DOI：10.3969/j.issn.1004-4949.2026.17.044

OBE理念下烧伤整形科护士核心能力提升和职业发展的质性研究

吴 菁，颜 柯
（常州市第一人民医院整形烧伤科，江苏 常州 213000）

[摘 要]**目的** 基于成果导向教育（OBE）理念，探讨烧伤整形科护士核心能力提升与职业发展的真实体验、促进因素与障碍因素，为优化专科护士培养模式和职业发展体系提供依据。**方法** 采用质性研究中的现象学研究方法，通过目的抽样法选取2025年1月-12月在我院烧伤整形科病房工作的10名护士进行半结构式访谈，样本量以资料饱和、不再出现新主题为标准。访谈提纲围绕烧伤整形科专科核心能力、职业价值、培训认证、职业发展路径及组织支持等展开。采用Colaizzi七步分析法分析资料。**结果** 提炼出3个主题：①专科护士价值体现不足与专业角色认同受限；②工作旺盛感下降与职业成长动力不足；③核心能力提升需求与职业发展路径不清晰。**结论** 烧伤整形科护士存在专科价值体现不足、工作旺盛感下降、核心能力提升需求与职业发展路径不清晰等体验，其核心能力提升与职业发展受权责边界、认证晋升和组织支持等因素影响，建议以成果为导向构建角色能力模型、明确权限清单并完善认证晋升与组织文化支持。

[关键词] OBE理念；护士核心能力；职业发展；质性研究
[中图分类号] R473 [文献标识码] B [文章编号] 1004-4949（2026）17-0183-04

Qualitative Research on Core Competency Enhancement and Career Development of Nurses in the Burn and Plastic Surgery Department Under the OBE Concept

WU Jing, YAN Ke
(Department of Plastic and Burn Surgery, the First People's Hospital of Changzhou, Changzhou 213000, Jiangsu, China)

[Abstract]Objective Based on the outcome-based education (OBE) concept, to explore the lived experiences, facilitators and barriers related to core competency enhancement and career development among nurses in the burn and plastic surgery department, so as to provide evidence for optimizing the training model and career development system of specialized nurses. **Methods** A phenomenological method of qualitative research was adopted. Purposive sampling was used to recruit 10 nurses working in the ward of burn and plastic surgery department of our hospital from January to December 2025 for semi-structured interviews. Sample size was determined by data saturation with no new themes emerging. The interview outline focused on specialized core competencies, professional values, training and certification, career development pathways and organizational support of nurses in burn and plastic surgery department. Colaizzi's seven-step analysis method was applied for data analysis. **Results** Three themes were extracted: ①Insufficient manifestation of specialized nurse value and limited recognition of professional roles; ②Decreased work vigor and insufficient motivation for professional growth; ③Demand for core competency enhancement and ambiguous career development pathways. **Conclusion** Nurses in burn and plastic surgery department experience inadequate realization of specialized value, reduced work vigor, demand for competency promotion and unclear career development paths. Their competency enhancement and career development are affected by factors such as power and responsibility boundaries, certification and promotion, as well as organizational support. It is recommended to construct a role competency model based on expected outcomes, clarify the authority list, and improve certification, promotion and organizational cultural support.

[Key words] OBE concept; Nurses'core competency; Career development; Qualitative research

第一作者：吴菁（1990.12-），女，江苏常州人，专科，护师，主要从事整形烧伤护理工作
通讯作者：颜柯（1983.9-），女，江苏常州人，本科，副主任护师，主要从事整形烧伤护理工作

医学美学美容

随着护理专科化进程加快，专科护士作用日益突出。烧伤整形科融合烧伤急救、重症监护、创面修复、整形美容及心理康复，病情突发复杂、心理社会需求突出，对护士核心能力要求更高[1]。现有研究多关注ICU、急诊等专科护士或一般护士职业发展，针对烧伤整形科护士在成果导向教育（outcome-based education, OBE）理念下核心能力提升与职业发展的质性研究较少，且培训常以知识灌输为主，与岗位需求脱节，职业发展问题尚未充分揭示[2, 3]。OBE理念强调以最终学习成果和岗位胜任力为起点，反向设计培训目标、内容与评价[4]。本研究以OBE理念为基础，将其贯穿访谈设计、资料归类与结果解释，围绕岗位胜任成果、能力需求、个性化路径及持续改进支持展开，拟探讨烧伤整形科护士核心能力提升与职业发展的真实体验、促进与障碍因素，以及培养与职业发展体系优化策略，为完善专科护士培训、评价及职业发展路径提供依据。

1 对象与方法

1.1 研究对象 采用目的抽样法，选取2025年1月-12月在常州市第一人民医院整形烧伤科病房工作的10名护理人员进行访谈，样本量以受访者的资料重复出现且不再有新的主题出现为标准。纳入标准：在整形烧伤科累计工作时间2年以上；能充分表达内心想法且同意受访者。访谈人员中男1名，女9名；年龄22~35岁；本地人7名，外地人3名；学历：大专3名，本科7名；职称情况：护士1名，护师5名，主管护师4名。

1.2 研究方法

1.2.1资料收集 本研究以质性研究中的现象学研究方法为指导，遵循现象学“悬置-描述-本质还原”的基本思路，研究者访谈前悬置既有假设，以受访者真实体验为中心，通过反复阅读与反思提炼烧伤整形科护士核心能力提升与职业发展的本质特征。针对烧伤整形科护士自我能力提升和职业发展体验为主，采用半结构式一对一访谈法收集资料。基于OBE理念，将访谈内容归纳为四个研究维度：①岗位任务与核心能力需求（对应预期岗位成果）；②专业价值与角色认同（对应成果实现程度）；③培训认证与能力提升路径（对应反向设计的学习路径）；④职业发展障碍与组织支持需求（对应持续改进支持条件）。访谈主要内容包括：您在烧伤整形科主要承担哪些工作？您认为烧伤整形科护士最需要具备哪些核心能力？目前哪些能力最需要提升？您在烧伤整形科工作中是否感受到专科护士的价值？有哪些让您感到有价值或价值难以体现的经历？您在工作中是否感到精力充沛、愿意主动学习？请结合具体经历谈谈哪些工作情境让您有活力或缺乏活力、愿意学习或不愿学习。您接受过哪些烧伤整形专科培训或认证？对培训内容、方式、评价和晋升有什么规划或期望？请具体谈谈您在烧伤急救、创面评估与换药、瘢痕管理、疼痛管理、心理康复等烧伤整形专科工作中的能力提升需求和遇到的困难。您在职称晋升、专科认证、职业发展路径方面有哪些具体经历和期望？访谈以自愿、保密和方便为原则。确定研究对象后，介绍本次研究的目的和方法，约定时间、地点，每次访谈时间20~30 min，签署知情同意书并全程录音，避免诱导性提问，适时做笔录，访谈资料隐去陪护人员的真实姓名，以编号P1~P10代替。

1.2.2资料整理与分析 每次访谈结束后，当天及时将录音转换成文字，采用Colaizzi的资料分析方法进行分析：①详细记录并仔细阅读所有的访谈资料；②摘录出与所研究现象相吻合的、有意义的陈述；③从有意义的陈述中归纳和提炼意义；④寻找意义的共同概念或特性，形成主题、主题群、范畴；⑤将主题联系到研究进行完整的叙述；⑥陈述构成的本质性结构；⑦将所有结果返给被访者，求证内容的真实性。研究结束后删除录音，保护被访者隐私。

2 结果

基于OBE理念“预期成果-当前能力-发展障碍-支持需求”的分析框架，访谈资料经过一系列分析步骤后，得出3个主题：①专科护士价值体现不足与专业角色认同受限；②工作旺盛感下降与职业成长动力不足；③核心能力提升需求与职业发展路径不清晰。各主题与访谈问题相对应，具体如下。

2.1 专科护士价值体现不足与专业角色认同受

医学美学美容

限 专科护士的价值在于“专”，即用专业知识和技能弥补常规医疗服务的缝隙，延伸医疗照护边界，但在实际工作中较难体现。部分护士虽取得专科护士证，但岗位职责与普通护士无明显差异，专业话语权不足，职称和年资提升未带来相应的价值感。P2：“虽然取得专科护士证几年，但在工作中没有太大用处，没有用武之地，跟普通护士工作内容无差异。”P1：“职称是升了，年资也高了，感觉也没有大的用处。”P4：“平时跟病人交谈，侧重点还是以医生为主，我们没什么话语权。”

2.2 工作旺盛感下降与职业成长动力不足 工作旺盛感包括工作中的“活力感”和“学习感”。本研究中，护士表现为活力感不足、学习感下降、工作掌控感低，绩效与认可不足，难以将工作与更大的价值或目标联系起来。在活力感方面，护士反映工作长期被动安排、自主性低，难以从工作中获得能量，如P1：“自己的工作一直被安排，我能找到更好的方法方式，可惜不被认同。”P5：“忙了半天，绩效也没涨，还是被说是小护士一个，没价值。”在学习感方面，护士反映重复性事务多、缺乏新知识新技能的学习机会，学习动力逐渐减弱，如P10：“平时就执行医嘱、打针发药，要是有大医院的各种学习晋升机会就好了，也好有个目标。”在工作掌控感方面，护士反映绩效与认可不足，难以将工作与更大的价值或目标联系起来，如P3：“干了这么多年，感觉就是重复劳动，没有什么成就感。”P7：“病人康复了也不会觉得是护士的功劳，都是医生的本事。”

2.3 核心能力提升需求与职业发展路径不清晰 护士希望提升烧伤急救、创面评估与换药、瘢痕管理、疼痛管理、心理康复、沟通协作及教学科研等烧伤整形专科核心能力，但对自身职业发展路径感到不清晰。在烧伤急救方面，P6：“遇到大面积烧伤病人时，我还是会紧张，不知道怎么快速评估和配合抢救。”在创面评估与换药方面，P8：“不同创面用什么敷料，我心里没底，都是听医生的。”在瘢痕管理方面，P9：“瘢痕预防和护理的知识我了解不多，病人问起来我只能简单回答。”在疼痛管理方面，P5：“烧伤病人换药时疼得厉害，我只能按医嘱给止痛药，没有更多办法。”在心理康复方面，P2：“烧伤病人心理问题很多，但我不知道怎么专业地去疏导。”在沟通协作方面，P4：“跟医生、康复师沟通时，我经常不知道该怎么表达自己的意见。”在教学科研方面，P10：“平时就执行医嘱、打针发药，要是有大医院的各种学习晋升机会就好了，也好有个目标。”P5：“我的能力提升也没价值啊，好多事情没资格做。”

3 讨论

3.1 烧伤整形科专科护士的发展之路：制度设计与动态调整 本研究发现，烧伤整形科护士普遍希望提升烧伤急救、创面评估与换药、瘢痕管理、疼痛管理、心理康复、沟通协作及教学科研等专科核心能力，但受权限不足、培训晋升机会缺乏和职业路径不明确等因素影响，其能力提升与职业发展目标难以落实。这表明，专科护士发展的核心矛盾在于权责边界不清晰和职业发展路径不明确，需从角色能力模型、权限清单、认证与晋升体系、组织文化支持等制度设计层面着手，并强调动态调整的必要性[5-7]。依据OBE理念，应以学习成果为导向，设计个性化培训方案，内容涵盖临床护理、专业发展、沟通协作、管理与领导、人文关怀与伦理实践等核心能力，并采用理论授课、实践操作、案例分析、小组讨论等多样化方法提高培训效果。同时，应随医学技术进步和患者需求变化定期评估与修订制度。例如，出现新的烧伤治疗技术或整形手术方法时，及时更新角色能力模型；针对患者日益增长的生理–心理–社会整合需求，设立创伤后心理干预小组，开发阶段性康复计划，建立多学科个案管理体系，开通出院后远程指导通道；推动护士向创面评估专家、疼痛管理主导者、感染控制专员等技术型角色发展。通过动态调整制度，确保其与实际工作相适应，为专科护士发展提供持续支持。

3.2 构建精准的角色能力模型 角色能力模型是明确烧伤整形科专科护士工作内容与能力的基础。该模型应清晰界定不同场景下的职责与能力要求：烧伤早期需具备快速评估伤情、紧急处理及液体复苏能力；整形康复阶段需掌握康复训练与

医学美学美容杂志

瘢痕管理技巧[8-10]。此举可为专科护士培养提供明确方向，使其有针对性地提升专业素养。

3.3 制定清晰的权限清单 权限不清是当前专科护士面临的主要困扰，易导致护理延迟或责任划分模糊。应制定清晰的权限清单，明确不同情况下的操作权限与决策范围。例如，换药时可依据伤口情况决定敷料类型，疼痛管理中有权按规定给予止痛药物，同时明确权限边界，避免越权。如此既保障患者获得及时护理，又增强护士职业安全感[11，12]。

3.4 建立完善的认证与晋升体系 当前认证与晋升标准不完善，缺乏统一规范，导致护士职业发展目标模糊。应建立科学合理的认证与晋升体系，制定严格标准与程序，如要求一定年限工作经验、完成培训并通过考核。晋升应与专业能力、工作业绩和科研成果挂钩，设立专科护士、临床护理专家等层级，对取得认证或发表成果者给予奖励，并提供参与科研与新技术开发的机会[11，13，14]。

3.5 营造良好的组织文化支持 积极的组织文化对专科护士发展具有潜移默化的作用。应鼓励学术交流与科研活动，支持参加国内外会议与培训。医院管理层需重视专科护士地位，提供资源支持，如设立专项科研基金、建立导师制度、培养跨学科协作意识，定期开展联合查房与病例讨论，建立高效沟通机制。营造团队合作氛围，促进相互学习与共同提升[15，16]。

烧伤整形科专科护士的发展需从制度层面解决权责边界与职业路径问题。本研究基于OBE理念，通过构建角色能力模型、制定权限清单、完善认证晋升体系、营造组织文化支持，并强调制度动态调整，可为专科护士创造良好发展环境，促进其发挥更大作用，为患者提供更优质护理服务。

[参考文献]

[1]彭姜芸,史崇清.访谈法在3种护理学质性研究中的应用差异[J].护理研究,2026,40(1):115-120.

[2]胡乃宝,胡西厚,等.基于OBE理念的教学大纲设计[J].中国卫生统计,2025,42(1):129-131.

[3]冯洁惠,殷钰,吴一女,等.专科护士主导的跨学科协作照护模式的构建与实践研究[J].中华护理杂志,2025,60(23):2821-2828.

[4]逄华鹏,王香莉,刘玲玉,等.山西省专科护士再培训需求调查与分析[J].中国护理管理,2025,25(4):580-585.

[5]王惠,孙红玲,兰美娟,等.专科联盟内专科护士慢性伤口延续护理体验的质性研究[J].护理学杂志,2025,40(13):75-78.

[6]蒋向玲,向霞,虞幼军,等.医护联合门诊“三阶梯”培养模式对专科护士处方能力的影响[J].护理学杂志,2025,40(14):55-58.

[7]孙枭雄,张红梅,王海播,等.河南省专科护士工作旺盛感的潜在剖面分析及影响因素研究[J].中国护理管理,2025,25(3):380-385.

[8]卫鹏,周晓梅,朱媛媛,等.护士组织支持、工作旺盛感与建言行为的关系研究[J].护士进修杂志,2024,39(4):351-355.

[9]梅兴起,张苗.三级医院ICU护士工作旺盛感与个人-工作契合度、工作场所社会资本的相关研究[J].齐鲁护理杂志,2024,30(19):6-9.

[10]周丹,王静,卜元园,等.护士工作沉浸体验及工作旺盛感与创新行为的关系[J].护理学杂志,2021,36(12):1-4.

[11]赵晗.呼吸治疗专科护士核心能力体系及职业晋阶方案的构建[D].南京:南方医科大学,2023.

[12]梁玉猛,蒋召彬,陈永侠,等.社会支持对护士工作绩效的影响:一个关于心理资本、组织文化的有调节的中介模型[J].蚌埠医学院学报,2024,49(1):119-123.

[13]Wei H,Haddad LM,Nwokocha TA,et al.Organizational culture and roles in promoting nurse specialty certifications:A qualitative study in the United States[J].Int J Nurs Sci,2023,10(2):189-198.

[14]Joukar F,Taramian S.The importance of the core competencies of nurses in the burn department[J].Burns,2023,49(7):1769-1770.

[15]罗维,罗佳,黄玉群,等.情景模拟联合清单式教学在烧伤科护理实习生临床决策能力培训中的应用效果[J].中华烧伤与创面修复杂志,2024,40(9):876-884.

[16]温发昕.新医改背景下武威市W公立医院绩效薪酬体系优化研究[D].兰州:兰州大学,2024.

收稿日期：2026-5-29 编辑：张孟丽

医学美学美容