

年会舞台不是“服从考场”：给职场人留足 尊严边界

据新华社报道，2026年1月21日，有网民在四川省网上群众工作平台“问政四川”上反映，成都师范附属小学慧源校区在期末教学任务繁重之际，学校要求全体教师必须参加年末年会节目表演，并占用大量课余及休息时间排练，加重非教学负担，让教师们身心疲惫。

2026年1月25日，成都市锦江区教育局针对此事发布情况通报，明确处理结果，并表示将汲取教训，指导督促学校在活动安排中充分听取教师意见，落实对教师的关心关爱。

这一事件精准刺痛无数职场人的心，它从来不是新问题，更像一面映照职场生态的镜子，照见令人疲惫的旧习气——年会本是年终犒赏、伙伴欢聚的时刻，如今却异化为避之不及的“硬性任务”。

情况通报

近日，接群众投诉成都师范附属小学慧源校区存在“强制教师参与年会表演”情况。区教育局立即开展核查处置。

经核实，该校原计划期末召开学期总结会，拟在育人故事分享环节组织教师进行多种形式展示交流，引发教师不满。

区教育局已于1月22日责成学校立即取消育人故事分享环节，当日通知全体教师，并向投诉人告知处理结果获理解。

我们将汲取教训，指导督促学校在教育教学活动安排中充分听取教师的意见建议，真正将关心关爱教师落到实处。感谢社会各界监督与关注。

成都市锦江区教育局

2026年1月25日

图片来源：川观新闻

一、年会变味：从福利盛宴到权力考场

曾几何时，年会是职场人满心期盼的福利，是卸下一年疲惫、与并肩作战的伙伴共享欢乐的仪式感。但不知从何时起，这份美好悄然逆转，年会从“人人期待”变成“人人焦虑”，从温馨的联欢舞台，沦为管理者彰显权威

的权力秀场。在这里，员工的个体感受被彻底漠视，疲惫不堪、不善表演、有私人事务安排，这些都无足轻重。他们被强行推上台，成为演绎“忠诚”“活力”的标准化道具，本质上是一场公开的“服从性测试”，核心只为巩固自上而下的控制关系。

这种强制早已超出单纯的负担范畴，演变为对劳动者权益的侵害。涉事小学的教师们，期末本就被备课、阅卷、学情总结等工作压得喘不过气，却还要被迫占用休息时间排练节目，额外加重了非教学负担。这一现象更是敲响警钟：任何凌驾于劳动者合法权益与职业核心本质之上的权力任性，都必须被及时纠偏和坚决制止。

二、反感滋生：个体觉醒与旧秩序的碰撞

对年会“被表演”的反感，绝非无端的情绪宣泄，而是个体意识觉醒与陈旧职场秩序碰撞后的必然结果。代际更迭重塑了职场认知，以00后为代表的新职场人，带着鲜明的权利意识与清晰的个体边界感步入职场。在他们看来，工作与生活理应泾渭分明，八小时之外的时间与人格值得尊重，职业价值应体现在专业成果上，而非取悦领导的表演中，这与部分管理者秉持的“服从即忠诚”的旧式逻辑，形成了尖锐对立。

价值理性的回归，更让人们看清了这种形式主义的内耗本质。花费大量时间精力排练与工作无关的节目，是对时间与心力的低效浪费，不仅无法真正凝聚团队，反而会引发普遍抵触情绪，消解彼此的信任与认同。更深层次而

言，这是职场人对尊严的诉求不断高涨——拒绝被物化为烘托气氛的工具，渴望作为有独立思想、情感需求的个体被尊重，而非任由他人支配的“演员”。

三、超越反感：构建尊重为本的职场文化

锦江区教育局及时叫停争议环节，这份事后纠偏值得肯定，但要根治此类顽疾，更需从根源发力，将职场文化从“权力本位”拉回“尊重本位”。首要之举便是划清权责边界，坚守“自愿参与”的底线。管理者需敬畏法律与职业伦理，绝不以强制、惩戒等方式强迫员工参与非本职工作，若确需占用休息时间，必须征得同意并给予合理补偿，坚决杜绝增添非本职负担。

真正的团队凝聚力，从不是靠强制表演堆砌的表面和谐，而是源于对共同目标的认同、对专业价值的彼此欣赏，以及对个体差异的包容体谅。与此同时，更要畅通内部反馈渠道，让员工的合理诉求能在组织内部被倾听、被讨论、被解决，避免普通人被迫成为“维权英雄”，从源头化解矛盾，杜绝小问题演变为公共事件。

结语：

反感年会“被表演”，本质上是对过时控制型管理哲学的拒绝，是对更尊重专业、更平等包容的职场环境的深切呼唤。年会的核心意义，从来不是展示权力、考验服从，而是致敬每一份付出、传递团队温暖、凝聚前行力量。当“拒绝”不再需要勇气，当个体意愿能被坦然接纳，当组织不再执着于表面热闹而专注于尊重个体、赋能成长，年

会才能真正回归欢乐与温暖的本质。这份热闹无关权力、无关服从，只源于每个职场人发自内心的认同与喜悦，源于彼此平等相待的尊严。