

# 数据策展人走向智慧博物馆前台

常月红

博物馆数字化建设起步阶段,工作重心多集中于数字采集、三维建模和线上展示方面。随着智慧博物馆建设持续推进,资源采集和平台搭建逐渐成为基础性工作。采集之后如何整理,平台建成后如何持续产出有价值的内容,数字资源能否真正进入公众文化生活,成为亟待回应的核心命题。国家文物局发布数据显示,截至2025年底,全国备案博物馆达7188家,免费开放率超过91%;2025年举办陈列展览4.5万个,开展教育活动58.3万场次,接待观众15.6亿人次。面对庞大的公共服务体量,评判博物馆智慧建设成效不能仅以数据体量、平台规模作为标尺,能否梳理盘活数字资源、建立资源内在关联,并转化为通俗易懂、引人入胜的文化叙事,考验着博物馆的核心专业能力,数据策展人这一角色也因此走向前台。

数据是基础,但数据本身并不等同于内容。展品、影像、口述史、地方记忆、非遗记录,如果未经整理仍只是零散材料,如果缺少阐释也难以成为公众理解的知识。那么,数据策展人是什么角色?它并非取代传统策展人,

而是策展职能在数字环境中的延伸:策展对象从一件件展品扩展到一个个数据,工作场域从展厅延伸到数据库和线上平台,而“以专业判断把资源转化为公众能够理解的文化内容”这一内核不变。它不同于侧重存储维护的数据库管理员、侧重系统实现的技术人员、侧重传播触达的新媒体运营——后三者各有所长,却都不直接负责数据背后文化关系的判断与阐释。数据策展人正处于多项业务的交汇节点,推动冰冷的数据跳出编号、标签与链接的局限,为展览策划、知识解读、公共文化传播提供支撑。

这一岗位的专业能力由多重素养共同构成:一是文化研判能力,对藏品、技艺、记忆背后的脉络与价值作出取舍;二是数据与元数据处理能力,实现各类数字资源的标准化标引、分类与关联;三是语义组织能力,把零散记录组织为可检索、可关联、可复用的知识,支撑知识图谱等应用;四是版权与伦理把控能力,厘清授权、隐私与导向的边界;五是公众话语转译能力,把专业内容表达转化为公众看得懂、可使

用的文化叙事。人工智能辅助检索、算法推荐和内容生成等工具提高了效率,但内容是否准确、导向是否稳妥、版权边界是否清楚,仍离不开专业人员的严格审核把关。

当前,一些博物馆已形成丰富的数字化成果,但持续运营和有效转化能力仍显不足。有的资源长期停留在数据库中,难以服务展览和教育;有的平台建成后内容更新乏力;有的数字展示重视觉、轻逻辑,形式较新而文化沉淀不足。这些问题的根源往往不在于硬件设施水平,而在于数字资源未能深度融入博物馆日常业务链条。我们也应看到,数据策展人走向前台,本身会带来角色与权责的重新调整,需要在既有的研究、保管、技术、传播岗位之间重新划定边界,也需要相应的资源投入和制度安排,但这一过程不会自动完成。

数据策展人能力的形成离不开其实业业务场景历练,也需要制度层面的培育支撑。从岗位设置看,可在数字化或信息化部门设置相对独立的数据策展岗位,明确其在资源整理、内容把关和知识更新中的定位;从人才培养看,高

校文博、信息管理与数字人文等专业可与博物馆共建实习实训和联合培养基地,让文博人员熟悉数据标准、技术人员理解展览叙事;从考核评价看,可探索数据策展的能力标准,把“资源能否被持续整理、关联和使用”纳入智慧博物馆评估指标。敦煌研究院的资源开放、故宫博物院的知识图谱与数字孪生实践都说明,博物馆的“智慧”不只体现在展厅和屏幕上,也蕴藏于资源组织、知识流动与运行管理之中。

智慧博物馆建设最终要回到文化本身。技术可以拓展展示边界、提升管理效率,但真正具有长久价值的,是经过理解、组织和阐释之后的文化内容。数据策展人走向前台,标志着博物馆数字化正由资料留存转入深度利用。展览形成的研究成果、数字资源和公众反馈,可以继续服务教育活动、学术研究和 社会参与,成为不断积累的知识资源。平台和数据库中的资源不会自动产生意义,唯有在持续的整理、阐释和使用中,才可能成为公众看得懂、用得上、愿意参与互动的文化内容。

(作者系华夏文化促进会副会长)

# 陶瓷文化IP重塑文旅产业新生态的路径研究

于 瑶

徐珺璐

作为中华文明的重要名片,陶瓷用泥土与火焰书写了中华民族生生不息的创造史,其不仅具有极高的实用价值,更承载着深厚的审美意趣与人文精神。陶瓷工艺以陶器与瓷器制作技艺为核心,涵盖选材、成型、施釉、烧制等复杂工序。如今,陶瓷文化正以开放的姿态向世界讲述中国故事。陶瓷产业作为中华优秀传统文化的重要载体,当前正处于从“制造驱动”向“文化驱动”结构性转型的关键阶段。从产业实绩看,这场转型非纸上谈兵:依托江苏省级立法保障赋能产业发展,宜兴陶瓷产业总规模突破300亿元;荣昌陶瓷构建起“文化+产业+人才+旅游”的融合生态,全产业链产值超50亿元;景德镇更是以“一轴五陶”重塑城市旅游格局,全力打造世界级陶瓷文化旅游目的地。这些跃动的数字共同描绘出一条从“产品经济”向“体验经济”攀升的轨迹。然而,在陶瓷产业加速奔跑的同时,也出现一些矛盾和问题。当前,各陶瓷产区普遍推行“陶瓷+文旅”发展模式,但文化资源市场化转化效能不足。丰厚的历史遗存、精湛的工艺技法仍作为静态遗产“沉睡”在博物馆和县志里,未能转化为可传播、可衍生、可消费的特色文化符号,文化价值未能有效落地变现。同时,文旅体验产品也出现同质化倾向。部分产区陷入“千窑一面”“千镇一面”的发展困境,雷同的陶艺体验课、“古窑”参观动线、高度相似的文创伴手礼等产品层出不穷,缺乏核心特色与差

异化竞争力,难以有效带动游客的二次消费。此外,陶瓷文化IP开发体系尚不完善,使得部分陶瓷文化资源处于“有说头、没看头、少玩头”的发展境地,市场吸引力与可持续运营能力不足,制约了产业提质增效。

在此背景下,如何以陶瓷文化IP构建为抓手,打通产业上下游链条,丰富文旅体验场景,提升区域陶瓷品牌价值,推进陶瓷产业与文旅产业的深度融合,成为当前亟待研究的重要课题。结合景德镇等陶瓷产区的探索实践来看,依托优质文化IP赋能产业发展,是破解当前发展瓶颈、推动陶瓷产业转型升级的核心突破口。

**挖掘在地符号,让文化资源“活”起来**

我国陶瓷产业具备深厚的文化资源禀赋,窑口文脉、经典器型、工艺范式、遗产空间等,均具备打造高辨识度地域文化符号的基础价值。其核心建构逻辑可遵循“在地文化梳理—核心符号萃取—文化IP赋能与符号重塑,已演变为承载历史文脉、具备收藏价值与市场溢价的特色文化IP。由此可见,立足在地文脉进行符号提炼与叙事重构,已然

成为新时代陶瓷文化活态传承与产业能级跃升的重要途径。

**打造沉浸场域,让消费体验“深”下去**

陶瓷文化IP从符号走向价值变现,关键在于将其转化为可感知、可参与、可沉浸的体验场景。当前,消费需求已从物质效用转向意义体验和情感共鸣,游客不再满足于“买一件瓷器”,而希望“看一次开窑、做一件瓷器、上一堂陶艺课”。在这方面,各地先行实践已初具雏形。研学体验是转化落地的第一条路径。景德镇打造“上镇学艺”品牌,让游客在亲手触碰陶泥的过程中感受传统技艺的温度。沉浸式数字演艺是第二条路径。《何以景德镇》VR(虚拟现实)大空间剧目,将瓷土原料开采、作坊生产、水运外销与海外文化传播等场景融为一体,引导观众在宏大叙事中读懂千年陶瓷文明。生活美学场景构建是第三条路径。荣昌陶瓷推出生活美学品牌,集“可观窑火古街、可玩手作研学、可学非遗技艺、可居陶瓷民宿”于一体,把陶瓷IP从“观赏之物”延展为“生活方式的载体”。当陶艺工坊、开窑仪式、美学小镇等多元场景转变为可供消费的文化产品,陶瓷文化的市场价值转化便有了扎实的落脚点。

**借力数字技术,让传播边界“宽”出去**

科技赋能是陶瓷文化IP突破时空边界,实现价值放大的重要驱动力。依据《关于促进文化和科技深度融合的指导意见》,陶瓷产业可从数字化保护、数字资产构建、全媒体传播消费三

大维度推进文化科技深度融合。在数字化保存与展陈端,运用3D建模、增强现实等技术对拉坯、施釉等传统技艺进行数字记录与活态展示,让依赖口传心授的制瓷技艺有“数字永续”的可能。在数字资产端,依托区块链技术支持构建陶瓷版权交易生态,保障原创设计的市场价值,让无形资产真正成为可确权、可流通的文化资本。在传播与消费端,推动陶瓷内容的多渠道分发和新消费场景转化,积极发展沉浸式体验、数字创意等新型文化业态,使陶瓷IP从地方性传播走向全网触达,从线下体验延伸为线上线下融合消费,为陶瓷IP的价值放大提供坚实的制度与技术支持。

陶瓷文化IP的构建与运营,正在为文旅产业开辟新的价值增长点。通过文化基因的深度挖掘、沉浸式体验场景的系统打造、数字技术的全面赋能,陶瓷产业能够实现从“器物输出”到“文化赋值”再到“场景营造”的递进转型。在文旅深度融合的背景下,以IP为核心竞争力撬动陶瓷产业升级,不仅关乎一个传统产业的当代焕新,更将为中华优秀传统文化的创造性转化、创新性发展提供可复制的实践范式。

〔作者单位:景德镇学院。本文系江西省教育厅大学生创新训练计划项目“‘破圈’‘突围’新文旅:景德镇陶瓷文化与旅游耦合的‘困境’与创新实践——基于对景德镇市文旅发展的实地调研”(编号:202510894006)成果〕

## 文化育人视域下硕士生导师立德树人考核评价机制构建

徐礼堂

立德树人是新时代研究生教育的根本任务,硕士生导师作为研究生培养的“第一责任人”,其育人成效、师德践行与文化自觉直接决定高层次人才培养的质量与方向。文化育人具有浸润性、渗透性、非强制性等鲜明特征,将其纳入硕士生导师立德树人考核评价机制,本质上是以制度刚性保障育人柔性,以评价导向引领育人方向,以过程管理强化育人实效。

**文化育人视域下考核机制构建理论基础**

以文化人理论。文化具有价值引领、道德滋养、精神塑造、生态构建等功能,硕士生导师考评应将中华优秀传统文化、革命文化、社会主义先进文化通过教育、实践等方式塑造青年学生的精神世界,落实立德树人根本任务,实现文化对研究生的内在气质涵养与行为规范引导。

系统评价理论。系统评价理论核心强调以整体性视角审视评价体系的整体构成,统筹研判体系内部各构成要素、要素间的关联机制及动态演变规律,最终实现评价体系运行效能的最优化。硕士生导师考评是一个系统评价体系,在建构过程中既要全面科学设计考评指标要素,以正确反映系统本质特征与运行状况,又要选用合适、恰当的考评方式方法,对系统中各要素进行量化或定性的准确评估,以帮助决策者了解系统运行状况和考评目标达成度。

发展性评价理论。该理论打破了传统奖惩性评价局限,强调评价的根本目的是促进发展,调动被评价者在原有基础上获得提升,突出评价的激励和调控功能。硕士生导师立德树人履职考评体系建构过程中,要引导导师主动发现自身的优势与不足,不断改进指导策略与方法,最大限度地实现自我发展,促进导师队伍整体水平的提高,达到学校、导师和研究生的三方共赢。

**文化育人视域下考核机制构建原则**

文化育人贯穿原则。将文化育人的理念、内容、路径与成效全面嵌入导师考评的全链条、各环节,使中华优秀传统文化成为立德树人的内生力量、重要载体与鲜明底色,推动文化育人从“软任务”变为“硬指标”,从“活动点缀”变为“制度常态”。

过程与结果结合原则。立德树人效果的呈现一般很难在短期内“立竿见影”,具有潜隐性、延滞性特征。在考评指标内容设置上,既要 有导师指导表现的及时性结果状态的衡量,又要强调导师立德树人履职指导的过程性评价,以真实反映硕士生导师指导的全过程情况。

定性与定量相融原则。立德树人工作具有特殊性,考核指标既包括可量化、外显的精确考评内容,也包含隐性、需模糊考评的概念。定量数据统计分析是考评工作开展的基础,为导师立德树人成效定性分析提供事实依据。同时,定性分析规避了纯数据驱动的“标签化”弊端。两者各有侧重,通过考评体系建设要做好“质”与“量”评价标准和方式的有机统一,以保证考评结果的全面性和合理性。

**文化育人视域下考核机制框架体系**

以问题为导向,以文化为浸润,建构导师立德树人履职成效考评机制的框架结构,主要包括谁来考评、怎么考评、考评什么、考评结果如何运用、如何保障考评实施等维度体系。

构建多元考评实施主体。大多数高校研究生导师考评工作由学校单向操作,忽视导师自身主体作用的发挥,应构建研究生教学管理部门、导师自身、同行专家、研究生群体等“四位一体”的考评工作实施主体。

合理运用考评方式方法。建立分类考核评价制度,针对不同学位类型的导师采取不同的考核方式和考核标准。除突出基本素质考核外,学术型硕士生导师应加大科研能力水平及其指导成效的考核权重,强调科教融合;专业学位硕士生导师加大创新实践能力及其指导成效的考核权重,突出产教融合。这符合导师自身发展实际需要,也有利于引导不同学位类型研究生培养侧重点的导向。同时,运用层次分析法等定性与定量研究手段,确定考评指标的相对重要程度和所占的权重。

制定科学考评指标体系。一是考评指标维度确定。根据教育部印发的《关于全面落实研究生导师立德树人职责的意见》中“研究生导师必须具备的三大基本素质和七个方面职责”,将文化育人深度融入,确定考核评价维度,即一级指标5个,二级指标16个。第一,思想政治素养,主要考察导师思想政治觉悟、师德师风表现、文化育人意识。第二,价值引领铸魂,主要考察对研究生的理想

信念教育、优秀文化浸润以及人文关怀。第三,科研育人过程,强化学术道德规范、科研创新能力培养、学科文化传承。第四,实践育人过程,突出专业实践能力培养、社会服务与责任担当、工匠精神弘扬。第五,育人成效情况,主要以研究生人文素养提升、综合素质发展、就业质量、取得突出业绩等为主要依据。二是考评指标维度内容与权重调整。为提高考评内容的适用度,在三级指标的要素内容中,各学科(专业领域)可结合导师学位类型和研究生培养的特点,制定符合评价要素要求的具体内容,以实施分类考核,着力增强考评体系的科学性、动态性和易操作性。在二级指标权重中,学术型导师可适当提高“研究生科研创新能力培养”权重,专业学位导师可适当提高“研究生专业实践能力培养”权重,强化人才培养的适配性。三是考评指标维度权重确定方法。指标权重占比大小表现出在硕士生导师立德树人履职考评体系中的相对重要性程度,运用层次分析法确定各指标权重。

有效运用考评结果。一方面,充分发挥考评的导向诊断功能,让导师按考评指标内容检视自己的行为,规范约束自己,同时主动反思考核结果,有针对性地自我提升。另一方面,通过考评发挥激励先进、鞭策后进的作用,营造积极向上的良好氛围,整体提升导师队伍育人能力。对考评结果优秀的导师进行物质与精神奖励,总结先进典型事迹进行广泛宣传,发挥示范与引领作用,并在职称评定、职务晋升、项目申报、评优评优等方面优先推荐,提升导师立德树人工作的成就感和获得感。对周期性考评未达标的导师进行约谈,分析总结原因,加强业务培训,搭建提升和成长的平台。

完善考评实施保障措施。强化考评工作组织领导,建立健全宣传、教育、奖惩、监督等考评工作长效机制,明确考评程序与要求,规范考评工作实施,确保考评取得实效。第一,成立考评组织机构。由分管校领导牵头,统筹研究生工作部、领导小组负责组织全校硕士生导师周期性考评工作开展,二级学院具体负责实施。第二,制定文化制度保障。出台文化育人实施细则的考核办法,使考评有依据、执行有力度。第三,创建考评网络管理系统。导师和研究生将导学过程、文化活动开展等相关材料上传系统,实现全过程可记录、可查询,减少考评工作开展时相关佐证材料收集的困难,确保考评工作顺利实施。第四,建立考评申诉监督机制。对形成的考评意见与结论如实地向导师反馈,并进行公示,接受监督。若对考评结果有异议,可向校级考评领导小组申请复议,积极营造民主、和谐、公正的考评氛围。

〔作者系阜阳师范大学马克思主义学院副教授。本文系2023年度安徽省新时代育人质量工程项目(重点)“新时代硕士生导师立德树人职责考评机制构建研究——基于地方高校视角”(编号:2023jyxggjyY202)研究成果〕