密室逃脱教学法在急诊护士岗位胜任力培训中的应用研究进展

王连生

浙江大学医学院附属第四医院 浙江 金华 322000

【摘　要】：本文就密室逃脱教学法在急诊护士岗位胜任力培训中的研究进展进行综述，通过国内外急诊护士岗位胜任力培养现状、培训方式、培训方案的构建等方面，结合密室逃脱教学法，探讨急诊护士岗位胜任力的培养和提升，为岗位胜任力培养模式研究和教学创新提供依据和借鉴。

【关键词】：急诊护士；岗位胜任力；研究进展；密室逃脱教学法

DOI:10.12417/2811-051X.26.14.039

近年来急诊急救医疗的现代化步伐明显加快，急诊护理所承担的职责与角色定位早已突破传统边界，急诊护士的综合素质因而面临更高要求，其岗位胜任力的培养也日益受到关注。岗位胜任力是体现护士能力的重要指标，岗位胜任力的高低直接影响着危重患者抢救的成功率、生存率以及医疗资源的有效利用等关键因素。护士岗位胜任力的提升有助于满足社会对高水平护理服务的需求，并推动护理事业的发展。《中国教育现代化2035》将创新人才培养方式列入目标，鼓励采用启发式、探究式、参与式及合作式教学，以培育学生的创新精神与实践能力。在这样的教育与培养体制下，怎样以提升急诊护士岗位胜任力为着眼点、找到切实有效的教学方法，成为国内学者不断探索的研究方向。

1 相关概念

1.1 胜任力

胜任力最早由美国哈佛大学教授McClelland在1973年提出，它涵盖了与工作绩效密切相关的知识、技能、特质和动机等方面，目前已被应用于多个领域。在胜任力的研究中，运用最为广泛的就是冰山模型和洋葱模型。岗位胜任力兼具可习得性与可识别性，长期以来是国内与国外护理管理者持续追踪的重点。

1.2 急诊护士岗位胜任力

按加拿大护士协会的界定，护士岗位胜任力是护士在特定角色下提供安全且符合伦理的护理服务所必需的综合知识、技能、判断力与个人特质。1982年Benner提出，护士岗位胜任力是指在复杂、繁忙的工作环境中以良好结果完成任务的能力，包括应对各种突发情况。目前国内学者认为，护士岗位胜任力是指为患者提供安全舒适护理服务所需的专业综合知识、沟通技能、病情判断能力和个性特征。国内学者王静则以急诊科护士为对象展开了专门研究，将这一概念界定为胜任急诊工作所必备的知识、技术、能力、特质与动机，并尝试搭建了急诊科护士岗位胜任力的理论框架，涵盖专业知识、专业技能、专业能力、个人特质和个性动机等五个维度。

2 急诊护士岗位胜任力培养的重要性及现状

2.1 急诊护士岗位胜任力培养的重要性

随着医疗服务需求的快速增加，急诊拥挤的现象较为普遍。作为收治急危重症患者的核心场所，急诊科的工作呈现病种庞杂、病情变化急骤、多学科协同、患者及家属心理负担沉重等特点，这就要求急诊护士既要有扎实的专业储备和娴熟的操作技能，也要具备快速而果断的应急判断力。因此，急诊护士必须具备卓越的专业知识、出色的操作技能以及迅速果断的应急处置能力。近年来，我国突发公共卫生事件频率显著上升，严重程度也不断加剧，相关特点包括地域差异性、难以预测性、波及人群广泛、处理难度极高。在应对突发事件中，急诊护士扮演着至关重要的角色，其应急处置能力对患者的康复起到至关重要的作用。为提升急诊护士岗位胜任力水平，规范化培训是必不可少的途径和方法，包括对急诊护士的专业知识、临床技能和护理思维等方面进行持续地培训。这也是从合格的急诊护士向急诊护理专业人才发展的重要过程。

2.2 国内外急诊护士岗位胜任力培养现状

美国急救护士协会构建的急诊专科护士胜任力模型，把相关胜任标准界定得更为清晰，涵盖临床实践、咨询、领导、合作、教育与培训、科研以及伦理决策与倡导七个维度，并为美国急诊高级实践注册护士的培养、认证与认可提供了参照。相比之下，我国对护士胜任力的关注起步偏晚，但如今已逐步发展为护理管理、护理教育与临床护理三个方向共同的研究热点；其研究热度虽持续上升，从概念界定到指标选取却仍未形成完全统一的看法。根据王欣月等人的研究，对急诊科护士胜任力进行问卷调查发现，整体上急诊科护士的胜任力处于较高

基金：浙江省教育厅一般科研项目（应用研究类）。

项目名称：密室逃脱联合CBS教学模式在急诊护士胜任力培训中的应用。

项目编号：Y202559846。

水平。其中，急诊科护士在评判性思维能力和专业实践能力方面表现较强，但在管理能力和专业发展能力方面仍有待提升。邓永红等发现急诊低年资护士在胜任岗位方面存在一些困难，主要原因是在校期间缺乏专业护士培训和实践经验。这导致他们在急诊护理工作中的突发事件处理能力不够突出，因此，急诊护理教学的重点之一是提升低年资护士在岗位上的胜任能力。从教学实际看，针对低年资群体的分层培训更容易取得明显效果。目前国内培训仍以在职教育为主体，由经验丰富的急诊护士承担授课，理论教学与临床实践并重，理论部分覆盖急诊急救的全部内容及最新进展，同时纳入学科发展方向、专科护士趋势、循证护理、护理科研、护理教育与突发事件应对等主题。不过已有报道[1]指出，当前我国急诊护士培训多由各地区主管部门或护理学会自行组织，方案缺乏统一性，在基地条件、师资配置、学员准入、培训内容与方式、考核标准等环节差别明显，致使各地培训水平高低不一，制约了急诊护理的进一步发展。由此可见，以岗位胜任力为导向、构建规范化且质量可控的急诊护士培训方案，可作为后续研究的重要方向。

3 急诊护士岗位胜任力培养方法

《全国护理事业发展规划(2021-2025 年)》明确提出，加强护士培养培训是“十四五”期间的主要任务之一，并强调培养制度应以岗位需求为导向、以岗位胜任力为核心。就急诊护士而言，现有的的培养主要有课堂培训、模拟训练、现场演示和实践等形式，具体方法有定期视频反馈分析法、三明治教学法、情景模拟教学法等。近年来，密室逃脱教学法吸引了越来越多教育者的关注，这种教学法为参与者提供了沉浸式、互动性强的学习体验，通过沉浸式体验的学习方式，从而能有效提升急诊护士所需的专业知识与技巧、批判性思维和团队合作等岗位胜任力。

4 密室逃脱教学法

密室逃脱教学法是一种设计独特的教学游戏，它以知识为线索，把理论考核与技能操作结合起来，并借助经过特殊布置的空间环境加以实施。教育内容被融入到密室逃脱的情境中，激发了学生的兴趣和参与度，提高学习效果，同时增强学生的问题解决能力、逻辑思维能力和协作能力。密室逃脱教学可以被多个理论模型解释，其中建构主义学习理论与成人学习理论最为常见。Fotaris 等[2]曾对 68 篇密室逃脱教学文献作系统评价，结果显示，从参与人群看大学生占比最高，为 72.1%，中学生占 11.8%，小学生与社会人员各占 7.3%，在职职工占 1.5%；从应用场景看，医学教育领域占 29.4%。在国外，该教学法已进入急诊护理、手术室、放射学、皮肤科等多个医学领域，受训者的知识水平与临床技能均有所提升。近年来，随着护理教育改革的不断推进，密室逃脱教学法在国内护理教学领域的应用日益增多，在这些实践报道中，研究人员对护士学习前后的批判性思维评分、学习投入情况、理论考核成绩评分、临床综合能力评分以及教学满意度等指标进行了对比分析。实践表明参与者的临床实践能力、批判思维能力以及团队配合能力均有提高。但就目前研究现状而言，该教学法在急诊护理教学领域的应用仍较为有限，相关研究[3-5]尚处于起步阶段。急救护理学本身属于综合性学科，关注对象为创伤与急危重症患者，培养目标在于造就能够灵活运用急救知识与技能、兼具评判性思维和团队协作素质的护理人员。因此，密室逃脱教学法与当前教学需求相契合，是一种具有创新性的教学形式。

5 急诊护士岗位胜任力培养方案的构建

自 21 世纪将岗位胜任力的概念引入我国护理领域以来，该概念得到了广泛的研究，并成功应用于各专科护士的培养方案构建中。研究人员魏玉君等采用基于岗位胜任能力的“模块化、阶段化、分级管理”培训方法，针对急诊专科护士的岗前理论知识和实践能力进行训练。研究结果表明，基于岗位胜任力的培训能够有效提升急诊专科护士在急诊急救相关知识、评判性思维能力和人文素质等方面的水平，从而有效提高急诊专科护理服务的质量。急诊护士的核心能力直接影响其岗位胜任力，而核心能力的提升则有助于提高其在岗位上的表现。冯兰棱等在编制急诊专科护士培训方案时同样以核心能力为重点，研究以知识、能力与专业素养三类培训目标为框架，从专业实践能力、批判性思维能力、管理能力、沟通协调能力以及专业发展能力五个维度剖析了急诊专科护士的核心能力，明确各维度在三类目标下的主要归类并给出相应具体要求，研究还对接《专科护理领域护士培训大纲》的培养目标，最终形成知识、能力与专业素养三大模块、共 25 项具体目标。从方案结构上看，三个目标模块与五个能力维度之间存在明确的对应关系，使能力要求能够落到具体的培训内容上。这种设计使核心能力要求有机嵌入培训全程，突出了对急诊专科护士核心能力的培育。

就急诊护理教学而言，借助密室逃脱教学法构建岗位胜任力培养方案是一条值得尝试的新路径，可将游戏化教学、翻转学习与基于问题的学习三种方式加以组合。学习者在搜寻线索、分析并破解谜题的过程中，自主学习、信息检索与逻辑思辨等能力随之增强。该教学法在方案设计上灵活度较高，教育者能够结合学科实际开发贴合教学需要的场景与谜题，把游戏化教学与模拟教学的长处充分释放。采用这一方案，有望提升急诊护士的专业知识、实践能力与评判性思维，使其更快适应急诊岗位。据此，若将密室逃脱教学法与急诊专科护士培训方案相衔接，可为急诊护士的岗位胜任力培养设定五个模块：专科基础知识与技能、专科专业知识与技能、临床思维能力、教育与培训能力、管理与应急能力，并据此开发相应的知识与技能训练课程，以带动其专业知识与技能、实践能力、批判性思维及团队合作等能力水平的改善。这一思路与前文所述急诊专科护士培训方案在结构上可以相互衔接，便于在既有框架内推

进。

6 急诊护士岗位胜任力的评价与认证

国外胜任力评价体系的研制多由政府卫生主管部门或护理专业团体牵头，标准因此具备较高的认可度与覆盖面，并会随时间修订。这类体系通常与准入、认证制度相互衔接，具有较强的约束力。以美国为例，该国急救护士协会于2011年依托临床护理专家协会的急诊专科护士胜任力模型，对急诊专科护士的胜任要求作出细化，相关标准随之成为其高级实践注册护士培养、认证与认可工作的依据。这一模式的特点在于标准由行业组织统一发布，并与执业认证直接挂钩。国内情形有所不同，评价体系多由学者个人牵头构建，尚缺乏统一的上位标准，不同研究在指标选取与权重设置上差异较大，2011年王庆华等提出急诊护理岗位胜任力评价指标，评价视角涉及关爱与服务、职业与认知、人际与发展、自我概念特征等，偏重胜任力中较为隐性的成分。2019年王静等建立了涵盖4项一级指标与44项二级指标的急诊科护士胜任力评价指标体系，兼顾显性与隐性胜任力，一级指标由专业知识及技能、专业能力、个人特质、个性动机构成，其中专家普遍赋予“专业能力”最高权重，提示管理者可将该维度的训练作为提升胜任力的着力点。2020年王英杰等编制问卷，以职业认知、人际关系与发展、急救知识技术水平、有效沟通程度4项一级指标和16项二级指标测评急诊护士胜任力，条目设置较为精简，更贴近岗位实际工作要求，证实该指标体系具备科学性，可用于培训体系设置、考核标准制订及岗位准入管理。2021年杨志广等[6]对急诊护士胜任力评价指标加以整合，将其归纳为人格结构、能力结构与知识结构三个维度，把知识、能力与人格因素并列考量，并强调评价时应着重考察职业态度、个人特质、个人动机、临床实践能力、科研能力、教学能力、专业知识及技能与多学科知识。总体来看，急诊护士岗位胜任力的评价体系仍在持续完善，专业能力始终处于核心位置，而科研能力、沟通交流能力、预见能力、统筹安排能力这类具有个人特质色彩的能力，也越来越受护理管理者看重。评价工具的本土化与标准化，仍是该领域需要持续投入的方向。

7 小结

急诊护士岗位胜任力培养体系的构建在国内还处于起步阶段。目前的研究主要侧重于改革教学方法和构建教学质量评价体系等方面。然而，随着研究的不断深入，急诊护士岗位胜任力培训模式的研究正朝着科学化和规范化的方向发展。在未来的急诊护士岗位胜任力培训中，可以将游戏教学、虚拟现实技术等创新方式与急诊护士胜任力教学相结合，在急诊护士岗位胜任力培养模式和体系构建方面提供新的途径和思路。

参考文献：

[1] 冯兰棱.以核心能力为导向急诊专科护士培训方案的构建[D];兰州大学,2021.

[2] ADAMS V,BURGER S,CRAWFORD K,et al.Can You Escape?Creating an Escape Room to Facilitate Active Learning[J].J Nurses Prof Dev,2018,34(2):E1－e5.

[3] TALAN J,FORSTER M,JOSEPH L,et al.Exploring the Role of Immersive Virtual Reality Simulation in Health Professions Education:Thematic Analysis[J].JMIR Med Educ,2025,11:e62803.

[4] 杨振兴,纪荣建,孟丽红,et al.基于ARCS动机理论的密室逃脱教学法在急诊科护理实习生急性胸痛救护中的应用研究[J].全科护理,2026,24(16):3172－6.

[5] 王双庆,王向荣,乔桂圆,et al.密室逃脱教学法在护理临床思维训练模块实训中的应用[J].护理学杂志,2024,39(15):69－73.

[6] 杨志广,樊落,王佳明,et al.急诊护士胜任力评价体系的系统评价与Meta整合[J].中华急危重症护理杂志,2021,2(6):507－12.