

CHUYỂN ĐỔI VAI TRÒ GIẢNG VIÊN TRONG KỶ NGUYÊN TRÍ TUỆ NHÂN TẠO: TỪ NGƯỜI TRUYỀN ĐẠT TRI THỨC ĐẾN NGƯỜI KIẾN TẠO NĂNG LỰC HỌC TẬP

Bùi Thị Kiều Giang

Trường Đại học Nông Lâm Thái Nguyên

Vũ Văn Tuấn

Trường Đại học Luật Hà Nội

Email: buithikieugiang@tuaf.edu.vn.

Tóm tắt: Sự phát triển nhanh của trí tuệ nhân tạo (AI) đang làm thay đổi hệ sinh thái giáo dục đại học, buộc giảng viên chuyển từ vai trò truyền đạt tri thức sang kiến tạo, hướng dẫn và cố vấn học tập. Nghiên cứu phân tích sự chuyển đổi vai trò của giảng viên trong bối cảnh AI, xác định các nhóm năng lực số cần thiết và đề xuất định hướng chính sách phát triển đội ngũ giảng viên đại học Việt Nam. Nghiên cứu sử dụng phương pháp phân tích tài liệu thứ cấp theo định hướng của Tisdell và cộng sự (2025), kết hợp khung năng lực số DigCompEdu và mô hình TPACK để tổng hợp và diễn giải các nguồn dữ liệu học thuật và chính sách giai đoạn 2021 - 2025. Kết quả cho thấy ba xu hướng chính: (1) tái định nghĩa bản sắc nghề nghiệp từ “người giảng dạy” sang “người đồng kiến tạo tri thức”; (2) hình thành các nhóm năng lực số cốt lõi gồm công nghệ, sư phạm sáng tạo, dữ liệu, đạo đức và học tập suốt đời; (3) nhu cầu xây dựng khung năng lực số quốc gia và chính sách phát triển đội ngũ giảng viên phù hợp với bối cảnh AI.

Từ khóa: AI trong giáo dục, chuyển đổi số đại học, đổi mới sư phạm, học tập suốt đời, năng lực số giảng viên. Nhận bài: 20/01/2026; Biên tập: 21/01/2026; Phản biện: 26/01/2026; Duyệt đăng: 02/02/2026.

1. Mở đầu

Trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, trí tuệ nhân tạo (AI) đang trở thành động lực quan trọng thúc đẩy chuyển đổi giáo dục đại học. Sự phát triển của các nền tảng AI sinh tạo như ChatGPT, Gemini, Copilot mở ra kỷ nguyên giáo dục cá nhân hóa, linh hoạt và dựa trên dữ liệu. AI không chỉ là công cụ hỗ trợ mà còn tái cấu trúc hệ sinh thái giáo dục, ảnh hưởng đến phương thức dạy học, quản lý tri thức, đánh giá kết quả và đặc biệt là vai trò của giảng viên. Theo đó, giảng viên chuyển từ “người truyền đạt” sang người kiến tạo, hướng dẫn và cố vấn học thuật, đòi hỏi năng lực số và tư duy sư phạm thích ứng.

Những thay đổi này đặt ra thách thức lớn cho đội ngũ giảng viên. Nhiều nghiên cứu cho thấy năng lực số là điều kiện then chốt của chuyển đổi số giáo dục, đồng thời nhấn mạnh yêu cầu về đạo đức, minh bạch và hợp tác khi ứng dụng AI. Tuy nhiên, các nghiên cứu hiện nay chủ yếu tập trung vào khía cạnh kỹ thuật, chưa làm rõ đầy đủ sự biến đổi bản sắc nghề nghiệp và chức năng sư phạm của giảng viên, đặc biệt trong bối cảnh Việt Nam còn tồn tại chênh lệch về năng lực số và điều kiện triển khai.

Từ khoảng trống đó, bài viết phân tích tài liệu trong và ngoài nước nhằm làm rõ sự chuyển đổi vai trò giảng viên trong môi trường giáo dục tích hợp AI. Nghiên cứu tập trung vào ba mục tiêu: làm rõ sự thay đổi vai trò và bản sắc nghề nghiệp; xác định các nhóm năng lực số cốt lõi; và đề xuất định hướng phát triển đội ngũ giảng viên, qua đó xây dựng mô hình giảng viên thích ứng với kỷ nguyên AI.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu này sử dụng phương pháp phân tích tài liệu thứ cấp theo quan điểm của Tisdell và các cộng sự [10], coi tài liệu như nguồn dữ liệu xã hội học phản ánh bối cảnh, giá trị và diễn ngôn học thuật của hiện tượng nghiên cứu. Phương pháp này được lựa chọn nhằm hệ thống hóa, so sánh và diễn giải các kết quả nghiên cứu hiện có về vai trò, năng lực và sự chuyển đổi nghề nghiệp của giảng viên trong bối cảnh giáo dục đại học ứng dụng trí tuệ nhân tạo.

2.1.1. Nguồn dữ liệu và công cụ nghiên cứu

Nguồn dữ liệu bao gồm: (1) các bài báo khoa học trong và ngoài nước về trí tuệ nhân tạo, năng lực số và phát triển nghề nghiệp giảng viên; (2) các văn bản chính sách, đề án và báo cáo chiến lược của Bộ Giáo dục và Đào tạo Việt Nam giai đoạn 2021 - 2025; và (3) các công trình quốc tế tiêu biểu về khung năng lực giảng viên trong môi trường giáo dục số. Tất cả tài liệu được lựa chọn dựa trên ba tiêu chí: tính cập nhật, độ tin cậy học thuật và mức độ liên quan trực tiếp đến chủ đề nghiên cứu. Công cụ chính được sử dụng là bảng phân tích nội dung được thiết kế theo ba khung lý thuyết: Khung năng lực số DigCompEdu, Mô hình TPACK và Phương pháp định tính của Tisdell và các cộng sự [10]. Bảng này cho phép đối chiếu, phân loại và mã hóa các khái niệm, chủ đề và chỉ báo xuất hiện trong tài liệu.

2.1.2. Quy trình phân tích dữ liệu

Quy trình phân tích được tiến hành qua bốn bước liên hoàn:

(1) Thu thập và sàng lọc tài liệu theo tiêu chí đã xác định;

(2) Đọc và mã hóa mở nhằm nhận diện các khái niệm, thuật ngữ và chủ đề liên quan đến vai trò, năng lực và thách thức của giảng viên;

(3) Phân nhóm mã và hình thành chủ đề, tập trung vào ba trục chính: (i) biến đổi vai trò nghề nghiệp; (ii) năng lực số cốt lõi; (iii) hàm ý chính sách và đào tạo;

(4) Đối chiếu và tổng hợp kết quả với ba khung lý thuyết nền để rút ra các mẫu hình và mô hình khái niệm phản ánh hiện tượng nghiên cứu.

Để đảm bảo độ tin cậy và giá trị khoa học, nghiên cứu tuân thủ các nguyên tắc của nghiên cứu định tính chuẩn mực. Mọi dữ liệu được kiểm chứng chéo, mã hóa độc lập và ghi chú phân tích nhằm duy trì tính khách quan và độ nhất quán trong quá trình tổng hợp kết quả. Việc vận dụng phương pháp phân tích tài liệu thứ cấp theo tiếp cận của Tisdell và các cộng sự [10] giúp bài viết không chỉ tổng hợp các tri thức hiện có, mà còn diễn giải và khái quát hóa xu hướng chuyển đổi vai trò giảng viên, đồng thời cung cấp cơ sở lý luận và thực tiễn cho việc hoạch định chính sách và phát triển năng lực đội ngũ giảng viên trong kỷ nguyên trí tuệ nhân tạo.

2.2. Kết quả và bàn luận

2.2.1. Sự chuyển đổi vai trò và bản sắc nghề nghiệp của giảng viên trong thời đại trí tuệ nhân tạo

Kết quả phân tích cho thấy sự phát triển của trí tuệ nhân tạo đang thúc đẩy sự chuyển dịch căn bản trong vai trò của giảng viên đại học. Trong mô hình truyền thống, giảng viên được xem là “người truyền đạt tri thức trung tâm”. Tuy nhiên, với sự xuất hiện của các hệ thống AI có khả năng tạo nội dung, đánh giá và hỗ trợ học tập, giảng viên không còn là “nguồn cung cấp thông tin duy nhất” mà chuyển sang vai trò người kiến tạo môi trường học tập, hướng dẫn quá trình học tập và cố vấn học thuật có năng lực phản tư [2;6]. Các nghiên cứu quốc tế cho thấy AI đang tái cấu trúc mối quan hệ giữa “người dạy - người học - tri thức”, khiến vai trò của giảng viên trở nên linh hoạt và đa chiều hơn [1;8]. Bên cạnh nhiệm vụ giảng dạy, giảng viên còn tham gia thiết kế, điều phối và đánh giá quá trình học tập dựa trên dữ liệu (learning analytics). Từ đó, bản sắc nghề nghiệp của giảng viên dần chuyển từ “giáo viên - nhà chuyên môn” sang “nhà thiết kế sư phạm - cố vấn - nhà đổi mới”. Các nghiên cứu trong nước cũng khẳng định xu hướng chuyển đổi này là tất yếu trong bối cảnh giáo dục đại học Việt Nam đang đẩy mạnh chuyển đổi số [3;5]. Trong môi trường giáo dục tích hợp AI, giảng viên không chỉ cần kiến thức chuyên môn mà còn phải làm chủ công nghệ, phát triển học liệu số và hỗ trợ sinh viên học tập độc lập, phản biện và sáng tạo. Từ góc nhìn lý thuyết, sự chuyển đổi này phù hợp với mô hình TPACK [11], trong đó kiến thức công nghệ, sư phạm và chuyên môn được tích hợp thành năng lực tổng hợp. Đồng thời, giảng viên cần đóng vai trò định hướng giá trị và đạo đức trong quá trình ứng dụng công nghệ [13]. Như vậy, AI không làm suy giảm vai trò của giảng viên mà thúc đẩy quá

trình tái định vị nghề nghiệp, chuyển từ người truyền đạt tri thức sang người dẫn dắt và phát triển năng lực học tập của người học.

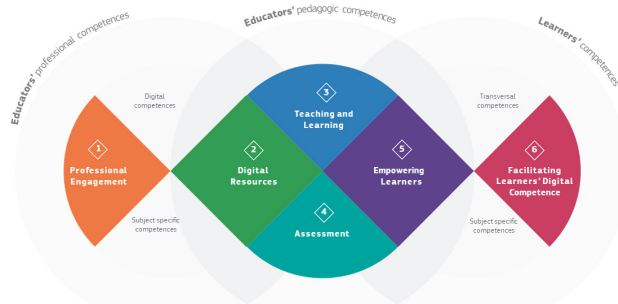
2.2.2. Các nhóm năng lực số cốt lõi của giảng viên trong bối cảnh giáo dục thông minh

Một phát hiện quan trọng của nghiên cứu là xác định sáu nhóm năng lực số cốt lõi mà giảng viên cần có để thực hiện hiệu quả vai trò trong môi trường giáo dục ứng dụng trí tuệ nhân tạo. Các năng lực này được tổng hợp từ khung DigCompEdu kết hợp với các nghiên cứu gần đây.

Thứ nhất, năng lực công nghệ và khai thác AI, bao gồm khả năng sử dụng thành thạo các nền tảng học tập và công cụ AI sinh tạo, đồng thời đánh giá độ tin cậy và giới hạn của chúng. Thứ hai, năng lực thiết kế học liệu và môi trường học tập số, thể hiện ở khả năng tích hợp công nghệ vào nội dung, phương pháp dạy học và xây dựng các hoạt động tương tác phù hợp với người học.

Thứ ba, năng lực sư phạm sáng tạo giúp giảng viên vận dụng AI linh hoạt, thúc đẩy tư duy phản biện và học tập chủ động. Thứ tư, năng lực dữ liệu cho phép thu thập, phân tích dữ liệu học tập để điều chỉnh phương pháp và cá nhân hóa trải nghiệm học tập.

Thứ năm, năng lực đạo đức và an toàn số nhằm đảm bảo sử dụng AI đúng chuẩn mực, tránh gian lận học thuật và rủi ro dữ liệu. Cuối cùng, năng lực phát triển nghề nghiệp suốt đời giúp giảng viên liên tục cập nhật công nghệ và thích ứng với đổi mới giáo dục.



Hình 1. Khung năng lực số của các nhà giáo dục Châu Âu

Những năng lực này không tách biệt, mà tương tác và hỗ trợ lẫn nhau, hình thành hệ năng lực tích hợp của giảng viên thời AI. Kết quả phân tích cho thấy, sự thiếu hụt một trong các nhóm năng lực này có thể ảnh hưởng đáng kể đến hiệu quả giảng dạy và khả năng thích ứng của giảng viên trong quá trình chuyển đổi số giáo dục. Vì vậy, phát triển năng lực số không chỉ là yêu cầu kỹ thuật, mà còn là chiến lược phát triển nghề nghiệp mang tính nền tảng của đội ngũ giảng viên đại học Việt Nam hiện nay.

2.3. Về ý nghĩa lý luận - chuyển đổi mô hình vai trò và bản sắc nghề nghiệp

Từ góc nhìn lý luận, kết quả nghiên cứu cũng cố nhận định của Tisdell và các cộng sự [10] rằng trong nghiên cứu giáo dục, giảng viên cần được tiếp cận như chủ thể xã hội đang kiến tạo lại bản sắc nghề nghiệp của mình trong không gian công

nghe. AI không chỉ là công cụ hỗ trợ mà còn tham gia vào quá trình kiến tạo tri thức, làm thay đổi cách giảng viên nhìn nhận giá trị nghề nghiệp, tri thức và mối quan hệ với người học. Trong môi trường AI, tri thức không còn khan hiếm mà trở thành nguồn tài nguyên có thể được tạo sinh và tái tổ hợp nhanh chóng. Điều này dẫn đến sự dịch chuyển vị thế tri thức của giảng viên từ “người nắm giữ tri thức” sang “người định hướng tri thức”. Quyền lực nghề nghiệp không còn dựa trên việc sở hữu thông tin mà dựa trên khả năng kết nối, phân tích, phản biện và tái cấu trúc tri thức một cách có trách nhiệm [1;8]. Do đó, bản sắc nghề nghiệp của giảng viên đang chuyển từ mô hình “truyền thụ” sang “đồng kiến tạo”. Sự chuyển đổi này đòi hỏi giảng viên vừa tái định nghĩa ý nghĩa nghề nghiệp, vừa duy trì các giá trị nhân văn và sứ mệnh khai sáng của giáo dục, đồng thời trở thành người học suốt đời và người dẫn dắt quá trình phát triển tri thức của người học.

2.4. Về ý nghĩa thực tiễn - năng lực số như nền tảng của nghề dạy học

Từ khía cạnh thực tiễn, năng lực số không còn chỉ là kỹ năng kỹ thuật mà đã trở thành hạ tầng nghề nghiệp mới của giảng viên. Năng lực này bao gồm nhận thức công nghệ, phán đoán đạo đức, sáng tạo và năng lực xã hội, góp phần hình thành văn hóa nghề dạy học trong thời đại AI. Khung DigCompEdu cung cấp cơ sở quan trọng để xác định và đánh giá năng lực số của giảng viên, tuy nhiên việc áp dụng tại Việt Nam cần được bản địa hóa để phù hợp với đặc thù hệ thống giáo dục và văn hóa học thuật. Việc phát triển năng lực số vì vậy không thể chỉ dựa vào các khóa đào tạo kỹ năng công nghệ ngắn hạn mà cần được thiết kế như một quá trình phát triển nghề nghiệp liên tục, gắn với chiến lược của các cơ sở giáo dục đại học. Đặc biệt, năng lực đạo đức số ngày càng trở nên quan trọng khi các hệ thống AI tạo sinh như ChatGPT hay Gemini vừa mang lại cơ hội đổi mới giảng dạy, vừa đặt ra thách thức về tính xác thực của tri thức, đạo đức học thuật và công bằng trong học tập [2]. Do đó, giảng viên không chỉ cần biết sử dụng AI mà còn phải hướng dẫn sinh viên tư duy phản biện và sử dụng công nghệ một cách có trách nhiệm.

2.5. Về khía cạnh chính sách - khoảng trống thể chế và yêu cầu tái cấu trúc hệ thống phát triển giảng viên

Dưới góc nhìn chính sách, nghiên cứu cho thấy Việt Nam hiện vẫn thiếu một khung năng lực số quốc gia dành riêng cho giảng viên đại học, dẫn đến sự phân tán trong đào tạo và đánh giá năng lực số giữa các trường. Nhiều chương trình bồi dưỡng vẫn thiên về “tập huấn công nghệ” hơn là phát triển năng lực sư phạm số. Điều này cho thấy cần xây dựng chuẩn năng lực số quốc gia cho giảng viên, tích hợp các yếu tố từ DigCompEdu và TPACK nhưng phù hợp với bối cảnh Việt Nam. Bên cạnh đó, chính sách phát triển đội ngũ cần hướng tới mô hình “đại học thông minh”, trong đó giảng

viên không chỉ giảng dạy mà còn tham gia vào hệ sinh thái đổi mới sáng tạo, dữ liệu mở và hợp tác học thuật quốc tế. Cơ chế quản trị giáo dục cần tạo không gian sáng tạo, khuyến khích thử nghiệm và bảo đảm quyền tự do học thuật trong việc ứng dụng AI. Đồng thời, cần thiết lập các chuẩn đạo đức nghề nghiệp mới liên quan đến dữ liệu, quyền sở hữu trí tuệ và các sản phẩm học thuật do AI tạo ra. Ngoài ra, cần tăng cường sự gắn kết giữa chính sách nhà nước, chiến lược của cơ sở giáo dục và nhu cầu xã hội, nhằm bảo đảm việc phát triển năng lực số của giảng viên không chỉ ở cấp độ cá nhân mà được thể chế hóa trong chiến lược phát triển giáo dục đại học quốc gia.

2.6. Về phương pháp luận - giá trị của phân tích tài liệu thứ cấp trong nghiên cứu giáo dục

Một điểm nổi bật của nghiên cứu là việc sử dụng phương pháp phân tích tài liệu thứ cấp theo hướng dẫn của Tisdell và các cộng sự [10]. Phương pháp này cho phép tổng hợp và diễn giải các xu hướng biến đổi của giáo dục mà nhiều phương pháp định lượng khó phản ánh đầy đủ. Phân tích tài liệu không chỉ dừng ở việc tổng hợp nội dung mà còn nhận diện các cấu trúc diễn ngôn học thuật liên quan đến “năng lực số”, “vai trò giảng viên” và “giáo dục thông minh”. Cách tiếp cận này giúp làm rõ xu hướng chuyển đổi vai trò giảng viên ở quy mô toàn cầu, đồng thời chỉ ra những đặc thù của Việt Nam về chính sách, cơ sở hạ tầng và văn hóa học thuật. Về phương pháp luận, phân tích tài liệu thứ cấp - khi được thực hiện hệ thống và minh bạch - có thể trở thành phương pháp nghiên cứu độc lập, góp phần tạo ra tri thức mới và phù hợp với định hướng nghiên cứu giáo dục hiện đại.

2.7. Đề xuất chính sách và định hướng phát triển đội ngũ giảng viên trong giáo dục đại học Việt Nam

Từ kết quả phân tích, nghiên cứu đề xuất một số hàm ý chính sách cho việc phát triển đội ngũ giảng viên đại học Việt Nam trong thời kỳ trí tuệ nhân tạo.

Thứ nhất, cần xây dựng Khung năng lực số quốc gia cho giảng viên, dựa trên DigCompEdu nhưng điều chỉnh phù hợp với bối cảnh Việt Nam, trong đó quy định các cấp độ năng lực và tích hợp các yếu tố đạo đức, văn hóa và pháp lý trong ứng dụng AI.

Thứ hai, các cơ sở giáo dục đại học cần tái cấu trúc chương trình đào tạo và bồi dưỡng giảng viên theo hướng phát triển năng lực sư phạm số, quản trị dữ liệu học tập, phát triển học liệu với sự hỗ trợ của AI và năng lực đánh giá sản phẩm học tập do AI tạo sinh.

Thứ ba, cần xây dựng cơ chế khuyến khích đổi mới sáng tạo trong dạy học, bao gồm việc ghi nhận và khen thưởng các sáng kiến tích hợp AI, đồng thời thúc đẩy cộng đồng thực hành để giảng viên chia sẻ kinh nghiệm và phát triển năng lực số. Cuối cùng, cần tăng cường liên kết giữa nhà nước, nhà trường và doanh nghiệp công nghệ nhằm thúc đẩy ứng dụng AI an toàn, hiệu quả, đồng thời bảo đảm các giá trị nhân văn trong giáo dục.

3. Kết luận và kiến nghị

3.1. Kết luận

Trí tuệ nhân tạo đang thúc đẩy sự chuyển hóa mạnh mẽ của giáo dục đại học, làm thay đổi vai trò của giảng viên từ người truyền thụ tri thức sang người kiến tạo, hướng dẫn và đồng hành cùng người học. Vai trò này được tái định nghĩa trên nền tảng tích hợp giữa công nghệ, sự phạm và giá trị nhân văn, trong đó giảng viên vừa là người học suốt đời, vừa là nhà đổi mới trong cộng đồng học thuật.

Nghiên cứu xác định sáu nhóm năng lực số cốt lõi của giảng viên trong kỷ nguyên AI: năng lực công nghệ và khai thác AI; thiết kế học liệu và môi trường học tập số; sự phạm sáng tạo; quản trị và phân tích dữ liệu; đạo đức và an toàn số; và phát triển nghề nghiệp suốt đời. Những năng lực này khẳng định công nghệ chỉ là phương tiện, còn cốt lõi nằm ở tư duy sự phạm và khả năng tích hợp hiệu quả vào dạy học.

Ở góc độ chính sách, Việt Nam vẫn thiếu khung năng lực số quốc gia cho giảng viên đại học; các chương trình bồi dưỡng còn thiên về kỹ năng công cụ. Nghiên cứu cũng cho thấy phân tích tài liệu thứ cấp là phương pháp hữu hiệu để nhận diện xu hướng giáo dục. Từ đó khẳng định, chuyển đổi vai trò giảng viên là điều kiện quan trọng để thúc đẩy chuyển đổi số giáo dục đại học.

3.2. Kiến nghị

Đối với Bộ Giáo dục và Đào tạo: Cần sớm ban hành khung năng lực số quốc gia cho giảng viên, tham chiếu DigCompEdu và điều chỉnh phù hợp bối cảnh Việt Nam; đồng thời tích hợp nội dung AI vào chuẩn nghề nghiệp và chương trình bồi dưỡng.

Đối với các cơ sở giáo dục đại học: Cần xây dựng chiến lược phát triển năng lực số gắn với chuyển đổi số, chuyển từ tập huấn ngắn hạn sang phát triển nghề nghiệp liên tục, đồng thời hình thành cộng đồng thực hành về dạy học ứng dụng AI.

Đối với giảng viên: Cần chủ động học tập suốt đời, sử dụng AI như công cụ hỗ trợ, đồng thời giữ vững đạo đức, tư duy phản biện và trách nhiệm học thuật trong môi trường số.

Những kiến nghị này hướng tới phát triển đội ngũ giảng viên thích ứng với AI, góp phần xây dựng hệ sinh thái đại học số và nguồn nhân lực chất lượng cao cho Việt Nam ■

Tài liệu tham khảo

- [1]. Bond, M., Khosravi, H., De Laat, M., Bergdahl, N., Negrea, V., Oxley, E., Pham, P., Chong, S. W., & Siemens, G. (2024). *A meta-systematic review of artificial intelligence in higher education: a call for increased ethics, collaboration, and rigour*. International Journal of Educational Technology in Higher Education, 21(1).
- [2]. Cabero-Almenara, J., Palacios-Rodríguez, A., Loaiza-Aguirre, M. I., & Pugla-Quirolo, D. R. (2025). *A Structural Model of Distance Education Teachers' Digital Competencies for Artificial Intelligence*. Education Sciences, 15(10), 1271.
- [3]. Huỳnh Thu Minh Thư (2025). *Thúc đẩy việc học tập suốt đời của giảng viên đại học trong kỷ nguyên số*. Tạp chí Khoa học Trường Đại học Mở Hà Nội, Số đặc biệt 7A, 199-206.
- [4]. Adil, J. J. G. (2025). *AI in Education: A Systematic Literature Review of Emerging Trends, Benefits, and Challenges*. Seminars in Medical Writing and Education, 4, 795.
- [5]. Fatima, S. (2024). *Teaching in the Age of Artificial Intelligence (AI)*. International Journal for Multidisciplinary Research, 6(3), IJFMR240322955: 1-12. <https://www.ijfmr.com/papers/2024/3/22955.pdf>
- [6]. Tisdell, E. J., Merriam, S. B., & Stuckey-Peyrot, H. L. (2025). *Qualitative research: A guide to design and implementation*. John Wiley & Sons.

Transforming the role of university lecturers in the age of artificial intelligence: From knowledge transmitters to learning architects

Bui Thi Kieu Giang

Thai Nguyen University of Agriculture and Forestry

Vu Van Tuan

Hanoi Law University, Vietnam

Email: buithikieugiang@tuaf.edu.vn.

Abstract: The rapid development of artificial intelligence (AI) is transforming the higher education ecosystem, requiring lecturers to shift from knowledge transmitters to facilitators, learning guides, and academic mentors. This study analyzes the transformation of lecturers' roles in the context of AI, identifies essential digital competency groups, and proposes policy directions for developing university faculty in Vietnam. The study employs a secondary document analysis approach following Tisdell et al. (2025), integrating the DigCompEdu digital competence framework and the TPACK pedagogical model to synthesize and interpret academic and policy sources from 2021 to 2025. The findings reveal three major trends: (1) a redefinition of professional identity from "teacher" to "co-creator of knowledge"; (2) the emergence of core digital competency groups, including technological competence, innovative pedagogy, data literacy, ethics, and lifelong professional development; and (3) the need to establish a national digital competence framework and supportive policies for faculty development in the AI era.

Keywords: AI in education, digital university transformation, pedagogical innovation, lifelong learning, lecturers' digital competence.