·护理教育研究·

中医药技术转移硕士专业学位设置探索及培养体系构建

衡宇鑫[1] 陈宁[2] 刘盼[3] 高茜[1] 张玉新[1] 侯媛媛[1] 刘伟[2]
[1]北京中医药大学管理学院,北京 100029;[2]大学科技园管理办公室、技术转移转化中心,北京 100029;[3]北京中医药大学图书馆,北京 100029
通信作者:刘伟,Email:weiliu@vip.163.com

【摘要】 中医药技术转移人才是连接中医药创新与市场应用的关键力量,对推动中医药科技成果转化提质增效至关重要。当前该领域人才在规模与质量上与现实需求存在显著差距。本文在借鉴国内外经验的基础上,提出设立中医药技术转移硕士专业学位,并构建以“懂专业、精转化、善实战”为核心目标的培养体系,包括“三阶梯”课程体系、“校—医—企—服”协同实践机制、“引育结合”的师资建设及能力导向的评价机制。

【关键词】 中医药; 技术转移; 专业学位; 人才培养
【中图分类号】 R-4;R2
基金项目:北京市朝阳区“中央财政支持中药传承创新发展示范试点”支撑项目
DOI: 10.3760/cma.j.cn116021-20250731-02207

Exploration of the establishment of a master's professional degree in Chinese medicine technology transfer and the construction of a training system

Heng Yuxin[1], Chen Ning[2], Liu Pan[3], Gao Qian[1], Zhang Yuxin[1], Hou Yuanyuan[1], Liu Wei[2]
[1]School of Management, Beijing University of Chinese Medicine, Beijing 100029, China; [2]Science Park Management Office/Technology Transfer and Transformation Center, Beijing University of Chinese Medicine, Beijing 100029, China; [3]Library of Beijing University of Chinese Medicine, Beijing 100029, China
Corresponding author: Liu Wei, Email: weiliu@vip.163.com

【Abstract】 Talents specializing in technology transfer serve as a vital bridge between innovation and market application of Chinese medicine, and play a crucial role in promoting the quality and efficiency of Chinese medicine scientific and technological achievement transformation. There is a significant gap between the scale and quality of talents in this field and the actual demands. On the basis of domestic and foreign experiences, this article proposes the establishment of a master's professional degree in Chinese medicine technology transfer, and the construction of a training system with the core goal of cultivating professionals who possess "specialized knowledge, high proficiency in technology transfer, and strong competency in practical application". The system includes a "three-step" curriculum system, a "university, hospital, enterprise, and service" collaborative practice mechanism, faculty development that combines recruitment and training, and a competency-oriented evaluation mechanism.

【Key words】 Chinese medicine; Technology transfer; Professional degree; Talent cultivation
Fund program: Supported Project of "Demonstration Pilot of Central for Traditional Chinese Medicine Inheritance, Innovation and Development" in Chaoyang District, Beijing
DOI: 10.3760/cma.j.cn116021-20250731-02207

党的十八大以来,我国深入实施创新驱动发展战略,中医药领域创新活跃,近年来年均通过鉴定的科技成果约600项,但转化率不足10%[1],大量成果未能投入市场应用。其关键原因之一是兼具中

医药专业背景与技术转移能力的复合型人才严重短缺。传统培养模式长期忽视对这类人才的培养，导致专业课程、师资及实践等方面的资源匮乏。在此背景下，依托国家政策及交叉学科发展机遇，设立中医药技术转移硕士专业学位，是破解转化瓶颈、系统培养专业化人才、支撑中医药产业高质量发展的重要途径。

1　技术转移专业教育发展概况

我国技术转移学历教育始于21世纪初。2002年，北京机械工业学院率先开设“科技成果转化”本科专业，次年海淀走读大学跟进设立[2]。2008年，北京工业大学在软件工程硕士下开设技术转移方向，开创了硕士层次培养先河。2017年，国务院印发《国家技术转移体系建设方案》[3]，提出“鼓励有条件的高校设立技术转移相关学科或专业”，推动了高校技术转移人才培养制度化探索。经过多年实践，国内高校形成了3类主要培养路径：一是学位嫁接，即在工商管理硕士、工程管理硕士等现有专业学位下开设技术转移方向，在通识课程框架内嵌入技术转移特色专业与实践课程；二是设立独立学位授权点，如上海交通大学和天津大学的技术转移专业硕士；三是协同培养模式，如同济大学通过校企合作开展项目驱动实战训练。近年来，我国技术转移专业教育取得初步进展，据2025年招生信息统计，全国已有11所高校正在开展技术转移硕士培养。

欧美发达国家培养模式强调实践导向与领域聚焦。例如，德国史太白大学要求学生必须将成果成功转移并创造利润才能毕业，将实践成效作为学位授予的硬性标准[4]；美国麻省理工学院依托生物医学优势，建立实验中心与孵化基地，让学生参与技术转移全流程[5]；密歇根大学则聚焦物理、化学等高转化潜力领域，邀请行业专家授课和指导项目，强化产学对接[6]。实践表明，成功的技术转移教育须立足学科优势、深化产教融合、构建能力本位的培养体系。这些经验为构建中医药技术转移硕士培养体系提供了重要的模式借鉴与路径启示。

2　中医药技术转移人才存在的主要问题

2.1　人才供给总量不足，规模化培养亟待加强

中医药作为我国独特的原创科技资源宝库，其巨大的创新潜力催生了对专业技术转移人才的持续旺盛需求。然而，2024年高校科学研究与实验发展（research and development，R&D）数据显示[7]，医药院校在科技服务人员规模、人均效能和成果产出等关键指标上均处于较低水平（表1）。

在人才规模方面，医药院校校均科技服务人员仅29.5人年，远低于农林院校（62.3人年）和工科院校（40.2人年）。这种人才配置“洼地”现象在中医药院校中尤为突出。全国42所中医药院校中，超过50%未设立专职技术转移岗位，即便设置了该岗位，也多只有2~3人，形成了人才需求旺盛与专职岗位缺位之间的现实矛盾。究其原因，中医药科技成果转化具有特殊性与复杂性：一方面，其理论体系独特，诊疗方法多基于整体观念和辨证论治，技术成果常兼具医理和药性，对转化人员的专业背景提出了更高要求；另一方面，中医药科技成果转化需经历从临床前研究到新药注册审批的完整流程，周期长、环节多，且需遵循《中医药法》《药品管理法》等专门法规，转化过程的规范性和专业性均高于其他领域。但长期以来，中医药院校在资源分配上偏重临床教学与基础研究，技术转移岗位在设置和资源投入方面未得到充分重视，导致既缺人、更缺懂行人的局面长期存在。人才规模不足进一步制约了成果转化效率。医药院校全时人员年均承担项目数仅1.11项，不足工科院校的一半；专利转让及许可合同数为1 064项，仅为工科院校的6%。中医药成果中蕴含大量隐性知识，其价值评估与知识产权布局本身就颇具挑战性，加之缺乏具备中医药与知识

表1　2024年我国各类高等学校R&D成果应用及科技服务情况

学校类型	学校数量	R&D成果应用及科技服务全时人员（人年）	R&D成果应用及科技服务项目数（项）	专利转让及许可合同数（项）
综合大学	566	25 974	49 647	8 705
工科院校	876	35 174	76 274	17 346
农林院校	97	6 045	14 175	1 052
医药院校	207	6 105	6 796	1 064
师范院校	204	4 695	8 632	1 505

产权复合背景的“转译型”人才，导致大量创新成果难以进入实质性转化阶段。

2.2　人才专业能力薄弱，专业化教育亟待推进

技术转移是指制造某种产品、应用某种工艺或提供某种服务的系统知识，通过各种途径从技术供给方转移至技术需求方的过程，这一过程涉及复杂的技术、经济、管理等活动[8]。中医药因拥有独特的理论和技术体系，相较于一般技术转移，更具专业特殊性与复杂性。这就要求从业者不仅要融通中医药学、管理学、法学等多学科知识，还要掌握适配中医药领域的技术评估、商业谈判与项目管理等实务技能。

从实际情况来看，现有人才的专业能力与上述复合要求还存在较大差距。一方面，市场化机构的技术转移人员虽熟悉通用转化流程，但对中医理论体系和技术规范理解不足，难以精准把握成果的中医内核与优势，也无法有效判断其研发合规性和市场前景，导致其服务大多停留在信息中介、供需对接等初级阶段[9]。另一方面，当前高校及科研机构中负责技术转移的岗位，多由行政或管理人员兼任。这些人员虽具备一定的专业素养，但往往缺乏技术评估、专利布局、商业谈判等核心转化技能和市场实战经验，对成果的商业潜力和产业化路径缺乏精准把控。“懂专业者不精转化，精转化者不懂专业”这一能力悖论，揭示了现有人才培养模式在专业化设计和系统性构建方面存在不足。

3　中医药技术转移硕士专业学位设立的必要性与可行性

3.1　多元培养路径的比较劣势与独立学位设置的必要性

确立科学可行的路径，是保障中医药技术转移人才培养质量的前提。从国际经验来看，西方国家已将技术转移人才的前期培养融入普通高等教育体系[9]。但在我国，由于技术转移一直未被当作一门专业学科来研究，目前主要采取职业培训、学位嫁接、协同培养等模式培养人才。然而，现有培养模式所产出的人才，其能力结构与技术转移人才标准存在一定差距。职业培训虽有培训门槛低、时间灵活、选择丰富等优点，但受制于时长、师资、教材、教学方式，甚至参与者自身条件，难以批量培养技术转移高层次人才[10]。通过学位嫁接模式培养，由于并非将技术转移作为一个专业来设计培养方案，其知识体系受宿主学科约束，所培养人才的知识结构和能力结构的系统性较弱，在规模化和规范化培养方面都受到限制[2]。协同培养虽提升了实践性，但其项目驱动的特性易导致培养过程碎片化且难以持续。而专业学位研究生教育作为培养高层次应用型专门人才的主渠道，其系统化、规范化的培养范式，恰好能够弥补上述模式的缺陷。它以行业发展需求为导向，致力于培养专业能力扎实、职业素养突出的高层次应用型人才[11]，这与中医药技术转移对复合型、实战化人才的核心需求高度契合。

3.2　国家政策体系的持续完善与制度可行性

党的十八大以来，我国深入实施创新驱动发展战略，将科技成果转化摆在突出位置，技术转移人才队伍建设日益受到重视。从 2017 年《国家技术转移体系建设方案》首次明确“鼓励有条件的高校设立技术转移相关学科或专业”，到 2020 年《关于进一步推进高等学校专业化技术转移机构建设发展的实施意见》指出“开展技术转移专业学历教育”，再到 2023 年《高质量培养科技成果转移转化人才行动方案》进一步提出“推动有条件的高校开设技术转移相关课程、学科专业，开展学历、学位教育”。一系列政策不断出台、持续深化，既反映了国家对技术转移人才队伍建设的高度重视，也为高校设立技术转移专业学位提供了明确的政策依据和发展方向。

3.3　先行院校的成功实践与模式可行性

2021 年，上海交通大学获批全国首个“技术转移专业硕士（Master of Technology Transfer, MTT）学位点”，聚焦生物医药、人工智能等国家发展关键战略领域，构建了涵盖 2 大方向、3 类师资、5 种能力、6 大课程模块和终身学习平台的“2+3+5+6+X”培养体系[12]，目前该项目已累计招收 4 届近 600 名学生，助力 33 项成果转化，融资超 12 亿元[13]。该项目的成功实践为我国技术转移专业学位教育提供了重要的范式参考。首先，构建了交叉学科基础、专业课程体系与产业实践应用三位一体的系统化培养路径，为新兴交叉学科专业学位建设提供了架构模板；其次，通过双导师制与真实项目驱动深度融合的机制，实现了人才培养与产业需求的有效对接；此外，该项目在技术转移专业学位设立方面的突破性实践，为同类交叉学科专业学位建设开辟了可行路径。中医药院校可借鉴其成功经验，依托自身学科特色，构建契合中医药行业发展需求的专业学

位，为培养高水平复合型中医药技术转移人才提供有力支撑。

4　中医药技术转移硕士专业学位培养体系构建

4.1　培养目标

本专业学位旨在面向中医药传承创新与科技成果转化战略需求，培养具备“懂专业、精转化、善实战”核心素养的高层次、应用型专门人才。毕业生应具备系统的中医药理论与产业知识，精通技术转移全链条实务，能够胜任中医药科技成果的评估、保护、运营与商业化等工作。

4.2　“三阶梯”课程体系

课程是教育活动的核心，其质量直接决定人才培养的最终成效[2]。为应对中医药领域法规特殊、知识隐性、转化周期长等现实挑战，并满足行业实际需求，参照《国家技术转移专业人员能力等级培训大纲（试行）》[14]，构建“中医药专业基础—技术转移核心能力—行业实践创新应用”三阶梯递进课程，见表2。该课程体系贯穿培养全程，旨在引导学生完成从建立“为何转”的认知，到掌握“如何转”的方法，最终形成“转得好”的实战素养这一完整的能力进阶过程。

4.3　“四方协同”实践教学体系

实践教学是连接理论知识与现实应用的重要桥梁，为实现“善实战”的培养目标，本体系构建了“校—医—企—服”四方协同的实践机制，其框架与内容如图1所示，具体实施包含3个层面。

表2　中医药技术转移专业三阶梯递进式课程设置

课程模块	课程名称
中医药专业基础模块	中医药领域导论及前沿
	中医药科技发展与成果转化现状
	中医药知识产权保护与运营
	中医药科技成果转化政策解读及运用实务
	中医药成果转化案例研讨与分析专题
技术转移核心能力模块	技术转移基础理论
	国际技术转移
	中医药科技成果转化流程
	中医药科技成果价值评估
	中医药技术转移需求甄别与分析
	专利申请和撰写
	商务谈判和商业计划书撰写
	中医药技术转移项目管理及运营
行业实践创新应用模块	中医药专题讲座和成果转化路演
	中医药技术转移项目孵化与管理模拟
	中医药相关技术转移机构实习

一是建立四方协同合作平台。由高校牵头，联合医疗机构、企业和技术转移服务机构，构建专门的中医药技术转移专业协同培养体系。高校作为管理主体，负责师资选拔、理论教学与学位管理；医疗机构提供临床研究数据、病例资源与初级应用场景；企业界定产业需求，开放中试、生产及市场渠道作为实践窗口；服务机构提供知识产权、法律合规、

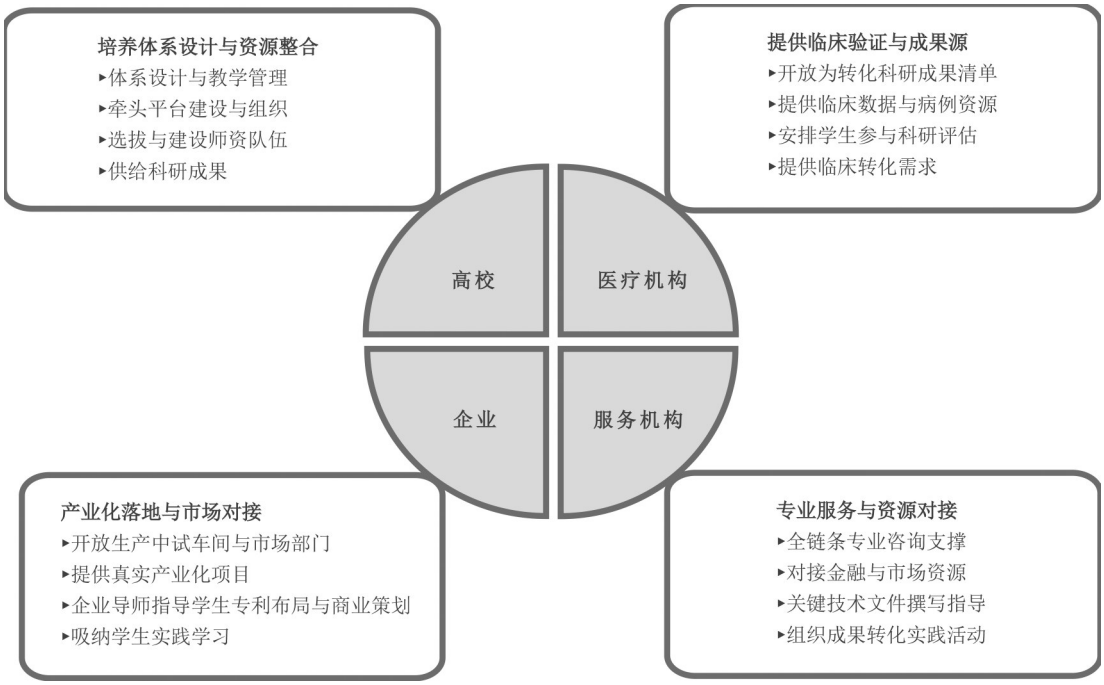


图1　“校—医—企—服”协同实践教学示意图

投融资决策等方面的专业支撑。

二是联合开发实践教学项目。实践项目源自协同单位的真实中医药科技成果转化需求。实行“学术导师 + 产业导师”双导师制，由校内导师把控研究方向和学术规范，企业或服务机构的导师指导实际操作。学生需全程参与至少 1 项完整的技术转移项目，承担技术评估、专利布局、商务谈判等具体任务，将项目成果与实战表现纳入能力评价，并作为学位授予的核心依据。

三是构建常态化评审反馈机制。由各方负责人共同对实践项目进展和学生能力成长进行综合评估，并将实践环节中发现的新问题、产业反馈的新需求传递至课程体系，促进教学内容持续优化，从而构建起“实践反馈—课程优化—能力提升”的闭环式改进机制，确保培养体系始终与产业发展相适应。

4.4　“引育结合”复合型师资队伍

师资是保障中医药技术转移人才培养质量的第一资源。当前高等教育体系中，大学教师大多是在获得硕士或博士学位后直接进入教学岗位，普遍具备扎实的理论素养和科研能力，但实际工作经验相对匮乏，难以精准把握行业实际岗位需求[15]。由于该专业兼具高度理论性与实践性，为保证教学质量，本专业学位设计了“引育结合”的师资队伍建设路径。一是建立产业导师选聘机制。设立特聘岗位，从技术转移机构、中药生产企业和医疗机构中选聘具有 10 年以上实战经验的专家，让他们承担实践课程教学与项目指导工作。二是实施教师能力提升计划。定期组织教师参加中医药技术转移专题培训与进修项目，要求教师在规定时间内完成相应产业实践，并将这一实践情况纳入职称评聘条件。三是构建跨学科教学团队。成立由中医药学、管理学、法学等学科教师组成的课程组，共同开发模块化教学内容，开展团队授课。四是完善教师评价体系。将参与技术转移教学、指导学生实践项目、取得转化成果等情况纳入教师绩效考核指标，设立“产教融合贡献奖”等专项激励。

4.5　建立能力导向评价机制

评价机制遵循目标导向、过程评价、结果认证原则，基于 3 大核心素养，将抽象培养目标转化为可观测、可测量、可评价的具体行为指标，形成与课程体系及实践环节对应的评价框架。同时参考《中医药领域技术经理人能力水平评价指标体系》[16]，以确保其与行业人才需求同步，具体评价维度和指标见表 3。

4.6　试点研究与效果验证设计

4.6.1　前期实践基础

为支撑试点方案，北京中医药大学已围绕“技术转移人才培育+成果转化实践”开展探索，为学位设置提供前期经验积累。

第一，机构职能与平台建设已臻成熟。学校构建了前端筛选（成果库、需求库、项目库）、中端对接（法律咨询、合同起草等）、后端跟踪（企业培训、技术驻场等）的全链条转化路径。仅 2025 年就举办中医药成果推介活动 108 次，覆盖 2 000 余人次；近 5 年推动 30 余项成果转化落地，合同金额超 3 亿元。学

表 3　中医药技术转移硕士专业能力评价维度与指标

素养维度	评价指标	能力内涵说明	考核方式
懂专业	专业知识掌握度	掌握中医药核心理论体系，能准确解读科技成果的中医内涵与科学价值	课程考试、文献评析报告
	产业动态认知力	熟悉中医药产业政策、技术前沿、市场格局及知识产权/伦理法规等关键要素	产业分析报告
精转化	技术价值评估能力	能运用专业工具与方法，对中医药成果的技术成熟度、市场风险与商业化潜力进行综合分析	技术评估报告、项目可行性分析
	知识产权布局与运营能力	能完成中医药专利检索、撰写与布局规划，设计中药品种保护等特定策略	模拟撰写专利、知识产权保护方案
	商业转化与谈判能力	能制订商业计划书、设计市场化路径，具备商务谈判与风险防范实战技能	商业计划书撰写、谈判模拟表现
善实战	项目全过程执行贡献度	在真实项目中承担具体任务（如技术评估、专利布局、商务谈判），能解决关键问题，形成阶段性成果	项目过程记录、合作单位评价、阶段性成果报告
	转化成果落地效能	推动项目取得实质性进展，如达成专利申请/许可、合作意向、完成中试等，或形成可落地、通过评审的商业计划书	专利证书/受理书、合作协议、商业计划书评审意见
	职业素养与协作精神	展现出责任心、职业道德、主动性与团队协作能力等	导师综合评价、团队协作互评、实践参与记录

校并于2020年获批建设中医药院校中唯一的“国家知识产权信息服务中心”，该中心与学校自建的一体化信息服务、知识产权管理、科技园管理3大系统构成实体支撑。

第二，学位教育雏形已验证可行。管理学院作为“中医药知识产权人才培养基地”，已在公共管理硕士学位下先行先试，开设“中医药成果转化与知识产权”培养方向。学校既针对性地开设《中药知识产权实务》等核心课程，又建立“校—企—服”协同实践机制，安排学生进入技术转移机构实习并参与真实项目。目前已累计培养13名学生，超半数学生从事中医药成果转化相关工作。

第三，专业化培训与人才储备基础扎实。学校积极整合校内外专家资源，通过邀请国家知识产权局等机构专家开展专题培训、举办中医药专利检索大赛等多元化途径培育专业人才。相关活动已累计覆盖师生5 000余人次，并有38名师生通过考核获得知识产权专业证书。这既为后续学位教育储备潜在生源，也为中医药知识产权工作筑牢人才基础。

4.6.2 试点选取依据

本研究选取北京中医药大学作为试点，主要基于其在行业内的代表性、资源协同性及实践基础。北京中医药大学作为顶尖的中医药高校，学科生态完整，在中医药院校中具有行业代表性和示范价值。该校拥有管理学院、大学科技园、技术转移转化中心，10家直属附属医院、19家非直属教学医院，还有通用技术集团、华润三九等合作企业，“校—医—企—服”协作平台成熟。依托前文所述的成果转化全链条实践、学位雏形探索及人才储备，该校具备开展“参与式培养”的实施条件与经验。

4.6.3 试点研究目标

检验“三阶梯”课程体系与“四方协同”实践机制在真实教育情境中的运行效能与资源适配度；追踪并测量学生在“懂专业、精转化、善实战”维度的能力发展轨迹；识别体系实施过程中的关键影响因素，为体系的持续优化与推广提供实证依据。

4.6.4 试点研究设计

采用单组前后测量的混合研究方法，以北京中医药大学首届中医药技术转移硕士（计划招生25人）为研究对象，开展为期3年的纵向研究，该研究覆盖研究生完整培养周期。

4.6.5 数据收集与效果评估策略

效果评估将通过三重策略展开：其一，开展纵向能力测评。基于表3所示的“懂专业、精转化、善实战”能力评价指标，开发《中医药技术转移硕士核心能力量表》（正式施测前需经预调查检验其信度与效度），在入学时、第一学年末及毕业时分别进行3次测量，分析学生能力的动态发展情况。其二，进行混合研究评估。整合量化数据和质性资料来探究成效，定量数据包括学生参与的转化项目数量、技术评估报告质量、专利申请/许可数量等客观成果，以及课程与教学满意度问卷结果；质性数据通过访谈和焦点小组座谈获取，与定量数据进行交叉分析，以明确实效成因、运行可行性及存在的不足。其三，参考外部基准。将试点学生毕业时的核心能力得分及代表性成果，与行业公认标准及同类高水平培养项目数据进行对标，同时开展雇主满意度调查，为定位培养质量、明确改进方向和评估推广价值提供外部视角。

5 讨论

本培养体系在实施中可能面临若干挑战，需从制度设计与实施路径层面进行前瞻性规划与应对。

5.1 院校资源禀赋差异与分层建设策略

中医药院校在学科实力、经费投入及地域产业资源等方面存在天然差异，这可能导致培养质量有所不同。为应对这一挑战，可以制定“分层建设、特色发展”策略。对于资源丰厚的综合性中医药大学，可优先在已有的管理学院或中医药研究院下设立技术转移系科，依托其完善的产学研平台，构建完整的技术转移学位体系，进而设立技术转移学院或研究院，培养能够引领行业发展的尖端复合型人才；对于特色鲜明但资源相对有限的地方中医药院校，则聚焦其核心优势，如区域道地药材资源、特色诊疗技术、民族医药等，打造差异化、不可替代的培养特色，培养服务于地方产业的主力军[17]。为促进整体均衡发展，鼓励建立“中医药技术转移教育联盟”，通过共建共享核心课程、共聘产业导师、共享实践基地、推动学分互认等方式，实现优质教育资源在院校间的有效流动。

5.2 跨学科师资建设的现实约束与“引育结合”路径

“引育结合”的复合型师资队伍建设可能面临现实约束，具体表现为产业导师因本职工作时间饱和、高校薪酬吸引力不足而引进困难，以及校内教师因缺乏实战经验而转化能力培养周期较长的情

况。为此，在“引”的层面，可推行“柔性引进”机制。通过设立项目导师岗，采用短期合同、成果导向的薪酬模式等方式，聘请产业专家指导毕业设计或关键实践模块[18]；设立特聘讲座教授岗，邀请顶尖专家开设短期密集课程或工作坊，以灵活的方式保障高水平产业师资的供给。在“育”的层面，可以实施“学术休假”与“产业实践积分”制度。支持骨干教师每 5~7 年带薪赴企业或技术转移机构全职实践 0.5~1 年，并将其取得的转化成果、行业咨询报告等纳入职称评定与绩效考核体系，建立稳定的校内教师能力提升与激励机制[19]。

5.3 “四方协同”机制的可持续性与治理创新

四方协同机制在一定程度上保障了实践学习的丰富性和全面性，但由于参与主体存在异质性和动力分散性，在长效稳定运行方面可能面临挑战。高校追求学术价值与人才培养目标，医疗机构关注临床效益，企业聚焦市场份额和利润，服务机构倚重业务收益，四方目标不完全一致，可能导致协同惰性。为此，可以探索建立契约协同治理模式，明确权责配置机制和收益共享模式。例如，设立“转化收益反哺基金”，将成功项目的部分收益用于支持平台运营和后续研发，形成自我造血机制；建立“轮值主席”治理机制，保障各方的话语权和参与度，使协同从制度性捆绑升级为战略性共生，确保协同机制具有可持续性。

6　结语

在国家推动中医药传承创新发展的战略指引下，探索设立中医药技术转移硕士专业学位，是应对技术转移专业人才短缺问题的一项具体尝试。本文围绕“懂专业、精转化、善实战”的培养目标，初步构建了一套融合课程、实践与评价的培养方案。该体系的科学性、适用性与实效性尚需在实践中接受全面检验并持续优化。未来研究将在课程优化、实践教学与校企协同机制等方面持续深化，以期构建更为成熟、可推广的中医药技术转移人才培养模式。

利益冲突　所有作者声明不存在利益冲突

作者贡献声明　衡宇鑫：设计论文框架、撰写论文；陈宁、刘盼：参与构思、审定论文；高茜、张玉新、侯媛媛：参与论文撰写；刘伟：确定论文选题、审定论文

参考文献

[1] 黄站梅，伍振峰，龚云峰. 中医药科研产业化的主要问题与解决思路[J]. 新经济导刊，2021(3)：72-77. DOI: 10.3969/j.issn.1009-959X.2021.03.014.

[2] 张娟，翟亚军，荀振芳. 我国设置技术转移专业学位的构想与建议[J]. 学位与研究生教育，2020(9)：37-43. DOI: 10.16750/j.adge.2020.09.007.

[3] 国务院办公厅. 国务院办公厅印发关于《国家技术转移体系建设方案》的通知[EB/OL].(2017-09-15)[2025-07-12]. https://www.gov.cn/gongbao/content/2017/content_5230265.htm.

[4] 张小燕，欧阳欢，廖子荣，等. 技术转移人才培养体系构建与实践研究[J]. 农业开发与装备，2024(5)：72-75. DOI: 10.3969/j.issn.1673-9205.2024.05.024.

[5] 罗涛. 美国高等教育培育创新型人才的经验和启示[N]. 中国经济时报，2019-04-10(005).

[6] 郭东妮. 高校技术转移模式与动力机制研究[D]. 合肥：中国科学技术大学，2012.

[7] 中华人民共和国教育部科学技术司. 2024 年高等学校科技统计资料汇编[R]. 北京：高等教育出版社，2025.

[8] 全国服务标准化技术委员会. 技术转移服务规范 GB/T33670-2017[S]. 北京：中国标准出版社，2017：9.

[9] 陈萌，付强，韩冰，等. 基于SWOT理论的中医药技术经理人培养策略研究[J]. 世界科学技术-中医药现代化，2023，25(1)：39-45. DOI: 10.11842/wst.20220816003.

[10] 成晓建. 做好技术转移人才培养的几点思考[J]. 科技中国，2020(8)：93-96.

[11] 律颖，崔爽. 医教协同背景下临床医学专业学位研究生教育模式探索与实践[J]. 中华医学教育探索杂志，2023，22(4)：500-503. DOI: 10.3760/cma.j.cn116021-20201109-01233.

[12] 刘少轩，陈建科，王诗淇. 科技金融，人才先行：上海交通大学技术转移人才培养实践与启示[J]. 北京石油管理干部学院学报，2024，31(3)：58-63.

[13] 中国教育报. 怎样培养高质量科技成果转移转化人才[EB/OL].(2024-11-11)[2025-11-07]. https://www.edu.cn/rd/expert/202411/t20241111_2641087.shtml.

[14] 科技部火炬中心. 科技部火炬中心关于印发《国家技术转移专业人员能力等级培训大纲(试行)》的通知[EB/OL].(2020-03-16)[2025-07-12]. http://www.chinatorch.gov.cn/kjb/tzgg/202003/f3198b552fb94ef2824cb2481556dd1f.shtml.

[15] 李安萍，侯赛. 服务技术转移行业专业学位研究生培养的限度与可行路径[J]. 研究生教育研究，2024(2)：80-85，110. DOI: 10.19834/j.cnki.yjsjy2011.2024.02.12.

[16] 江西中医药大学. 我校牵头起草的 1 项中华中医药学会团体标准获批立项[EB/OL].(2025-05-07)[2025-07-30]. https://kyc.jxutcm.edu.cn/info/1037/12614.htm.

[17] 陈柏强. 科技成果转化通识教育纳入理工科人才培养体系的思考与建议[J]. 北京教育(高教)，2025(2)：63-65.

[18] 兰天. 高校内部高层次人才柔性引进工作方法探析：以 F 高校为例[J]. 人才资源开发，2023(20)：9-11. DOI: 10.3969/j.issn.1003-1073.2023.20.003.

[19] 沈健，徐洪. 休假何以促进创新：学术休假的概念发展和制度变革[J]. 高等工程教育研究，2025(1)：96-103.

（收稿日期：2025-07-31）

（本文编辑：邬小梅）