NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC CHO PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG DU LỊCH CỘNG ĐỒNG TẠI TỈNH CAO BẰNG

MAI HỒNG VÂN
Khoa Du lịch, Trường Đại học Đại Nam

Nhận bài ngày 07/5/2025. Sửa chữa xong 11/5/2025. Duyệt đăng 15/5/2025.

Abstract

Sustainable community-based tourism is emerging as a key direction for tourism development in Cao Bang province, which boasts rich natural landscapes and diverse ethnic cultural identities. This article examines the achievements, existing limitations, and underlying causes in current human resource training efforts. Based on this analysis, the paper proposes several solutions to enhance the quality of training and capacity building for human resources, contributing to the sustainable development of community-based tourism in Cao Bang in the coming period.

Keywords: *Community-based tourism, Cao Bang tourism, tourism human resources, sustainable tourism development.*

1. Đặt vấn đề

Cao Bằng là một trong những tỉnh miền núi phía Bắc Việt Nam, nổi tiếng với danh lam thắng cảnh tuyệt đẹp, địa hình đa dạng và bản sắc văn hóa truyền thống của nhiều dân tộc thiểu số. Trong những năm gần đây, Cao Bằng đã tận dụng tốt lợi thế này để phát triển du lịch, đặc biệt là du lịch cộng đồng - một xu hướng đang được đánh giá cao về tiềm năng mang lại lợi ích kinh tế song hành với việc bảo tồn văn hóa và môi trường. Tuy nhiên, để mô hình du lịch cộng đồng được triển khai hiệu quả và bền vững, công tác tập huấn đóng vai trò then chốt, giúp trang bị kiến thức, kỹ năng và nhận thức cho người dân để trực tiếp tham gia hoạt động du lịch [5]. Để có những giải pháp hiệu quả để phát triển nguồn nhân lực cho du lịch cộng đồng ở Cao Bằng trước tiên cần phân tích thực trạng hoạt động này để xác định được những kết quả đạt được cũng như những hạn chế, thách thức và nguyên nhân của nó.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Thực trạng công tác đào tạo nguồn nhân lực cho phát triển du lịch cộng đồng tại tỉnh Cao Bằng

2.1.1. Những kết quả đạt được

Trong tiến trình phát triển du lịch cộng đồng tại tỉnh Cao Bằng, công tác tập huấn đã được xác định là một khâu quan trọng để nâng cao năng lực cho cộng đồng địa phương – những người trực tiếp cung cấp dịch vụ và duy trì mô hình. Nhờ sự vào cuộc đồng bộ của chính quyền, ngành du lịch và các tổ chức hỗ trợ phát triển, công tác tập huấn bước đầu đã đạt được những kết quả đáng ghi nhận trên nhiều phương diện:

Thứ nhất, mở rộng phạm vi và số lượng các lớp đào tạo, bồi dưỡng. Nhận thức của các cấp chính quyền, tổ chức, doanh nghiệp và cộng đồng địa phương đối với công tác đào tạo nguồn nhân lực cho phát triển du lịch cộng đồng ngày càng có vai trò quan trọng then chốt đối với sự phát triển bền vững của du lịch cộng đồng. Do đó, từ năm 2018 đến nay, tỉnh Cao Bằng đã tổ chức nhiều lớp tập huấn về

Email: maihongvan81@gmail.com.

du lịch cộng đồng tại các huyện có tiềm năng như Trùng Khánh, Quảng Hòa, Nguyên Bình, Hạ Lang, Bảo Lạc... [2]. Các lớp tập huấn do Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch chủ trì, phối hợp với các đơn vị tư vấn hoặc viện, trường đại học có chuyên môn, tổ chức triển khai theo hình thức lưu động tại địa bàn dân cư. Tỉnh Cao Bằng đã nỗ lực đầu tư vào công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực cho du lịch cộng đồng thông qua các chương trình, dự án khác nhau. Tính riêng giai đoạn 2021-2023, đã có trên 1.000 lượt người dân tham gia các lớp đào tạo tập huấn liên quan đến các nội dung: quản lý và vận hành homestay, kỹ năng giao tiếp du lịch, phát triển sản phẩm trải nghiệm, marketing du lịch cộng đồng, bảo vệ môi trường du lịch, bảo tồn và giới thiệu văn hóa truyền thống... [2]. Các hình thức đào tạo ngày càng đa dạng, từ các lớp tập huấn ngắn hạn, các khoá đào tạo nghề, đến các chương trình liên kết đào tạo với các cơ sở giáo dục đào tạo. Đáng chú ý, một số lớp học có đối tượng tham gia là phụ nữ và người dân tộc thiểu số, góp phần thúc đẩy sự bình đẳng giới và trao quyền cho người yếu thế trong phát triển du lịch. Qua đó, nhận thức của người dân về du lịch cộng đồng được nâng cao. Trước đây, nhiều người dân còn e ngại hoặc chưa hiểu rõ về khái niệm du lịch cộng đồng, lo ngại rằng sẽ bị "thương mại hóa" văn hóa hoặc ảnh hưởng đời sống riêng tư. Tuy nhiên, sau các lớp tập huấn, người dân đã dần nhận thức rõ vai trò, lợi ích và cách thức tham gia một cách chủ động, an toàn và có lợi. Nhiều hộ gia đình trước đây chỉ làm nông nghiệp giờ đã chuyển đổi sang kết hợp dịch vụ du lịch như cho thuê phòng, tổ chức tour làng nghề, bán đồ thủ công. Một số hộ đã có thu nhập từ vài triệu đến hàng chục triệu đồng mỗi tháng từ hoạt động này.

Thứ hai, nội dung đào tạo, bồi dưỡng ngày càng thiết thực, sát với thực tiễn. Nội dung của các khóa tập huấn đã được điều chỉnh theo hướng gắn chặt với điều kiện thực tế địa phương. Các chủ đề không chỉ bao gồm kiến thức tổng quát mà tập trung vào các vấn đề thiết yếu như: 1) Cách tổ chức không gian sinh hoạt trong homestay đúng chuẩn vệ sinh, thân thiện với khách quốc tế nhưng vẫn giữ được nét truyền thống; 2) Hướng dẫn kỹ năng giao tiếp cơ bản với khách nước ngoài (tiếng Anh giao tiếp thông dụng), ứng xử văn minh trong du lịch; 3) Cách xây dựng chương trình trải nghiệm đặc thù: nấu ăn cùng người dân, học nghề truyền thống (rèn, dệt vải, làm hương...), tham gia lễ hội; 4) Kỹ năng làm việc nhóm, tiếp nhận phản hồi từ khách, xử lý khủng hoảng nhỏ trong dịch vụ du lịch; 5) Quản lý tài chính hộ kinh doanh du lịch nhỏ lẻ, tính toán giá dịch vụ có lợi nhuận. Nhờ sự sự thiết kế nội dung đào tạo theo đặc điểm từng vùng, việc học trở nên dễ hiểu, dễ tiếp cận và có thể áp dụng ngay vào thực tiễn. Một số lớp còn tổ chức các phiên chợ du lịch mô phỏng, thi trình diễn sản phẩm truyền thống, giúp học viên rèn luyện kỹ năng thật.

Thứ ba, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng phong phú, kết hợp lý thuyết và thực hành. Để khắc phục tình trạng dạy - học một chiều, các lớp tập huấn đã áp dụng nhiều hình thức linh hoạt như: 1) Học tại chỗ, lấy nhà dân hoặc nhà văn hóa xóm làm lớp học; 2) Thực hành ngay tại homestay đang hoạt động: dọn phòng, bày trí bữa ăn, đón khách mẫu; 3) Tổ chức các chuyến tham quan thực tế đến các điểm du lịch cộng đồng thành công như bản Khuổi Ky, làng Phúc Sen hoặc mô hình du lịch cộng đồng tại các tỉnh bạn như Hà Giang, Lào Cai, Sơn La; 4) Mời chính các hộ gia đình điển hình trong làm du lịch cộng đồng lên chia sẻ, tạo động lực cho các hộ khác noi theo. Điều này không chỉ giúp học viên tiếp thu dễ dàng hơn mà còn tạo hứng thú và lan tỏa tinh thần học hỏi trong cộng đồng.

Thứ tư, thông qua quá trình đào tạo, bồi dưỡng của địa phương đã hình thành đội ngũ nòng cốt làm du lịch cộng đồng tại cơ sở. Qua các đợt tập huấn, mỗi địa bàn đã hình thành được lực lượng "hạt nhân" – thường là các hộ đi đầu làm du lịch, các trưởng nhóm cộng đồng hoặc cán bộ xã am hiểu địa phương. Họ vừa là người tiếp nhận kiến thức, vừa đóng vai trò lan tỏa và hỗ trợ lại cho cộng đồng xung quanh. Một số hộ đã thực sự trưởng thành sau tập huấn, trở thành mô hình mẫu và có khả năng tự tổ chức đón khách, hợp tác với doanh nghiệp lữ hành và quảng bá sản phẩm qua mạng xã hội, tiêu biểu như: homestay Hoài Khao (Nguyên Bình), Khuổi Ky (Trùng Khánh), Phia Thắp (Quảng Hòa)... Thời điểm tháng 02/2020, tổng số nhân lực du lịch toàn tỉnh 2.028 người (tăng 121,7% so với năm 2016), số qua đào tạo về kỹ năng, nghiệp vụ du lịch 512 người, chiếm 25,2%/tổng số nhân lực, số có khả năng sử dụng ngoại ngữ 71 người, chiếm 3,5%/tổng số nhân lực, tăng 80,5% so với 2016. Năm 2023, Sở Văn hóa, Thể thao

và Du lịch quản lý 41 hướng dẫn viên, trong đó 14 hướng dẫn viên du lịch quốc tế, 27 hướng dẫn viên du lịch nội địa, 8 đơn vị kinh doanh dịch vụ lữ hành trên địa bàn tỉnh. Hiện nay, toàn tỉnh có khoảng 6.200 lao động du lịch. Trong đó, lao động trực tiếp khoảng 2.480 người, lao động gián tiếp khoảng 3.720 người. Số lượng lao động du lịch đã được đào tạo chuyên môn về du lịch là 976 người, chiếm khoảng 15,7% tổng số lao động ngành du lịch toàn tỉnh [4].

2.1.2. Những tồn tại, hạn chế và nguyên nhân

Mặc dù công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực để phát triển du lịch cộng đồng tại tỉnh Cao Bằng đã có nhiều chuyển biến tích cực, song thực tế triển khai vẫn còn tồn tại không ít khó khăn, bất cập. Những hạn chế này không chỉ ảnh hưởng đến chất lượng của các khóa đào tạo mà còn trực tiếp tác động đến khả năng phát triển bền vững của mô hình du lịch cộng đồng trong tỉnh. Cụ thể:

Thứ nhất, công tác đào tạo nguồn nhân lực chưa có chiến lược dài hạn và thống nhất. Hiện tại, công tác tập huấn chủ yếu mang tính chất ngắn hạn, thời vụ, gắn với từng dự án hoặc chương trình hỗ trợ cụ thể. Nhiều lớp đào tạo chỉ diễn ra trong vài ngày, thậm chí một buổi, với thời lượng hạn chế, thiếu tính hệ thống và thiếu sự gắn kết giữa các khóa học. Chưa có một chương trình khung đào tạo du lịch cộng đồng dài hạn, có lộ trình rõ ràng, bài bản và phù hợp với từng nhóm đối tượng người học. Ngoài ra, việc phân công trách nhiệm giữa các sở, ban ngành, tổ chức hỗ trợ và chính quyền địa phương còn chưa rõ ràng, đôi khi dẫn đến chồng chéo nội dung, trùng lặp hoặc phân tán nguồn lực.

Thứ hai, phương pháp, nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng đối với một số lớp tập huấn còn mang tính lý thuyết, chưa sát với nhu cầu địa phương. Các chương trình đào tạo, bồi dưỡng chủ yếu là các chương trình ngắn hạn, trong khi các chương trình đào tạo bài bản, có hệ thống, mang tính chuyên sâu còn thiếu. Dù đã có sự cải thiện, nhưng không ít khóa học vẫn nặng tính lý thuyết, trình bày theo kiểu "đọc - chép", ít áp dụng thực hành hoặc ví dụ cụ thể. Một số nội dung không sát với điều kiện thực tế của từng địa phương, như dạy kỹ thuật phục vụ bàn kiểu Âu tại các thôn bản chưa từng đón khách nước ngoài, hay giới thiệu các mô hình khó áp dụng do thiếu cơ sở hạ tầng đồng bộ. Bên cạnh đó, chưa có sự phân loại đối tượng học viên theo độ tuổi, trình độ, kinh nghiệm, nên nội dung đào tạo đôi khi không phù hợp. Người cao tuổi khó tiếp cận các bài giảng công nghệ; người trẻ lại cảm thấy nhàm chán với các nội dung lặp lại, không cập nhật xu hướng mới.

Thứ ba, lực lượng giảng viên, báo cáo viên có kinh nghiệm trong lĩnh vực du lịch cộng đồng tại địa phương vẫn còn mỏng. Việc phụ thuộc vào các giảng viên ngoài tỉnh làm tăng chi phí, đồng thời khiến nội dung đào tạo đôi khi không sát thực tế bản địa.

Thứ tư, trình độ của người học còn hạn chế, chưa đồng đều và còn tâm lý e ngại giao tiếp trong các lớp học. Một bộ phận người dân, đặc biệt là người dân tộc thiểu số, trình độ học vấn còn hạn chế, khả năng tiếp cận thông tin chậm nên tiếp thu kiến thức mới gặp nhiều khó khăn. Nhận thức về phát triển bền vững du lịch cộng đồng của người dân nói chung và người học nói riêng còn thấp, gây khó khăn cho việc tiếp thu kiến thức và kỹ năng mới. Việc tiếp cận ngoại ngữ, công nghệ thông tin, kỹ năng mềm vẫn còn rất yếu. Ngoài ra, tâm lý "ngại thay đổi" vẫn tồn tại, nhiều hộ gia đình chưa sẵn sàng mở cửa đón khách lạ vào nhà hoặc chưa thực sự tin tưởng vào hiệu quả lâu dài của mô hình du lịch cộng đồng. Điều này làm giảm hiệu quả của các khóa tập huấn, dù nội dung có chất lượng tốt.

Thứ năm, công tác tổ chức các lớp đào tạo, bồi dưỡng ở địa phương còn những bất cập như thiếu cơ chế hỗ trợ sau tập huấn và giám sát kết quả đạt được sau khi tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng. Hiện nay, sau khi kết thúc khóa tập huấn, hầu hết các lớp không có cơ chế hỗ trợ tiếp theo như: tư vấn tại chỗ, phản hồi kết quả ứng dụng, cập nhật kiến thức mới. Việc "học xong là thôi" khiến nhiều học viên không biết bắt đầu từ đâu, hoặc thiếu tự tin khi triển khai thực tế. Bên cạnh đó, chưa có hệ thống theo dõi, đánh giá chất lượng đầu ra của công tác tập huấn. Việc đo lường hiệu quả vẫn chủ yếu dựa vào số lượng lớp, số người tham gia, thiếu các tiêu chí định lượng cụ thể như: số hộ thay đổi mô hình kinh doanh, mức tăng trưởng thu nhập từ du lịch, sự hài lòng của du khách,... Nguồn lực tài chính và nhân lực dành cho công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực cho phát triển du lịch cộng đồng còn hạn

chế. Ngân sách dành cho công tác đào tạo tập huấn tại địa phương còn thấp, chủ yếu trông chờ vào các dự án hỗ trợ từ trung ương hoặc tổ chức quốc tế. Việc duy trì các chương trình liên tục, có chiều sâu là điều khó thực hiện nếu không có nguồn tài chính ổn định và lâu dài. Năm 2023 - 2024, Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch phân bổ 7,930 tỷ đồng cho các huyện, trong đó, năm 2023 phân bổ 4 tỷ đồng cho 7 huyện: Trùng Khánh, Thạch An, Nguyên Bình, Bảo Lạc, Bảo Lâm, Hà Quảng, Hạ Lang; năm 2024 phân bổ 3,930 tỷ đồng cho 9 huyện: Trùng Khánh, Thạch An, Nguyên Bình, Bảo Lạc, Bảo Lâm, Hà Quảng, Hạ Lang, Quảng Hòa, Hòa An. Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch phối hợp với các địa phương khảo sát, đánh giá các nội dung hỗ trợ tại các huyện được phân bổ nguồn vốn [3]. Ngoài ra, công tác phối hợp giữa các cơ quan quản lý nhà nước, các tổ chức đào tạo, bồi dưỡng, các doanh nghiệp du lịch và người dân còn thiếu đồng bộ.

2.2. Một số giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực cho phát triển bền vững du lịch cộng đồng tại tỉnh Cao Bằng

Để phát triển bền du lịch cộng đồng cần nhiều yếu tố trong đó có nâng cao chất lượng nguồn nhân lực [1]. Muốn vậy, cần khắc phục những hạn chế, tồn tại trong công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực để phát triển du lịch cộng đồng trong thời gian qua. Trong thời gian tới, các cấp chính quyền cần thực hiện đồng bộ các nhóm giải pháp sau:

2.2.1. Xây dựng chiến lược tập huấn dài hạn, hệ thống và theo lộ trình hợp lý

Thiết kế chương trình tập huấn theo các cấp độ từ cơ bản đến nâng cao, phù hợp với từng nhóm đối tượng (người mới bắt đầu, hộ đang hoạt động, trưởng nhóm cộng đồng, cán bộ quản lý du lịch cấp xã,...). Cần có kế hoạch triển khai 3–5 năm gắn với mục tiêu phát triển du lịch cộng đồng cấp tỉnh. Xây dựng khung chuẩn hóa nội dung đào tạo, bảo đảm các chủ đề như: vận hành homestay, giao tiếp khách du lịch, phát triển sản phẩm trải nghiệm, giữ gìn văn hóa – môi trường, marketing du lịch, kỹ năng số,... được lồng ghép đầy đủ và thống nhất giữa các địa phương. Thiết lập hệ thống lưu trữ tài liệu, giáo trình điện tử, có thể truy cập trực tuyến qua mạng hoặc in ấn phát hành tại các trung tâm học tập cộng đồng.

2.2.2. Đa dạng hóa nội dung và phương pháp đào tạo phù hợp với thực tiễn

Nội dung cần linh hoạt, cập nhật xu hướng thị trường, tập trung vào các kỹ năng thực tế như xử lý tình huống trong đón khách, xây dựng sản phẩm gắn với văn hóa dân tộc thiểu số, ứng dụng mạng xã hội để quảng bá,... Áp dụng phương pháp "học đi đôi với hành": học viên được thực hành tại chỗ, tham gia mô hình mẫu, thử nghiệm xây dựng tour, thiết kế sản phẩm,... Mỗi khóa học nên có ít nhất 30–40% thời lượng dành cho thực hành. Tổ chức các khóa đào tạo chuyên sâu theo lĩnh vực như: lớp đào tạo hướng dẫn viên cộng đồng, lớp nấu ăn dân dã phục vụ khách, lớp quản lý tài chính hộ kinh doanh du lịch,... Tích hợp công nghệ trong đào tạo: sử dụng video, mô phỏng 3D, các ứng dụng di động để tăng tính tương tác. Với các nhóm trẻ, có thể dùng mạng xã hội để giao bài tập, phản hồi.

2.2.3. Xây dựng đội ngũ giảng viên, cộng tác viên địa phương có trình độ, kinh nghiệm và hiểu rõ về phát triển du lịch cộng đồng ở địa phương

Bồi dưỡng đội ngũ giảng viên nguồn tại tỉnh: cử cán bộ văn hóa, du lịch cấp huyện/xã tham gia các lớp tập huấn nâng cao chuyên môn do Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch, các trường đại học hoặc tổ chức quốc tế tổ chức. Tuyển chọn và đào tạo cộng tác viên là người địa phương, đây là lực lượng gần dân, hiểu dân, có thể truyền đạt kiến thức bằng tiếng dân tộc thiểu số, đồng thời hỗ trợ tư vấn sau tập huấn. Mời doanh nghiệp, chuyên gia thực chiến cùng tham gia giảng dạy, tạo cầu nối giữa lý thuyết – thị trường – nhu cầu khách du lịch thực tế.

2.2.4. Tăng cường công tác hỗ trợ sau tập huấn và thiết lập cơ chế theo dõi, đánh giá lớp học

Cần thiết lập mạng lưới hỗ trợ sau đào tạo: các tổ chức/đơn vị tổ chức lớp học cần duy trì liên lạc với học viên, tư vấn thêm qua điện thoại, Zalo, Facebook hoặc tổ chức các buổi "gặp mặt sau tập huấn". Tạo nhóm hộ cộng đồng học tập: khuyến khích các học viên cùng thôn/bản hình thành nhóm tự học, chia

sẻ kinh nghiệm triển khai thực tế, cùng phát triển mô hình. Xây dựng bộ công cụ giám sát đánh giá đầu ra, không chỉ dừng lại ở số lớp/số học viên, cần đánh giá mức độ ứng dụng sau học, sự thay đổi hành vi, kết quả kinh tế,... để điều chỉnh chương trình đào tạo phù hợp hơn.

2.2.5. Tăng cường nguồn lực tài chính, phối hợp liên ngành và quốc tế hóa nội dung đào tạo

Ưu tiên bố trí ngân sách tỉnh cho công tác đào tạo phát triển du lịch cộng đồng, đồng thời vận động các dự án hỗ trợ phát triển (ODA, NGO, JICA, Helvetas...) đồng hành về tài chính và chuyên môn. Thiết lập cơ chế phối hợp đa ngành chặt chẽ giữa Sở Văn hóa – Du lịch, Sở Nông nghiệp, Hội Phụ nữ, Đoàn Thanh niên, các trường đại học,... để chia sẻ nguồn lực, tránh chồng chéo. Quốc tế hóa chương trình tập huấn: học hỏi mô hình tập huấn du lịch cộng đồng của các nước như Thái Lan, Lào, Nhật Bản, kết hợp trao đổi chuyên gia và tổ chức các khóa học có giảng viên nước ngoài để mở rộng tầm nhìn cho người dân.

2.2.6. Gắn kết công tác tập huấn với phát triển thị trường và sản phẩm du lịch đặc thù

Lồng ghép tập huấn với xây dựng sản phẩm đặc trưng như: tour trekking, tour làng nghề, tour lễ hội dân gian, ẩm thực dân tộc,... để người dân thấy được giá trị ứng dụng thực tiễn. Liên kết với doanh nghiệp lữ hành để "đặt hàng" nội dung đào tạo, đồng thời tạo cơ hội tiêu thụ sản phẩm sau học (ví dụ: hộp cơm dân tộc thiểu số, dịch vụ homestay tiêu chuẩn,...). Tập huấn kết hợp quảng bá: Sau mỗi khóa học, tổ chức hội chợ du lịch cộng đồng quy mô nhỏ, giúp người dân giới thiệu sản phẩm đã học được và nâng cao tinh thần cạnh tranh, sáng tạo.

3. Kết luận

Việc nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực đóng vai trò then chốt và mang lại những lợi ích quan trọng cho phát triển du lịch cộng đồng nói riêng và phát triển kinh tế - xã hội nói chung. Nhân lực được đào tạo bài bản sẽ có kiến thức và kỹ năng chuyên môn tốt hơn trong các lĩnh vực như hướng dẫn, quản lý lưu trú, ẩm thực, tổ chức hoạt động, bảo đảm an toàn cho khách du lịch. Ngoài ra, nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực cho du lịch cộng đồng giúp tăng cường tính cạnh tranh; phát triển du lịch cộng đồng bền vững; thích ứng với sự thay đổi nhanh chóng của sự phát triển kinh tế - xã hội của địa phương và đất nước. Bài viết đã phân tích thực trạng hoạt động đào tạo nguồn nhân lực cho phát triển du lịch cộng đồng ở Cao Bằng và đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo.

Tài liệu tham khảo

[1] Viện Nghiên cứu và Phát triển ngành nghề nông thôn Việt Nam, Quỹ châu Á (2012), *Tài liệu hướng dẫn phát triển du lịch cộng đồng*, Hà Nội.

[2] Ủy ban nhân dân tỉnh Cao Bằng (2023), *Báo cáo tình hình phát triển du lịch năm 2022 và phương hướng năm 2023*.

[3] Xuân Thương (2024), *Cao Bằng: đẩy mạnh hỗ trợ phát triển du lịch cộng đồng*, nguồn: www. baocaobang.vn.

[4] Xuân Thương (2024), *Cao Bằng: chủ động phát triển nguồn nhân lực du lịch*, nguồn: www. baocaobang.vn.

[5] Hồng Xiêm (2023), *Cao Bằng: Du lịch phát triển theo hướng bền vững*, nguồn: www.baocaobang.vn.