

# 基于理想化认知模型的临床护士对核心能力认知的质性研究

唐心怡<sup>1,2</sup>, 冯志仙<sup>2</sup>, 陈翔<sup>2</sup>, 沈鸣雁<sup>2</sup>, 董迪<sup>2</sup>

**摘要:**目的 探究临床护士对核心能力的认知及认知过程对核心能力发展的影响,为促进临床护士主动促进核心能力自我发展提供参考。方法 基于理想化认知模型及研究目的,通过文献检索结合专家小组讨论拟订提纲,采用描述性质性研究,按照目的抽样法选取 11 个省市三级甲等综合医院的临床护士 20 人进行半结构式访谈,以内容分析法归纳和提炼主题。结果 提炼 4 个主题,即对核心能力的一般认识(概念理解、特征分析、内容认知、与岗位胜任力辨别),核心能力的作用认知(促进个人发展、提升护理质量、增强团队凝聚力、有利行业发展),核心能力影响因素的认知(学习经历、实践经验、个人目标、获得机会、时代变化),对核心能力发展的认知(自主学习的意识、自我反思的习惯、专注于发展专长、自我突破的内驱力)。结论 临床护士对核心能力的认知较片面和局限,一定程度上影响护士核心能力的提升与发展,需要进一步研究促进临床护士主动提升核心能力的有效对策。

**关键词:**临床护士; 核心能力; 理想化认知模型; 认知; 岗位胜任力; 职业素养; 质性研究

**中图分类号:**R47;R197.323;R192.6 **DOI:**10.3870/j.issn.1001-4152.2024.10.072

## A qualitative study on clinical nurses' cognition of core competency based on idealized cognitive models

Tang Xinyi, Feng Zhixian, Chen Xiang, Shen Mingyan, Dong Di. School of Nursing, Medical College, Zhejiang University, Hangzhou 310058, China

**Abstract:** **Objective** To explore the impact of clinical nurses' perceptions of core competencies and cognitive processes on the development of core competencies, in order to provide a reference for promoting clinical nurses' initiative to promote the self-development of core competencies. **Methods** Based on the idealized cognitive model and the research purpose, the outline formulated through literature search and expert group discussion. The study adopted descriptive research. And 20 clinical nurses from first-class hospitals in 11 provinces and cities were selected according to the sampling method of the purpose to conduct semi-structured interviews. Finally, summarized and refined the themes by content analysis. **Results** Four themes were distilled: general recognition of core competency (concept understanding, feature analysis, content recognition, and post competency identification), recognizing the importance of core competencies (fostering personal growth, improving nursing quality, enhancing team cohesiveness, and good for industry development), recognition of affecting factors of core competency (learning experience, practice experience, personal objectives, opportunities, and societal changes), recognition of developing of core competency (learning awareness of self-directed, habit of self-reflection, emphasis on building expertise, and internal motivation for self breakthrough). **Conclusion** Clinical nurses exhibit a somewhat one-sided and limited understanding of core competency, which hinders their proactive development. Further research is essential to identify effective strategies for clinical nurses to actively enhance their core competency.

**Keywords:** clinical nurse; core competency; idealized cognitive model; cognition; post competence; professional quality; qualitative research

护士核心能力是多种因素的有机整合和实践能力的统一,能促使护士在规定的实践角色和环境中为服务对象提供安全、合乎伦理准则的护理服务<sup>[1]</sup>。核心能力的发展是一个动态、持续的过程,是内因和外因共同作用的结果<sup>[2]</sup>。个体对事物的主动认识可以引发其内在在学习动机,是强化个体自主学习发展的主要影响因素<sup>[3]</sup>,护士对核心能力的自我认知对其核心能力的主动发展起着至关重要的作用。已有研究以构建评价指标并对护士进行核心能力他评和自评<sup>[4]</sup>。

作者单位:1. 浙江大学医学院护理系(浙江 杭州,310058);2. 树兰(杭州)医院护理部

唐心怡:女,硕士在读,护士,51828481@qq.com

通信作者:冯志仙,zhixian.feng@shulan.com

科研项目:浙江省医药卫生科技计划项目(2020KY242)

收稿:2023-12-03;修回:2024-02-05

而以临床护士自身视角主动感知核心能力的特征、作用、价值、发展、影响因素的相关研究欠缺。理想化认知模型(Idealized Cognitive Model, ICM)指出,人会对某领域中的经验和知识作出抽象的、统一的、理想化的理解,能在亲身体验中形成对抽象理论的系统化、理想化认知<sup>[5]</sup>。此模型将一个系统性、抽象的概念通过分解成一个个小的认知模型(CM),又通过将这些认知模型进行重组,最终形成这个概念的体验认知,即理想化认知模型。这些认知模型的形成过程包括意象图式、隐喻映射与转喻映射、命题模式。理想化认知模型具有体验性、定形性、灵活性、开放性、选择性、关联性和普遍性的特点,使模型解决了抽象概念在教学过程中无法直观感知、评估等问题<sup>[6-7]</sup>,能够为临床护士理解抽象概念、提升自我能力提供借鉴,也为护理教育者评估学习者对抽象课程的理解程度、

理解深度等方面提供新的视角。基于理想化认知模型能够了解护士在实践体验过程中对核心能力的理解域度、深度和多样性、动态性,可促进护士主动认识核心能力的特征。本研究基于理想化认知模型,以质性研究方法探究临床护士对核心能力的认知程度,为促进临床护士主动认识核心能力并促进自我发展提供借鉴。

## 1 对象与方法

**1.1 对象** 采用目的抽样方法,于 2022 年 3—5 月选取 11 个省市三级甲等综合医院的临床护士(包括各层级普通临床护士、专科护士及在临床实践的规培护理研究生)为研究对象。考虑文化因素,选取的访谈对象地域覆盖我国东南西北中不同省份。纳入标准:①普通临床护士在医院临床独立连续工作>2 年,取得国家护士执业资格并已注册;②专科护士临床连续护理工作≥5 年,接受专科项目培训已经取得专科资格证书;③在临床实践的规培护理研究生,已取得护士执业资格证书,临床轮转大于 18 个月;知情同意参与本研究。样本量以访谈资料无新内容出现,信息达到饱和为原则。纳入访谈护士 20 名,男 3 名,女 17 名;年龄 24~50[25(24,40)]岁。从事临床护理工作/规培年限 3~32[3.00(3.75,18.25)]年。本科学历 13 名,硕士 7 名。初级职称 9 名(含 5 名规培护理研究生),中级 9 名,副高级 2 名。专科护士 4 名。本研究通过树兰(杭州)医院科研伦理委员会批准(KY2023005)。

## 1.2 方法

**1.2.1 拟定访谈提纲** 采用描述性质性研究方法,基于理想化认知模型及研究目的,通过文献检索结合专家小组讨论拟定访谈提纲,通过对 2 名临床护士预访谈结果修正并完善形成正式访谈提纲。基于理想化认知模型中命题结构原则,研究者以“您能谈谈对核心能力概念的认识与理解吗?”开始访谈。基于意象图式提出问题“您认为临床工作哪些是护士核心能力的特征?”“护士核心能力发展的促进因素是什么?”。基于命题结构提出问题“您认为核心能力有什么作用?”“您认为护士核心能力需要发展吗?”“哪些因素影响护士核心能力的发展?”。基于隐喻映射、转喻映射原则<sup>[7]</sup>在提出问题过程中,访谈者表述不清或难以表述的问题邀请其进行举例或比喻说明。

**1.2.2 资料收集方法** 选取浙江省 1 所三甲医院护士(7 人)以半结构式访谈法进行面对面访谈,同时在全国性会议上邀请各地域专家推荐所在医院护士作为访谈对象,获得同意后进行访谈。线下访谈面对面进行,省外访谈对象(13 人)采取线上视频访谈。为保护隐私,避免受访者产生顾虑,双方选择安静、独立的房间通过腾讯会议室访谈。正式访谈前充分沟通后签署知情同意书,告知访谈目的和内容,称谓以字

母 P+访谈序号如 P1~P20 编码。征得同意后全程录音。访谈过程中根据受访者的回答调整访谈顺序和内容,保持与主题相关,随时关注记录受访者的非语言表情并及时追问。每次访谈时间 40~60 min,访谈后 24 h 内将录音资料逐字转录,并双人核对。

**1.2.3 资料分析方法** 资料收集和资料分析同步进行,不断修正对已有资料的处理,资料饱和以收集到的资料不再出现新主题、新内容为准。采用传统内容分析法分析资料,研究者反复阅读资料;对转录资料开放性编码,再将相似或相关的编码归类形成亚主题和主题。完成手工编码后,以人工分析为主,MAXQ-DA2022 软件分析为辅。

## 2 结果

### 2.1 主题 1:对核心能力的一般认识

**2.1.1 概念理解** 受访者对核心能力概念虽不能明确表示掌握,但存在一定程度的认知,且认知角度和程度具有多样性。P4:“我觉得护士核心能力就是护士执业过程中能够完成本职工作,并达到相应质量标准所具备的最基本能力。”P11:“我对这个核心能力概念的理解还没有那么明确。嗯,应该是胜任力这个范围之内,但是比胜任力要求可能会更明确、更具体。”P14:“我觉得核心能力应该是你拥有的、具体的、核心的一个或几种能力,支撑你去做好事情,类似于批判性思维或者逻辑思维,这类辐射到工作能够对岗位产生影响的能力。”

**2.1.2 特征分析** 部分临床护士从核心能力特征的角度阐述对核心能力的认知。P8:“我觉得核心能力是护士一种很重要的能力,除了基本岗位能力以外更高级的能力,是临床工作中最重要的部分。”P10:“我对核心能力的理解就是体现自己一些竞争优势的能力。如护士要想更长远的发展就会去形成一些能力,(在拥有这些能力后)就会变得更好更优秀。”P18:“护士层级不同,核心能力也是不一样的。对于高年资临床护士,核心能力就是具有对病情的预判能力,包括跟患者及家属、医生的沟通能力。但低年资临床护士的这些能力就没那么高。”

**2.1.3 内容认知** 受访者认为能够通过观察个人或他人的实践行为及护理服务结局,对核心能力产生相应判断。P7:“我觉得核心能力有两点最关键,一是专业能力,二是沟通能力。专业能力是硬指标,沟通能力是软文化。第三方面是临床思维,就比如在突发抢救时,临场应变能力就是核心能力。”P18:“对核心能力这个词吧,我会思考病情管理能力怎么样,病历书写怎么样,再比如科研能力或者其他别的什么,内容其实挺复杂的。”

**2.1.4 与岗位胜任力辨别** 受访者对核心能力与岗位胜任力概念存在不同的认知,对二者的异同认识模糊。P7:“我觉得核心能力和岗位胜任力有一些地方

是重叠,但是有各自的不一样,岗位胜任力是基于所在的这个岗需要,核心能力是在不同的岗位也能马上适应。”P10:“核心能力相较于岗位胜任力来说,是在其基础上再去发展更深层次的东西,核心能力相较于岗位胜任力要求更高,含金量会更多,对未来职业生涯的影响更长远。”P12:“我个人对核心能力的理解就是从事这个专业这个岗位所必备的,最基本的一些东西,比如专业知识、技能、思维能力。岗位胜任力就是看适不适合做这个岗位。”

## 2.2 主题 2:核心能力的作用认知

**2.2.1 促进个人发展** 受访者表示,核心能力对个人发展的促进作用不局限于外在成果,更多强调对自我内化的促进作用,包括获得职业成就感,自我价值实现,自我认可度提升等。P10:“核心能力可能使人成为领导。具有核心能力的人都很突出且优秀,医院或者上级会很认可他们,会成为科室的骨干。”P18:“核心能力带来的作用……比较会利用时间,上级指出方向就能自己做,会优化自己的工作模式,提升工作效率,也能推动整体团队效率。”P19:“每个人都会有情绪不好的时候,我能控制情绪,也是核心能力的一种。我会通过这些核心能力找到自我成就感。”

**2.2.2 提升护理质量** 受访者通过比较的方式感知核心能力对于临床实践产生的作用,意识到核心能力能够极大地改善患者临床结局,提升患者服务满意度。P15:“健康教育是很重要的核心能力,根据患者情况将健康知识讲透,患者自我管理就会提高很多,整个住院率也会慢慢下降。”P3:“核心能力强的护士能够主动调控岗位资源,把患者照护得更好,由她负责照护患者你压根不用担心。”

**2.2.3 增强团队凝聚力** 大部分受访者表示,核心能力突出的护士能够通过协调医疗团队成员之间的沟通,协调各类矛盾以增强团队凝聚力,融洽科室氛围。P1:“我的老师严谨且包容性强,我犯错了也不会直接指责我,这样反而使我能做得更好。”P9:“我真的很感激他(这种能力),组织管理能力特别强,对我们低年资护士的工作问题会及时沟通指导,我们很愿意去跟随他。”P5:“有一些患者、同事我不知道怎么去沟通,老师会主动教我待人接物、处理问题,她的这些东西(核心能力)能影响到我们团队。”

**2.2.4 有利行业发展** 部分受访者强调了护士个人核心能力能够促进护理事业发展,通过以点带面的形式影响公众的认知、促进行业发展。P7:“有些护士能充分发挥自己的知识能力去科普,尤其是通过信息化手段促进医学知识的科普,打破社会对护理行业认识的传统思维,认识到护士也有很强的能力。”P14:“护士可以利用自己的核心能力为患者构建健康管理方式,持续参与健康教育,就会影响一部分人,那一部分人再影响一群人,就能推进全民(健

康)素养了。”

## 2.3 主题 3:核心能力影响因素的认知

**2.3.1 学习经历** 大部分受访者认为学习经历是核心能力提升的关键一环。P7:“理论知识扎实,可能对我的核心能力发展影响很大,实践能力会比较强,临床遇到突发情况我能毫不犹豫地处理好。”P17:“核心能力(通过各种学习)肯定是有提升,思维也会不一样。如在科研过程中,具有逻辑思维和批判性思维能力时,面对问题会考虑更多,会更加去求真求新。”P7:“对我来说,我觉得最大的提升方式可能是读书,(读书以后)面对各种问题我就会有交叉学科思维,对同一个问题会思考多方面的答案,这是核心能力吧?”

**2.3.2 实践经验** 受访者认为实践经验是核心能力的重要影响因素。P6:“轮转的科室多了,遇到事情多了,慢慢我灵活应变能力就提升了,就算碰到一些不熟悉的专科问题,也会马上有解决的办法。”P8:“我刚进临床,相比工作几年的护士来说,抢救能力就逊色很多,因为核心能力还远远不足。”P9:“高年资护士经历的多,应变能力和业务能力都很好,跟他们搭班,我就会轻松;低年资护士判断、解决问题能力会差一些,应该就是核心能力不同。”

**2.3.3 个人目标** 部分受访者认为个人目标能够推动核心能力的快速发展。P20:“(影响核心能力)我觉得最重要的是有目标,无论是学习目标,还是职业规划目标,就是能够督促我不断地提高吧。”P5:“我的职业目标之一就是有能力让患者对其疾病能有清晰的认识,出院以后能把自我管理好。我就会围绕这个目标去进行方方面面的学习,在努力的过程中,自己的核心能力也就不断提高。”

**2.3.4 获得机会** 部分受访者认为工作平台提供的机会、科室领导的信任等也是影响核心能力发展的原因之一。P1:“我对自己(核心能力)能感受一些吧,其实主要是看领导,如果能够得到领导的重视,我会觉得有职业幸福感,就有意愿发展这种职业的核心能力,但是如果被忽视,可能就会差一点。”P12:“机会很重要,支持很重要,我们主任就比较重视护士学习,会推动大家继续主动学习,如鼓励参加比赛、全英文授课。”P19:“其实是需要一个平台,领导对工作的支持,自己再努力,如果领导不支持,或者没有平台,也不可能会有发展嘛。”

**2.3.5 时代变化** 少数受访者表示,时代变化也对护士核心能力发展产生影响。P18:“现在社会发展很快,各种健康管理都需要护士去主导,需要护士有核心能力去主导对不对?有需求就会促进我们的核心能力不断发展。”P9:“时代在进步,患者了解知识的途径、方法很多。护士需要不断学习提升自己才能去解决患者的问题。”P16:“护士角色向更精细化方向发展,向护理专家发展成为趋势。”

## 2.4 主题 4:对核心能力发展的认知

**2.4.1 自主学习的意识** 受访者提出自主学习是促进核心能力发展的主要手段。自主学习不仅是对专业知识的掌握,同时也包括有意识通过不同手段弥补自己的弱势。P12:“她是自考本科,一步一步已经干到护士长了。她已经 50 多岁,又回来考学校的职称成为老师,从没有停止学习的脚步。”P18:“不管在病房还是血透室,医护人员最重要的(核心能力)就是他愿意主动去学,然后会思考。”

**2.4.2 自我反思的习惯** 部分护士认为习惯性自我反思是促进核心能力提升的方法。受访者表示自我反思需要有提出问题并寻求改进的能力,也包括对现有护理方法、工作流程或他人观点进行质疑的能力。P17:“做事情一定要习惯性思前想后,不能单纯只是做事情,我认为每件事都能获得经验,在这个过程中一定要有自我反思的习惯。”P15:“我认为要想发展核心能力,自己要学会独立思考,对任何问题都要有自己的评判性思维。”

**2.4.3 专注于发展专长** 受访者认为,不同的人在核心能力的不同方面拥有不同程度的优势,需要自我发现并聚焦发展。P19:“某人在某一方面(核心能力)特强,如有些人可能健康教育能力强,而有些人可能科研能力强,那就要发挥其特长。”P2:“我的老师是那种专心搞学术的人,带教尽心尽责,用她自身的态度去影响学生。虽然没有(管理岗位)晋升,但她有专利、课题,把自己的核心能力优势发挥到最大,一样很令我敬佩。”P4:我的一位同事,她不善言辞,但是非常喜欢穿刺技术,很愿意去护理那些穿刺困难的患者,后来就成了医院数一数二的静脉穿刺专家。”

**2.4.4 自我突破的内驱力** 部分护士提出核心能力的发展需要进行自我突破,包括对自我能力的挑战,突破思维的禁锢及学科发展阶段的局限。P3:“我的同学科研能力很强,但他还是不断地在提升科研能力,在空闲时间会学习那些软件。”P2:“他更有眼界一些,他会告诉我们不要把眼光和思维禁锢,眼光要放出去,不要只顾眼前的内容。”P4:“创新性就是我的一个弱项,这跟职业有一定关系,因为护理操作就是比较机械,按照要求来,其实限制了护士思维发散。”

## 3 讨论

**3.1 临床护士对核心能力概念和内涵理解较局限,需要进一步强化培训** 核心能力是一个抽象概念,包括批判思维、决策制定、认知转化等多个深层思维和认知过程<sup>[8-9]</sup>。这些能力难以通过传统方式进行知识传授或培养,需要更多的实践、体验和反思。理想化认知模型基于体验提供了一个理论框架,可用于解析护士在认知层面处理抽象概念的过程。理想化认知

模型通过把抽象概念映射到具体感知经验中,来理解和构建各种概念。它能够帮助了解护士对核心能力理解的域度和深度,展示护士对核心能力的个人理解和价值观,更全面地了解护士对核心能力的认知特点。本研究发现,护士对核心能力概念、特征及内涵存在一定认知,但护士对核心能力概念理解层次不一,对其特征识别不足,虽能通过自身或者他人的实践行为对核心能力内涵产生相应感知,但仍较局限。护士利用已有的核心能力指标体系进行自我评价时对各指标代表的核心能力内涵认知模糊不清,导致自我核心能力发展时具体性不明确。此外,护士对核心能力及岗位胜任力二者之间区别较模糊,难以正确认知核心能力与岗位胜任力的关系并对自我能力进行深入探索,核心能力的发展受限。因此,需要帮助护士对核心能力概念进一步理解,促使其对核心能力特征和内涵进行有效识别,由对岗位胜任力认知进而转向对核心能力的认知,使其从具备岗位胜任力发展为具有核心能力,促进护士主动规划职业发展,实现自我成长。

**3.2 临床护士对核心能力的作用存在一定的认知,但需要进一步提升** 本次访谈发现,临床护士一定程度上表达了对核心能力作用的认知,如对护士个体发展、提升护理质量、改善团队凝聚力并促进行业发展的作用,但护士对核心能力的上述作用机制认识整体性不足。有受访者提出,个人核心能力产生的力量有限难以对行业产生影响。同时,受访者也强调核心能力程度高的护士具有较大影响力,能够通过自身能力影响他人,包括患者、同事及整个医疗团队。Cohen 等<sup>[10]</sup>认为,非权力影响力是一种个人基于自身素质形成的影响力,以个人的品德、能力、感情等因素为基础形成,核心能力发展能够促使护士产生影响力。同群效应认为,平等个体之间相互作用时,个体行为受到同群者行为及结果影响<sup>[11]</sup>,核心能力强的护士能够影响群体,而受其影响形成的护理团队能够再影响个人,继而影响医院、行业氛围。基于理想化认知模型,护士对他人行为的观察能够产生认知,有认知就会有主动学习的内在动能。需要帮助临床护士加强核心能力作用的认知,以促使护士进一步认识个人也能够改善护理质量,发挥在行业中的个人作用,进一步提升职业认同感和行业使命感,提升核心能力以促进职业持续发展。

**3.3 临床护士核心能力发展受多方面影响,需要组织进一步提供支持条件** 欧尽南<sup>[12]</sup>认为,核心能力受到专业发展、卫生政策、组织文化等多方面因素的影响,并呈现动态变化的过程。本研究发现,专业学习及实践经历是核心能力发展的关键点。专业学习能够对思维、认知、知识等多方面进行训练,使护士在面临临床问题时,能进行多角度、多层面思考,选择最优解决方式,同时给予护士解决困难的信心及动力。

实践经历能够提供护士丰富的实践案例,培养临床思维,促进护士在临床实践时能与实际问题相结合以达到最佳结局。此外,个人目标被认为是推动核心能力发展的有利因素。托尔曼<sup>[13]</sup>认为,学习行为的产生是对目标的期待。本研究发现,护士在树立个人目标时即产生相应期待,会进一步通过各种方式的学习发展自我核心能力。而卫生政策发展、组织文化氛围的构建,使护士受软环境影响并能够获得更多机会,护士能够有意识地、主动地自我发展,不断提升自己的核心能力。

**3.4 临床护士对促进核心能力发展的方法有一定的认知,但需要明确实施的路径** 在本研究中,受访者提出从多角度对核心能力进行发展,由于对核心能力认知差异,临床护士对发展核心能力应该采取的措施有不同认知。自主学习、批判性思维、发展护士专长是护士比较认同的发展核心能力的方法。自主学习是以学习者学习主体,通过独立分析、探索等方法使学习者可以得到持续变化的行为方式。自主学习是学习和自我强化之间建立的相互作用、相互促进的关系<sup>[14]</sup>。反思是自主学习的一个重要手段和策略,其不仅仅是对发生行为的简单回顾,而是在回顾和思考中找到问题来源和解决方案,最终达到提高的目的。具备批判性思维能够对临床上观察到的问题进行反思推理,并得出正确的护理决策。但目前护理教学方法不利于主体意识的培养<sup>[15]</sup>,临床护士虽对促进核心能力发展有一定认知,但实施路径十分模糊。理想化认知模型能引导护士建立对批判性思维等抽象概念的体验式认知,通过认知自我核心能力不足以采取行动。管理者需对护士核心能力全面评估,建立合理路径推动护士核心能力发展,挖掘护士实现个人发展的内在驱动力,促进护士实现自我突破。

## 4 结论

基于理想化认知模型构建的访谈框架能够剖析护士在临床实践中、工作体验中对核心能力的认知与感受,提炼出临床护士对抽象概念的理解过程,了解护士如何理解核心能力及其内涵,并运用这些能力解决实际问题及自我发展。本研究访谈发现,临床护士对核心能力概念本身、一般特征、内涵、作用、发展的影响因素的认知较片面和局限,一定程度上影响我国护士核心能力的提升与发展。今后需进一步开展护士核心能力的共性指标和专科相关性指标研究,对临

床护士开展多形式的培训,提升我国临床护士的核心能力。

## 参考文献:

- [1] 王章安,黄宝芹,韦艳华. 护理核心能力的概念分析[J]. 中华护理杂志,2012,47(6):562-564.
- [2] Ernstmann N, Kuske S, Holmberg C, et al. Recommendations for a core curriculum for master's degree programs in health services research[J]. Gesundheitswesen, 2023,85(2):133-138.
- [3] 李洪,刘蕾,钟丽丽. 基于自我决定理论的护理本科生学习动机模型的构建与验证[J]. 护理学杂志,2020,35(22):77-80.
- [4] 唐心怡,冯志仙. 岗位胜任力与核心能力在护理领域的应用[J]. 中国护理管理,2023,23(4):581-584.
- [5] Lakoff G. Women, fire, and dangerous things: what categories reveal about the mind[M]. Chicago: University of Chicago Press,1990:61.
- [6] Al-Zahrani A. Darwin's metaphors revisited: conceptual metaphors, conceptual blends, and Idealized Cognitive Models in the theory of evolution[J]. Metaphor Symb, 2008,23(1):50-82.
- [7] 章文文. Lakoff 理想化认知模型简述[J]. 东京文学,2011(10):92-93.
- [8] Moradi Y, Ahmadi F, Sadeghi A, et al. Conceptualizing and determining core clinical competencies in nursing students:a qualitative study[J]. Int Nurs Rev,2019,66(4):530-540.
- [9] Larsen R, Reif L. Leveling the core competencies of public health nursing to evaluate senior baccalaureate nursing students[J]. Public Health Nurs,2019,36(5):744-751.
- [10] Cohen A R, Bradford D L. Influence without authority [M]. New York:John Wiley & Sons Inc,2005:310.
- [11] Zimmerman D J. Peer effects in academic outcomes:evidence from a natural experiment [J]. Rev Econ Stat, 2003,85(1):9-23.
- [12] 欧尽南. 护士核心能力研究进展[J]. 护理学杂志,2016,31(3):98-101.
- [13] 爱德华·托尔曼. 动物和人的目的性行为[M]. 李维,译. 北京:北京大学出版社,2010:8-15.
- [14] 刘畅. 学生自主学习探析[J]. 教育研究,2014,35(7):131-135,159.
- [15] 毛秋婷,曾铁英,赵梅珍. 护生批判性思维能力培养面临的问题与对策[J]. 护理学杂志,2012,27(20):92-94.

(本文编辑 李春华)