng với thị trường lao động và năng lực giải quyết vấn đề thực tiễn của sinh viên sau khi tốt nghiệp. Đối với các trường đại học địa phương như Trường Đại học Thủ đô Hà Nội, áp lực này càng trở nên gay gắt hơn để khẳng định vị thế và uy tín trong hệ thống giáo dục quốc dân.

Tại Trường Đại học Thủ đô Hà Nội, hoạt động đào tạo đã đạt được những thành tựu nhất định trong việc chuẩn hóa chương trình và nâng cao trình độ giảng viên. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy vẫn còn tồn tại những "nút thắt" ảnh hưởng đến hiệu quả cuối cùng. Dữ liệu khảo sát sơ bộ và phản ánh từ giảng viên cho thấy một bộ phận sinh viên còn thụ động, học chỉ để đối phó. Bên cạnh đó, điều kiện cơ sở vật chất tại một số khu vực chưa theo kịp tốc độ đổi mới của chương trình đào tạo, gây khó khăn cho việc triển khai các phương pháp dạy học hiện đại như Blended Learning. Sự thiếu đồng bộ giữa cơ chế quản lý, nguồn lực hỗ trợ và phương pháp giảng dạy đang tạo ra những rào cản vô hình, kìm hãm sự phát triển chất lượng đào tạo của Nhà trường.

Xuất phát từ những lý do trên, nghiên cứu "Phân tích thực trạng và các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả hoạt động đào tạo tại Trường Đại học Thủ đô Hà Nội" là vô cùng cần thiết. Nghiên cứu này không chỉ nhận diện các yếu tố ảnh hưởng then chốt mà còn cung cấp cơ sở khoa học và thực tiễn để Nhà trường xây dựng các chiến lược nâng cao chất lượng đào tạo phù hợp trong giai đoạn mới.

2. NỘI DUNG

2.1. Cơ sở lý thuyết và phương pháp nghiên cứu

2.1.1. Một số khái niệm liên quan

Hiệu quả hoạt động đào tạo là một khái niệm đa chiều, phản ánh mức độ đạt được các mục tiêu giáo dục đã đề ra. Theo tiếp cận của mô hình CIPO (Context - Input - Process - Output), hiệu quả đào tạo là kết quả tổng hợp của sự tương tác giữa bối cảnh, đầu vào, quá trình và đầu ra. Trong nghiên cứu này, hiệu quả đào tạo được xem xét dưới góc độ sự hài lòng của người học về kiến thức, kỹ năng tích lũy được và khả năng đáp ứng công việc sau này.

Các tiêu chí đánh giá hiệu quả hoạt động đào tạo trong bài báo được xác định dựa trên thang đo về sự hài lòng tổng thể và lòng trung thành (sẵn sàng giới thiệu khóa học) của sinh viên. Để đạt được hiệu quả này, hệ thống giáo dục chịu sự tác động của bốn nhóm yếu tố chính:

Nhóm yếu tố Chương trình đào tạo: Đây là yếu tố cốt lõi, bao gồm tính phù hợp của chương trình với thực tiễn thị trường lao động, sự cung cấp đầy đủ kiến thức nền tảng, chú trọng kỹ năng mềm và cơ hội thực tập, kiến tập. Một chương trình đào tạo tốt phải là cầu nối hiệu quả giữa nhà trường và doanh nghiệp.

Nhóm yếu tố Đội ngũ giảng viên: Giảng viên đóng vai trò quyết định trong quá trình chuyển tải tri thức. Các tiêu chí đánh giá bao gồm trình độ chuyên môn, khả năng đổi mới phương pháp giảng dạy tạo hứng thú, kỹ năng sử dụng công nghệ (LMS) và sự công bằng trong kiểm tra đánh giá.

Nhóm yếu tố Người học: Đây là yếu tố nội tại quan trọng. Hiệu quả đào tạo phụ thuộc lớn vào động cơ, thái độ học tập nghiêm túc, sự chủ động tìm kiếm tài liệu và năng lực tư duy phản biện của chính sinh viên.

Nhóm yếu tố Quản lý & Cơ sở vật chất: Đóng vai trò bệ đỡ cho hoạt động đào tạo. Nhóm này bao gồm quy trình quản lý hành chính, chất lượng phòng học và thiết bị thí nghiệm, thư viện và các dịch vụ hỗ trợ sinh viên.

2.1.1. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu này được thực hiện theo phương pháp hỗn hợp, kết hợp giữa nghiên cứu định tính và định lượng, nhằm đảm bảo tính toàn diện và độ tin cậy của kết quả.

Thu thập dữ liệu: Dữ liệu được thu thập và phân tích từ các văn bản pháp lý của Đảng và Nhà nước về đổi mới giáo dục đại học, các tài liệu khoa học trong nước và quốc tế liên quan đến hiệu quả hoạt động đào tạo, mô hình đánh giá chất lượng (như CIPO, Kirkpatrick) và các yếu tố ảnh hưởng trong môi trường đại học. Phân tích các báo cáo tổng kết năm học, các văn bản quy chế đào tạo, chuẩn đầu ra (CTĐT) của một số ngành học được chọn.

Phương pháp định lượng: Sử dụng phiếu khảo sát cấu trúc với thang đo Likert 5 điểm (1: Hoàn toàn không đồng ý đến 5: Hoàn toàn đồng ý). Mẫu khảo sát gồm 200 SV được chọn ngẫu nhiên phân tầng theo năm học (năm 1 đến năm 4). Dữ liệu từ phiếu hỏi bao gồm 4 biến độc lập và biến phụ thuộc. Dữ liệu được xử lý thống kê mô tả để đánh giá thực trạng.

Phương pháp định tính: Phỏng vấn sâu (In-depth interview) đối với 5 giảng viên (gồm Trưởng bộ môn, Giảng viên chính, giảng viên trẻ). Mục đích là để làm rõ các nguyên nhân sâu xa của những vấn đề mà dữ liệu định lượng đã chỉ ra, đặc biệt là các khía cạnh về cơ chế và tâm lý người học.

2.2. Thực trạng và phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả hoạt động đào tạo tại Trường Đại học Thủ đô Hà Nội.

2.2.1. Thực trạng hoạt động đào tạo tại Trường Đại học Thủ đô Hà Nội

Thực trạng hiệu quả hoạt động đào tạo (HĐĐT) tại Trường Đại học Thủ đô Hà Nội được đánh giá qua sự kết hợp của phương pháp định lượng (khảo sát 200 sinh viên) và phương pháp định tính (phỏng vấn 05 giảng viên), nhằm cung cấp một bức tranh toàn diện và sâu sắc.

Đánh giá định lượng về hiệu quả hoạt động đào tạo

Kết quả khảo sát 200 sinh viên cho thấy hiệu quả HĐĐT chung của Nhà trường đạt mức khá (Mean = 3.78/5.0). Tuy nhiên, mức độ hài lòng này phân hóa rõ rệt theo các nhóm yếu tố tác động, thể hiện ở Bảng 1 dưới đây:

Bảng 1. Thống kê mô tả mức độ hài lòng về các nhóm yếu tố ảnh hưởng (N=200)

TT	Nhóm yếu tố	Mã biến	Giá trị trung bình (Mean)	Độ lệch chuẩn (SD)	Mức độ đánh giá
1	Đội ngũ giảng viên	F2	4.12	0.65	Tốt

TT	Nhóm yếu tố	Mã biến	Giá trị trung bình (Mean)	Độ lệch chuẩn (SD)	Mức độ đánh giá
2	Chương trình đào tạo	F1	3.85	0.72	Khá
3	Hiệu quả hoạt động đào tạo	HQ	3.78	0.75	Khá
4	Quản lý & cơ sở vật chất	F4	3.45	0.85	Trung bình
5	Người học (Sự chủ động)	F3	3.28	0.9	Trung bình

(Thể hiện F2 cao nhất, HQ, F1 ở giữa, F4 và F3 thấp nhất)

Phân tích Bảng 1 cho thấy một sự chênh lệch đáng kể giữa điểm mạnh và điểm yếu của hệ thống đào tạo. Yếu tố đội ngũ giảng viên (F2) được sinh viên đánh giá cao nhất (4.12), khẳng định giảng viên là trụ cột vững chắc của Nhà trường. Ngược lại, hai yếu tố có điểm số thấp nhất là Quản lý & cơ sở vật chất (F4) và người học (F3), đều chỉ đạt mức trung bình (3.45 và 3.28). Sự chênh lệch này cho thấy hiệu quả HHĐT chung (3.78) chưa thể bứt phá lên mức tốt là do bị kéo giảm bởi những rào cản vật chất và tâm lý này.

Phân tích định tính và các vấn đề tồn tại sâu sắc

Các kết quả phỏng vấn sâu 05 giảng viên đã xác nhận và làm rõ nguyên nhân của các đánh giá định lượng trên.

Bảng 2. Tóm tắt các tồn tại cốt lõi qua phỏng vấn chuyên sâu giảng viên

TT	Giảng viên	Thách thức trọng tâm	Liên hệ với kết quả định lượng
1	GV B (Thạc sĩ)	Cơ sở vật chất không theo kịp yêu cầu đổi mới, thiết bị cũ cản trở việc dạy học kết hợp	Củng cố điểm thấp của F4
2	GV D (Giảng viên chính)	Sinh viên thụ động, học đối phó. Kiểm tra đánh giá còn nặng lý thuyết, không đo lường năng lực thực tế	Giải thích điểm thấp của F3
3	GV A (Tiến sĩ, Trưởng BM)	Gánh nặng thủ tục hành chính và thiếu thời gian cho NCKH và thiết kế bài giảng dự án	Làm rõ khía cạnh quản lý (F4) bị hạn chế
4	GV C (Tiến sĩ trẻ)	Thiếu cơ chế khuyến khích rõ ràng (tài chính, ghi nhận) cho đổi mới phương pháp giảng dạy	Rào cản phát huy tối đa F2
5	GV E (Thạc sĩ, Trưởng BM)	Liên kết doanh nghiệp thiếu chiều sâu, chỉ là bề nổi, ảnh hưởng đến tính thực tiễn của CTĐT	Giải thích lý do F1 dừng ở mức Khá

Phân tích định tính chỉ ra rằng, vấn đề không chỉ nằm ở việc thiếu thốn vật chất mà còn ở cơ chế quản lý và văn hóa học tập (culture of learning). GV B và GV A đã nhấn mạnh rào cản hành chính và thiết bị cũ. Đặc biệt, nhận định của GV D về sinh viên thụ động và hệ thống kiểm tra nặng lý thuyết là cốt lõi của vấn đề F3. Như vậy, thực trạng HHĐT của Nhà trường là một hệ thống "có động lực đẩy mạnh mẽ (giảng viên) nhưng bị hãm lại bởi ma sát kép (Hạ tầng cũ kỹ và ý thức người học thụ động)".

Các yếu tố ảnh hưởng trọng yếu đến hoạt động đào tạo

Để xác định các yếu tố ảnh hưởng trọng yếu, nghiên cứu tiến hành phân tích chi tiết mức độ đánh giá của sinh viên đối với từng biến quan sát trong 4 nhóm yếu tố (F1, F2, F3, F4).

Bảng 3. Phân tích chi tiết mức độ hài lòng về các biến quan sát (N=200)

Nhóm yếu tố	Mã biến	Nội dung biến quan sát	Mean	SD	Mức độ
F2 (Giảng viên)	F2.1	Trình độ chuyên môn vững vàng và kinh nghiệm thực tế	4.25	0.6	Rất Tốt
	F2.4	GV hỗ trợ sinh viên	4.18	0.65	Tốt
	F2.5	Phương pháp kiểm tra, đánh giá công bằng và minh bạch	4.09	0.7	Tốt

Nhóm yếu tố	Mã biến	Nội dung biến quan sát	Mean	SD	Mức độ
	F2.2	Tích cực đổi mới phương pháp giảng dạy, tạo hứng thú	4.05	0.7	Tốt
F1 (CTĐT)	F1.3	CTĐT chú trọng phát triển các kỹ năng mềm quan trọng	3.95	0.75	Khá
	F1.1	CTĐT của ngành học phù hợp với yêu cầu thực tiễn	3.8	0.72	Khá
	F1.4	Cơ hội thực tập, kiến tập trong CTĐT giúp tôi hiểu rõ công việc	3.75	0.78	Khá
F4 (QL&CSVCS)	F4.3	Thư viện và nguồn tài liệu học tập phong phú và dễ tiếp cận	3.65	0.82	Khá
	F4.1	Quy trình quản lý đào tạo nhanh chóng và rõ ràng	3.55	0.8	Trung bình
F3 (Người học)	F3.3	Tôi tự tin vào năng lực giải quyết vấn đề và tư duy phản biện	3.4	0.95	Trung bình
	F4.2	Cơ sở vật chất (phòng học, thiết bị) đáp ứng tốt nhu cầu học tập	3.2	0.98	Trung bình
	F3.2	Tôi chủ động tìm kiếm tài liệu, tham khảo NCKH	3.15	1.05	Trung bình

(Đồ thị thể hiện 3 biến cao nhất: F2.1, F2.4, F2.5 và 3 biến thấp nhất: F3.2, F4.2, F3.3. Dùng biểu đồ thanh ngang để so sánh hiệu quả)

Phân tích Bảng 3 xác định rõ ba nhóm yếu tố ảnh hưởng trọng yếu, quyết định đến hiệu quả đào tạo:

Yếu tố Giảng viên (F2)

Các khía cạnh về giảng viên đều nhận được đánh giá Tốt trở lên. Sự đánh giá cao nhất dành cho trình độ chuyên môn (4.25) và quan tâm, hỗ trợ sinh viên (4.18). Điều này chứng minh rằng, năng lực cá nhân và tâm huyết của giảng viên là động lực chính duy trì chất lượng đào tạo của Trường. Tuy nhiên, sự đổi mới phương pháp (F2.2, 4.05) và ứng dụng công nghệ (F2.3, 3.98) vẫn còn dư địa để cải thiện, đặc biệt trong bối cảnh GV B và GV A nêu ra rào cản về cơ sở vật chất và thời gian.

Yếu tố Người học (F3)

Đây là nhóm yếu tố có điểm số thấp nhất, thể hiện rào cản lớn nhất nằm ở chính đối tượng thụ hưởng. Biến chủ động tìm kiếm tài liệu, NCKH (F3.2, Mean=3.15) là biến có điểm trung bình thấp nhất toàn bộ khảo sát. Điều này cho thấy văn hóa học tập thụ động, học tập đối phó vẫn phổ biến, gây khó khăn cho việc triển khai các phương pháp dạy học đòi hỏi tính chủ động cao. Năng lực giải quyết vấn đề (F3.3, 3.40) cũng chỉ ở mức trung bình, phản ánh sự thiếu tự tin của sinh viên khi đối diện với vấn đề thực tiễn.

Yếu tố cơ sở vật chất (F4)

Yếu tố này có tác động kéo giảm hiệu quả HĐĐT rõ rệt. Biến cơ sở vật chất (F4.2, Mean=3.20) đứng thứ hai từ dưới lên. Kết quả này đồng nhất với phản ánh của GV B về thiết bị phòng học cũ kỹ, không tương thích với các yêu cầu giảng dạy mới (ví dụ: cần phòng Lab đa phương tiện, thiết bị thực hành hiện đại). Mặc dù thư viện (F4.3, 3.65) được đánh giá khá hơn, sự thiếu hụt về hạ tầng kỹ thuật trực tiếp làm suy yếu khả năng đổi mới của giảng viên (F2.2) và giới hạn cơ hội học tập trải nghiệm của sinh viên.

2.3. Một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động đào tạo tại Trường Đại học Thủ đô Hà Nội

Nhóm giải pháp đối với lãnh đạo Nhà trường (Quản lý và cơ sở vật chất): Số hóa toàn diện quy trình quản lý (Giải quyết F4.1): Triển khai hệ thống quản lý đào tạo (LMS/ERP) tích hợp mọi hoạt động

từ đăng ký học, quản lý điểm số, báo cáo thống kê đến xin phép nghỉ. Mục tiêu là giảm 50% thời gian hành chính cho giảng viên để họ tập trung vào chuyên môn; Lập kế hoạch 3 năm để nâng cấp thiết bị phòng học chuyên dụng, ưu tiên phòng học đa phương tiện và phòng Lab mô phỏng thực tế. Đảm bảo 100% phòng học có kết nối Internet tốc độ cao và các thiết bị hỗ trợ Blended Learning; Xây dựng cơ chế giảng viên kiêm nhiệm từ doanh nghiệp có thù lao tương xứng. Mời đại diện doanh nghiệp tham gia ít nhất 20% vào quá trình thiết kế đề cương chi tiết môn học và đánh giá kết quả học tập cuối khóa.

Nhóm giải pháp đối với đội ngũ giảng viên: Thay thế các bài thi lý thuyết truyền thống bằng đánh giá theo năng lực. Tập trung vào đánh giá thông qua đồ án môn học, tình huống thực tế, và hồ sơ năng lực. Phương pháp này trực tiếp giải quyết vấn đề sinh viên học đối phó (theo đề xuất của GV D); Thiết lập "Quỹ phát triển phương pháp giảng dạy" với ngân sách rõ ràng. Thưởng và công nhận xứng đáng cho các giảng viên áp dụng thành công các mô hình dạy học sáng tạo (ví dụ: Flipped Classroom, Blended Learning) được sinh viên đánh giá cao (theo đề xuất của GV C); Trao quyền tự chủ lớn hơn cho các Trưởng Khoa/viện trong việc điều chỉnh chương trình và quản lý ngân sách hoạt động nghiên cứu, tạo điều kiện cho giảng viên chủ động hơn trong việc tìm kiếm nguồn lực và đối tác.

Nhóm giải pháp đối với sinh viên: Tổ chức các hội thảo khoa học bắt buộc về kỹ năng tự học và phương pháp nghiên cứu khoa học (NCKH) cho sinh viên năm thứ nhất. Các Khoa/ Viện cần áp dụng "Yêu cầu đầu ra NCKH tối thiểu" (ví dụ: tham gia một đề tài cấp Khoa/ Viện hoặc có bài báo cáo tại Hội thảo) để buộc sinh viên phải chủ động tìm kiếm tài liệu; Tăng cường các quy định và công cụ kiểm soát đạo văn trong các bài tập lớn và đồ án. Điều này nhằm thúc đẩy sinh viên tự nghiên cứu và tư duy phản biện thay vì sao chép; Thiết lập các nhóm nghiên cứu sinh viên dưới sự hướng dẫn của giảng viên. Cung cấp không gian làm việc chung và ưu tiên nguồn kinh phí nhỏ cho các ý tưởng NCKH khả thi của sinh viên, tạo hứng thú và động lực thực tế.

3. KẾT LUẬN

Kết quả khảo sát thực trạng khẳng định hiệu quả hoạt động đào tạo chung của Nhà trường đạt mức khá. Nghiên cứu chỉ ra rằng đội ngũ giảng viên là yếu tố có tác động tích cực nhất, giữ vai trò trụ cột trong việc duy trì chất lượng. Tuy nhiên, hiệu quả này đang bị kìm hãm bởi hai rào cản cấp bách: sự thiếu chủ động trong tự học và nghiên cứu khoa học của sinh viên và sự lạc hậu, chưa đồng bộ của Cơ sở vật chất. Phân tích định tính bổ sung thêm vấn đề quá tải hành chính và thiếu cơ chế khuyến khích đổi mới, tạo thành những điểm nghẽn hệ thống trong hiệu quả hoạt động đào tạo.

Tầm quan trọng của các giải pháp đề xuất là tạo ra một hệ thống đồng bộ để tối ưu hóa nguồn lực sẵn có. Nhà trường cần ưu tiên chuyển đổi hệ thống kiểm tra đánh giá sang mô hình năng lực để khắc phục tính thụ động của người học, đồng thời đẩy mạnh chuyển đổi số trong quản lý và đầu tư nâng cấp cơ sở hạ tầng kỹ thuật. Đây là những giải pháp then chốt để giải quyết vấn đề từ gốc rễ, giúp Trường Đại học Thủ đô Hà Nội nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của thị trường lao động.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Chấp hành Trung ương Đảng. (2013). *Nghị quyết số 29-NQ/TW về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo*. Hà Nội.
2. Scheerens, J. (1990). School effectiveness research and the development of process indicators of school functioning. *School Effectiveness and School Improvement*, 1(1), pp.61-80. (Mô hình CIPO).
3. Trường Đại học Thủ đô Hà Nội. (2024). *Phiếu hỏi đối tượng là sinh viên* (Tài liệu nội bộ). Hà Nội.
4. Trường Đại học Thủ đô Hà Nội. (2024). *Phiếu phỏng vấn sâu đối với giảng viên* (Tài liệu nội bộ). Hà Nội.
5. Kirkpatrick, D. L. (1994). *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. San Francisco: Berrett-Koehler.
6. Trường Đại học Thủ đô Hà Nội. (2024). *Kết quả khảo sát 200 sinh viên Trường Đại học Thủ đô Hà Nội* [Dữ liệu khảo sát sinh viên - Tập dữ liệu thô]. Hà Nội.

ANALYSIS OF THE CURRENT STATUS AND FACTORS AFFECTING TRAINING EFFECTIVENESS AT HANOI METROPOLITAN UNIVERSITY

Abstract: *This study aims to conduct a comprehensive evaluation of the current effectiveness of training activities at Hanoi Metropolitan University (HNMU). Specifically, the research focuses on an in-depth analysis and determination of the impact level of key factor groups namely, curriculum, faculty, management procedures, and physical facilities on the overall training effectiveness. The ultimate goal is to provide a solid scientific and practical basis for proposing solutions to enhance educational quality.*

The study employs a mixed-methods approach, utilizing a quantitative survey administered to a random sample of 200 students using a Likert scale structured questionnaire, alongside in-depth interviews with representative lecturers from various faculties/departments.

Data analysis results indicate that the faculty is the factor with the most significant positive impact on training quality, receiving high scores for professional expertise and dedication. However, the overall effectiveness of training activities is currently constrained by two main "bottlenecks": student passivity in learning methods and the limitations of modern physical facilities and equipment for teaching. Furthermore, qualitative findings reveal that the heavy burden of administrative procedures and a lack of incentive mechanisms for innovation pose major barriers to the teaching staff.

Based on these findings, the paper proposes key solution clusters, including: digitalizing training management processes, shifting assessment methods toward a competency-based approach, and increasing deep enterprise participation in curriculum development. The research outcomes provide an essential practical foundation for the University to formulate its strategy for elevating educational quality in the coming period.

Keywords: *Lecturer's qualification; facilities; competency assessment; training quality; Hanoi Metropolitan University.*