

中国博物馆策展人制度本土化的历程与发展

段晓明

(湖南省博物馆 湖南长沙 410005)

内容提要:策展人制度是欧美发达国家博物馆普遍采用的一种机构运作模式。西方博物馆先进的理念和做法为中国博物馆带来了许多有益的指引,但由于中外国情、体制机制和发展根基等方面差异,中国博物馆难以照搬西方策展人制度。如何在现有体制下最大化地吸收、转化并发挥该制度优势,是中国博物馆人正在思考的问题和探索的方向。

关键词:博物馆 策展人制度 本土化 差异 吸收 转化

中图分类号:G260

文献标识码:A

“策展人制度”^[1]或“策展人负责制”,是欧美等发达国家博物馆普遍采用的一种机构运作模式。该制度以策展人为核心,带动机构各项工作运转,一方面便于全局统筹、整体协调和跨部门合作,使工作效率最大化;另一方面,也有助于营造以专业为导向、以将研究成果转化成展览为目标、以服务公众和资源共享为使命的机构文化。同时,“策展人制度”能够促进藏品的使用,形成馆藏保护—研究—展示相互推动的局面,利于博物馆工作良性循环和可持续发展。国内博物馆近年来也开始借鉴西方的策展人制度,但是尺度、效果不一,笔者结合国内博物馆运行特点,对策展人制度与中国博物馆实际工作结合的现状与前景,试分析一二。

一、他山之石:接触与尝试

改革开放以来,尤其是20世纪90年代中期以来,中国博物馆的数量急剧增加,这同时引发了博物馆界对博物馆运行与管理机制的思考。其时,中国绝大多数博物馆依然沿用苏联博物馆的“三部一室制”(保管部、陈列部、群工部与办公室),部门分隔、服务水平低下、不重效益、管理不力等问题已暴露出来^[2]。由此,中国博物馆界愈来愈多地将目光投向国外。

1991年,时任上海博物馆馆长的马承源即提

出学习欧美博物馆的业务体制:“苏联模式的缺点,主要是强调行政领导的作用。欧美博物馆的体制,较多地强调专家的作用。”为此,该馆在改革时打破了原有的行政建制,解散陈列研究部,将专业组升格为专业部,成立了青铜器研究部、陶瓷研究部等四个部门,以解决原来由馆长兼任陈列研究部主任却“兼而不顾”以及如何“调动知识分子、专家积极性”的问题^[3]。

由美国梅隆基金会(The Andrew W. Mellon Foundation)赞助、中国国家文物局合作开展的中国博物馆馆长培训项目(以下简称“梅隆项目”)为中国博物馆行业正式接触和系统了解策展人身份与制度打开了窗口。2001—2004年,先后四批共11位中国博物馆高级管理人员赴美参加了梅隆项目。在梅隆项目中,美国博物馆在教育 and 公共服务方面所体现的功能、在管理和运营方面的做法,尤其是完全有别于中国博物馆运行模式的“策展人负责制”给第一批“放眼看世界”的馆长们带来了巨大的触动和启发。

天津博物馆在建馆之初就筹划实施“具有一定业务主管性质的‘垂直式’业务管理机制”。所谓“垂直式”部门设置,是指打破过去“三部一室制”中按照博物馆功能设置部门,转而以藏品的类别设置业务部门。具体做法是将原陈列、保管、

收稿日期 2018-08-16

作者简介 段晓明(1975—),男,湖南省博物馆馆长,主要研究方向:博物馆管理。

基金项目 国家文物局“博物馆策展人制度专题调研”(2015—2016)阶段性成果。

©Njmw.com All Rights Reserved. http://dnwh.njmw.com/

群工等业务部门及分布在行政职能部门的业务人员打乱,按业务研究方向及本人意愿重新组合,根据馆藏文物类别和性质设立部门;每个业务研究部门有自己的文物库房和展厅,负责本部门所有藏品的管理,同时积极开展藏品研究、展览策划、撰写讲解词等工作。该机制的优势在于业务人员每天都能接触藏品,可加深对藏品的各种研究;有助于培养集藏品保管和鉴定、展览研究、宣传教育于一身的复合型人才;可使各业务部门的工作更加具体化等^[4]。

湖南省博物馆先后于2002年和2009年进行了两轮较大的体制机制改革。2002年,湖南省博物馆在对人事制度(竞聘上岗)和分配制度(分配适当拉开差距)进行改革的同时,将原保管部的藏品收藏与保管职能移交给古代文物陈列部和近现代文物陈列部,保留原有的藏品登录和总账管理职能。原来负责藏品研究的古代部和近现代部由不管藏品变为直接管理相应的藏品库房(即业内所谓“一条龙”制),从而最大可能地消除藏品利用与保护中的机构壁垒。在此基础上,该馆于2009年“大部制改革”中,进一步把原古代和近现代文物陈列部细分为青铜组、马王堆组、陶瓷组等五个研究不同类型藏品的专业团队,并与藏品总账室、文保技术中心、展览组合并为“典藏研究与展示部”,以进一步突出由不同类型馆藏的研究人员组成策展团队这一基本的组织架构^[5]。

西方博物馆策展人制度的理念和做法,让中国博物馆认识到部门割裂造成研究人员接触不到藏品、无法生成展览等后果。因此,第一批实施机构改革的博物馆都采用了几乎一致的途径:把藏品库房划归到研究人员的管辖范围,解决文物保用统一的问题。

经过二十年左右的摸索与实践,中国博物馆在“领军馆”的带领下发生了较大改观:原创展览数量剧增,内容也更加多元;研究人员向策展人转型,并掌握更多的话语权;策展人带领下的跨部门、跨机构甚至跨行业合作已成常态……然而,由于各种原因制约,中国博物馆与西方博物馆在策展人制度方面依然存在较大的差距。

二、南橘北枳:差异与反思

尽管欧美博物馆的策展人制度已被证实成功有效,也为中国博物馆的发展带来了重大改变,但由于中外体制国情、博物馆基本情况和机制等方面差异,中国博物馆不可能全盘照搬西方策展人制度,甚至在对局部的借鉴和改造上,仍未

完全消除阻力。

首先,博物馆机构和文物所有制存在差异。中国博物馆多为国有资产设立。根据《中华人民共和国文物保护法》:“中华人民共和国境内地下、内水和领海中遗存的一切文物,属于国家所有。”^[6]即国家对博物馆有绝对的主导权。与之相较,美国私立博物馆与政府设立的博物馆比例分别为65%和23.6%(另有高校博物馆等分类),而无论是国立、州立、市立、郡立还是私立,绝大部分博物馆是在私人藏品捐赠或信托基础上建立的,并且没有一家博物馆从藏品到馆舍完全由政府包办建立,即使国立的史密森博物院(Smithsonian Institution)和华盛顿国家美术馆(National Gallery of Art, Washington)也不例外^[7]。这种机构性质决定了美国博物馆普遍在藏品和人事、财务管理上有更多的自主权。比如,策展人管理自己研究领域的藏品,可随时使用,甚至可以提议对其中重复、多余、有害的藏品进行拍卖、交换或销毁;对于藏品使用中造成的损坏,一般机构会认定为意外状况,争取保险赔偿而非追究个人责任。但在中国,文物安全是博物馆的头等大事,特别是在众多博物馆还未完全摸清家底的情况下,尽管改革者一再试图向研究人员(更遑论公众)开放库房,但其中所隐藏的文物安全等方面的风险,博物馆馆长个人难以背负^[8]。加之部分保守的保管人员希望继续封锁资料、垄断资源,会人为制造一些藩篱,使得大部分博物馆的研究人员至今也未能“自由”接触藏品。研究人员使用藏品是策展人制度建立的前提,脱离了藏品的研究和策划,策展人工作只能沦为“无米之炊”。

其次,在人事和财务方面,美国无论是公立还是私立博物馆,运营经费的全部或部分来自捐赠和机构创收,管理模式基本上都实行理事会领导下的馆长负责制。馆长由理事会任命,对理事会负责;策展人由馆长挑选任命,全权负责某一藏品部门的一切事务,对馆长负责,具有高度的决策权^[9]。在薪资制度上,策展人的薪酬由馆长决定,部门内部专业人员的人选及薪酬则由策展人确定^[10]。根据资历、机构需求及年度考核结果,不同级别的人员之间薪酬差距很大(如策展人的年薪可能是策展助理的若干倍),策展人、副策展人等同级之间的薪酬也会有差异。而中国的博物馆为隶属于国家的文化事业单位,馆长由博物馆的上级主管政府部门任命,编制内人员由主管部门根据博物馆需求统一考试录用;博物馆员工的

薪资采用国家工资制——同等类型和职称的人员薪酬基本相同。即博物馆尚不能完全自主地选择所需的专业人才,研究人员是否策展对基本收入没有实质性影响,策展人也没有权力左右部门员工的待遇。实际上,博物馆宏观管理体制决定了策展人制度的建立还缺少两个必要条件——激励机制和策展人权力。

再次,除了上文提及的西方博物馆可以根据展览的社会与经济效益自由决定策展人和策展团队的薪酬之外,展览作为博物馆面向大众的重要科研成果、智力产出和艺术创作,西方国家已较为普遍地认定展览创造的社会和艺术价值,可与科研项目、文化工程、电影/文学/音乐等属于平行序列。如美国大都会艺术博物馆(The Metropolitan Museum of Art)等机构每推出一个展览,便会引起当地乃至全国的追捧和热议;国际博物馆协会(International Council of Museums, ICOM)、美国博物馆联盟(American Alliance of Museums, AAM)等行业组织也设立有展览奖项,对博物馆行业内有杰出表现的个人和集体给予嘉奖。较之而言,中国目前尚未为这一形态的作品建立独立的价值认定与荣誉体系。尽管国家文物局自1997年以来持续举办“全国博物馆十大陈列展览精品”评选活动,且在业内产生了一定的示范引领效应,但目前仍处于困境,那就是作为知识和作品生产者,国内展览的策划者既无法获取如电影、专利等经济效益,也仍缺失如文学奖、科研成果奖等名誉和奖金方面的实际认可。

最后,策展人职位在西方已有几百年的历史,伴随着收藏文化和博物馆工作的发展,策展人的培养教育和选拔任用已形成较为成熟的模式。例如,早在1882年,法国文化部即开设卢浮宫学院(Ecole du Louvre)专事博物馆策展人培育,旨在培养“拥有百科全书式艺术学养”的策展人^[11]。策展人的专业多为艺术史或与某馆馆藏领域相关,职业道路通常从馆藏基础研究到策展人助理、副策展人再至策展人。除专业外,西方博物馆对策展人的学历均要求硕士及以上(一般为博士)。“博物馆成功与否,关键何在?不在建筑、不在展示,亦不在文物标本资料,而在‘学艺员’(curator 日文翻译)。”^[12]作为博物馆成败的关键所在,策展人被寄予非常高的期待:除了专业领域的深入研究,还需有百科全书式的知识储备;除了必备学术层面敏锐的洞察力,还得成为技术上面面俱知的“万金油”;除了拥有问题意识、批判思考、

创新等学者品质外,还需具备决策、组织、沟通、激励等管理能力;另外,策展人还需要具备学术诚信、开放的视野与胸怀、人文关怀精神等特质。

策展人在中国博物馆界仍是一个相对较新的头衔。由于中国博物馆性质和旧有体制,典藏研究员多为考古、历史或某一器物门类专业出身,整体学历水平与欧美博物馆相比仍有一定差距。除了专业学历,阻碍中国博物馆策展人制度推行的力量或许更多地源自陈旧观念的盘踞。正如段勇所观察,由于美国博物馆重视馆藏的利用,因而能有效地展示藏品——展览的策划即成为策展人最重要的日常工作^[13]。尽管如何让躺在库房的文物“活起来”,如何提高藏品可及性也是中国博物馆关注的热点问题,但难以突破的瓶颈是藏品的展示取决于藏品专家的研究成果,而藏品专家往往以“研究者”自居,埋首研究工作,不关心(当然很多情况下也因无权涉足)藏品的展示。因此,中国博物馆策展人制度的推行还有赖于策展人身份的确定和专家们将学术成果积极转化为展览输出的价值观念的转变——身为策展人(而不仅是研究员),其最核心的责任是策划展览,为了达到此目标,在做好藏品研究与保护工作的基础上,思考藏品的最佳展示方式(形式设计)和最大影响力(宣传),发掘藏品在审美和教育方面(教育、出版、文创)的重要意义等工作也顺理成章地成为其分内职责。另外,围绕收藏、研究、展览这三大核心职责,策展人需要与保管、文物保护、设计、教育、文创、出版、财务等馆内几乎所有业务和行政部门协作,并且还需与本馆的决策者(馆长或理事会)及馆外学术机构或专业公司频繁地沟通与协调,而高水平的组织管理能力也是很多研究人员亟需重视和提高的方面。在研究员向策展人转型的过程中,除了管理水平,研究员在关注社会动态、了解观众需求、创新与审美、传播与教育等方面依然存在提升的空间。

三、未来展望:探索与转化

博物馆的宗旨是为社会服务,展览是博物馆提供社会服务的立足点。策展人制度的建立有助于树立“藏以致用”的价值导向,使各业务部门围绕策展人形成一致的目标和合力。实际上我国各省级和市级博物馆均不同程度地采用并受益于基于策展人制度理念的项目负责人制,打开了展览工作创新发展的新格局。由于种种原因,中国博物馆不可能完全移植西方做法,在摸索探路的过程中经历了曲折和反复。尽管如此,策展人制度仍然

是博物馆事业向前发展的方向和必由之路,如何在现有体制下最大化地吸收、转化并发挥该制度优势,是诸多博物馆人正在思考和探索的问题。

1. 将策展人固化为职务,在职称体系基础上建立策展人资格认证机制

当前,中国博物馆普遍将“策展人”或“项目负责人”作为随展览项目而相应任命的临时头衔,既与职务无关,也与部门岗位无关,仅表明此人是某项展览的负责人。然而,策展人本身应该是一个责任明确、稳固而长期的职业,策展人制度的实行要求策展人拥有相对稳定的身份和与之相配套的权力。因此,博物馆可把策展人设立为不同藏品门类的部门主任,从而将策展人的职责和行政职权以职务的形式固定化。这应当是策展人制度建立的起点。

同时,文博系列职称评审体系已实施多年,该体系根据学术成果、工作年限、外语水平等考核指标,较为客观地将研究、技术人员分为中级、副高、正高等级别。博物馆行业或可考虑以此为基础,对策展人进行资格认证。如已获得中级职称的藏品研究人员,在满足参与策划筹备一定数量的展览并达到一定的质量标准等条件下,可被认证为助理策展人;以此类推,副研究馆员可升格为副策展人,甚至破格提升为策展人。同样,文博系统外的独立策展人也可根据学术成果、策展经验、资历等标准进行认证,只有获取资格认证的人员才可成为博物馆展览项目的外聘策展人或顾问。

2. 继续推动机构改革,把藏品管理权和业务主导权交给策展人

笔者认为,我国博物馆在尽快完成理清馆藏家底的基础工作的同时,要加大机构改革力度,从调整机构设置的层面为研究人员进入库房、使用和管理藏品创造条件。例如,可考虑将研究部和保管部合并为策展部(由副馆级以上领导主管),将策展人设定为部门主任(而非临时项目负责人),由不同领域藏品研究的学术带头人担任;不同藏品部门下设副策展人、助理策展人、保管员等,总账另由专人负责。由策展人带领其部门成员负责对应的馆藏、库房、某基本陈列与专题展厅,并与其他策展部门竞争使用临时展厅。此种做法既有利于馆藏的系统管理、科学归类与发掘,又方便所有的藏品研究人员接触藏品,理清馆藏体系,以在策展和征集等工作中的放矢,同时还能促使同一部门的研究人员交流互进,形

成研究合力。

另外,旧有制度偏“官本位”,博物馆的展览项目大多由馆领导拍板决定,研究人员被动地完成“命题作文”。笔者认为,在管理模式上,博物馆管理层需要为机构的未来让渡眼前的权力,考虑将业务领域的决定权由行政领导移交给业务专家,由个人意志移交给集体决议。比如,开放展览选题申报范围,将展览遴选的决策权由馆领导转交至由馆内外专家学者组成的学术委员会,或由研究人员、教育工作者及公众代表组成的展览委员会。这种做法的目的是进一步扭转机构专业导向,鼓励策展人带领的研究团队自主探索社会需求和观众兴趣点,发掘藏品内涵,创新展陈方式。

3. 制定考核激励机制,明确策展人的权力和责任

新时期的博物馆在继续承担文化传播职责的同时,新知识生产的角色也愈加凸显。扎实的研究、构思并最终呈现学术上有深度、立意上有高度、视野上有广度的展览,这是策展人的首要责任。因此,博物馆一方面应制定量化的考核制度,以对策展人的研究与办展成果作客观的评估;另一方面,也需建立相应的激励和奖惩机制,对未完成、完成和超额完成指标的人员给予相应的惩罚或奖励。同时,还应考虑策展人对本部门和其他协调部门员工的绩效考核、奖励分配、职称晋级等有一定的话语权,以便于其管理团队和开展工作。例如,湖南省博物馆在最新发布的《专业技术人员职称申报评聘、晋级评分标准》(以下简称“新《标准》”)中,即首次将“陈列展览”正式作为科研成果考核项,且分值比重等同甚至超过论文发表和著作出版(原创大型基本陈列和原创中型临时展览策展人得分分别为100分和60分,发表国家级核心期刊论文每篇为40分,学术专著为80分)。同时,由策展人分配,参与展览内容撰写、展览设计、宣传教育、文物保管与保护、数字多媒体、编辑出版、文创等工作的人员均可获得策展人0.1倍~0.5倍的分值。积分的多少是评定员工职称级别和晋级与否的重要参数,职称晋级又直接与薪酬待遇挂钩,如此一来,策展人更有动力、也能获得更多权力带动团队开展研究、展览策划和组织实施工作。新《标准》中的变化充分展示了湖南省博物馆在推动研究员向策展人转型、提升策展人地位方面的决心和所作的努力。

4. 不拘一格,开辟策展人培养教育多元途径

策展人制度的建立以一定数量、合格的策展

人的存在为根本。一方面,可呼吁高校针对博物馆新的发展阶段的需求,在专业设置和课程安排上作出相应调整,在增加学生的文物、艺术等相关学科知识的同时,注重提高其知识转化和协调管理等方面的技能;另一方面,展览策划是一项实践性和创造性很强的工作,机构还应着重在工作岗位上培养适合自身特点的策展人。如博物馆在重视发挥老专家学者作用的同时,根据具体情况,适当选择具有一定上升空间、综合能力突出的年轻业务骨干作为后备力量进行重点培养;同时,博物馆还可从激励机制和弘扬机构优良传统层面入手,鼓励现有策展人开放心胸,有意识地在具体操作中,做好“传帮带”,分享经验与资源,指引和提携年轻人,以帮助他们快速成长。

此外,也有博物馆在“策展人制度初期阶段”为策展人培养作了一些大胆尝试。例如,国内博物馆普遍规定副研究馆员或以上职称才具备策展人任职要求,但广东省博物馆实行的“自由申报策展人制度”则将策展人选评条件放宽至中级职称;而且不仅是藏品研究部门,其他部门有兴趣的人员均可参与策展人竞争。这种做法对于引导良好学术氛围、创新展览形式大有裨益,该馆近几年在办展方面所呈现的活力也有目共睹。但需注意的是,博物馆在经历了培养策展人的特殊阶段后,今后或许仍应立足馆藏研究,从形式和题材的创新回归到对藏品内涵与展览深度的发掘。

5. 强强联手,借助兄弟馆和高校力量

每座博物馆拥有的对相关藏品有深入研究的专家数量有限,一流学者和策展人更是屈指可数,而在现有人事制度制约下,人才流动往往较为困难。因此,馆外策展力量也应成为策展人制度的一部分。

首先,国内已有多家博物馆试水馆际联合策划展览:如2014年,首都博物馆与湖南省博物馆策展团队联合策划了“凤舞九天——楚文化特展”;2016年,南京博物院跨国与加拿大皇家安大略博物馆(Royal Ontario Museum)共同举办了“法老·王——古埃及文明与中国汉代文明的故事”展览……此类合作策展模式既拓宽了展览题材的广度,又有利于加强博物馆间研究人员和藏品的交流互享,发挥策展人才能。

其次,为弥补自身在某些专业学科领域的短板,更深入地阐释藏品,博物馆也可将高校学者及其科研成果作为借力目标。例如,湖南省博物馆

“在最遥远的地方寻找故乡——13—16世纪中国与意大利的跨文化交流”展览即邀请此领域的高校知名学者担纲主策展人,使得该展览在学术视野和深度上都有全新突破。但在聘请高校策展人或独立策展人时,博物馆应注意在引入新观点和新方式的同时,还要保持本机构的定位和风格,与合作方制定共同目标和原则,明确权责划分,规范知识产权和双方在项目不同阶段的作用。

6. 加强沟通对接,争取国家和上级部门政策支持

国有博物馆在中国博物馆总数中占据较大比例,博物馆的管理模式以国家宏观体制和政策为支撑和保障。因此,博物馆需要争取国家和上级主管部门的支持,积极为策展人制度的建立与长期运行创造条件。

其一,在展览价值认定方面,展览作为平行于科技发明、艺术创作的特别作品形态,应得到国家和社会对等的价值认可,展览的创造者——策展人也应享有相应的荣誉和物质奖励。一方面,在健全展览学术水平与社会效益评估体系的同时,博物馆可呼吁国家文物局对“全国博物馆十大陈列展览精品”制定配套政策,对策展的个人和集体给予实质性奖励;另一方面,还可建议政府相关机构为展览设立与文学奖、科技成果奖级别、含金量等同的奖项。

其二,在用人机制方面,策展人属于高学历、高资历、高水平的特殊人才,博物馆应争取政策,加大人才引进力度,提高待遇;不同博物馆依据馆藏特点和发展条件,具体需求可能大相径庭,因而还需提高人才选拔的自主性,以录用真正对口和急缺的人才。同时,博物馆还要为年轻骨干争取培训、深造等政策和经济上的支持,放宽条件,培养、选拔和任用合适的人员。

其三,在激励机制方面,长期以来由于博物馆经费来源的特殊性,博物馆事业发展缺乏有效的激励机制,而推动博物馆事业发展不能只靠敬业精神。据美国哈佛大学(Harvard University)研究:“在缺乏激励的环境中,人的潜力只能发挥出20%~30%,如果受到充分激励,他们的能力可发挥到80%~90%。”^[14]适当的激励机制不仅能调动策展人及相关人员的积极性,也是对其工作质量和价值的认可。展览这一创造性劳动能否在对业绩考核的方式进行量化的基础上,突破工资总额给予奖励和激励?能否将单位绩效工资总量核定和展览的社会效益与经济效益以及文创收入等

业绩挂钩,建立符合市场规律的收入分配制度?此类疑问是博物馆现阶段遇到的较大障碍,也是需要国家政策层面给予解决的问题。

其四,建立多元化藏品来源和展览经费保障渠道。藏品是展览的物质基础,馆藏序列中的空白、断代和薄弱环节势必会影响藏品研究及展览筹办。同时,展览(特别是大型原创特展)涉及较高数额的设计制作、设施设备、运行管理及配套的文创、教育、图录等项目开发经费,很多博物馆尽管有很好的展览方案,但在预算方面却捉襟见肘。鉴于此,博物馆除了向政府申请捐赠/赞助鼓励和奖励政策,在事业发展经费中安排固定数额的藏品征集经费外,还可尝试在政策允许和上级部门批准的情况下,积极探索广泛吸纳社会资金的途径和办法,如在理事会下设立发展基金、通过冠名等方式吸引社会捐赠和企业赞助等,全面动员社会力量参与博物馆建设。

对西方博物馆先进运行模式的吸收和中国博物馆语境下策展人制度的建立,是一个曲折而充满挑战的过程,同时也是一个革故鼎新、锐意求进的漫长过程。21世纪以来,中国博物馆在陈列展览策划、教育活动、社会服务等方面取得了举世瞩目的成就,特别是涌现出一批可圈可点的精品展览,足以见证中国博物馆人在探求机构发展方向、创新管理机制方面的努力。我们有理由相信,在国家全面深化改革的推动下,具有中国特色的策展人制度势必会日臻完善、全面推行并发挥积极作用。

[1]“策展人”译自英文 curator,考虑到中国博物馆实践中已普遍接受二者的对应关系,加之对展览的强调有助

于引导典藏专家将研究成果向藏品展示转化,本文统一使用该翻译。

- [2]宋向光:《建立促进博物馆发展的组织体制》,北京博物馆学会编《北京博物馆学会第三届学术会议文集》,北京燕山出版社2001年,第75页。
- [3]马承源:《上海博物馆工作汇报提纲》,《中国博物馆》1991年第3期。
- [4]陈卓:《论中国的博物馆能否推行业务主管制》,何慕文主编《二十一世纪中国博物馆展望》,梅隆基金会出版2006年,第52—54页。
- [5]陈建明:《博物馆内设机构设置与职责再探讨——以湖南省博物馆为例》,《湖南省博物馆馆刊(第六辑)》,岳麓书社2009年,第596—601页。
- [6]《中华人民共和国文物保护法(2017年修正本)》第五条, [EB/OL] [2018-08-10] http://www.sach.gov.cn/art/2017/11/28/art_1034_121351.html.
- [7]段勇:《当代美国博物馆》,科学出版社2003年,第11、16页。
- [8]例如:《中华人民共和国文物保护法(2017年修正本)》第三十八条规定“文物收藏单位的法定代表人对馆藏文物的安全负责”;第六十四—六十五条规定“造成灭失、损毁的,依法承担民事责任。” [EB/OL] [2018-08-10] http://www.sach.gov.cn/art/2017/11/28/art_1034_121351.html.
- [9]同[4],第49页。
- [10]同[5],第40页。
- [11]张婉真:《博物馆研究员的过去、现在与未来:关于其工作性质与养成教育的发展历程与趋势》,《博物馆学季刊》2006年第20卷第3期,第25—26页。
- [12][日]水岛英治著、蔡世荣等译:《走进博物馆》,原点出版Uni-Books 2010年,第9页。
- [13]同[7],第37页。
- [14]白雪丽:《谈激励机制在博物馆科研发展中的积极作用》,《陕西历史博物馆馆刊》2014年,第350页。

Localization of the Curator-Oriented Exhibition System in Chinese Museum

DUAN Xiao-ming

(Hunan Museum, Changsha, Hunan, 410005)

Abstract: The curator-oriented exhibition system is a practice widely adopted in European and American museums. While advanced ideas and practices of western museums are beneficial to Chinese museums, it is impossible to copy the western system given the differences in national situation, institutional mechanism, and historical development of museums between China and the west. How to absorb, transform, and utilize the curator-oriented exhibition system in a maximized way needs to be further studied and explored by Chinese museums community.

Key words: museum; curator-oriented exhibition system; localization; difference; absorption; transfor-