



諾德安達教育集團 (Nord Anglia Education)
有關
保障及保護所照護兒童與推動兒童福利的政策

2016 年 12 月

第 1 部分.

簡介及背景

1.1 我們的原則、信念及理念

諾德安達教育集團的獨特理念是「積極進取」，此理念建立在信念及承諾的基礎上，旨在幫助所有學生在最安全的環境中學習及成長，進而現其抱負。我們的學生能夠獨立作出決定，並且可以通過了解課程的具體內容獲得支援，此課程旨在讓學生能夠確保自身安全（例如，通過個人、社會及健康教育，健康計劃或類似項目）。

諾德安達教育集團及我們的所有學校意識到：制定安全保障及兒童保護政策並不代表所有學生面臨的風險都會消失。相反，我們希望所有諾德安達教育集團員工（包括學校中的所有員工及義工以及學校僱用的任何合約方或合作機構員工）可以意識到學生面臨風險或實際上受到傷害的情況，並竭盡所能降低進一步風險或進一步傷害。

我們明白學校在保護學生方面發揮著至關重要的作用；學校最容易提早發現問題，並為學生提供或確定所需幫助，同時防止這些問題升級。因此，諾德安達教育集團及我們的所有學校接受並遵守以下基本原則：

- 兒童的健康是首要問題，無論種族、宗教信仰、能力、性別或文化如何，每個學生都有權利免受傷害及剝削，並獲得健康保障。
- 在學校中，所有學生都需要保持安全並感到安全。
- 每個學生都有權利參與豐富而廣泛的課程，以學會如何確保個人安全。
- 學校中的每位成人必須承諾保護共事或為其工作的學生。
- 我們會與家長/看護人及/或其他專業人士合作，以便保護學生。
- 我們自始至終的指導原則是「以學生的利益至上」。
- 所有學生都應享有同等的保護，但我們認為應為有特殊學習需要、殘疾狀況、性別、宗教信仰或性取向的學生提供額外幫助。

1.2 宗旨及目標

諾德安達教育集團以及我們的所有學校旨在：

- 提供國際級、安全且愉快的環境，讓學生能夠學習及成長。
- 概述我們為確保學生在校安全採取的所有系統及流程。
- 提高所有員工對安全保障/兒童保護問題的認知，並闡明他們在報告可能存在的虐待案件時的角色及責任。
- 確定正在受到傷害或可能受到傷害的學生。
- 確保所有員工可以就兒童保護/安全保障問題進行有效溝通。
- 為遇到兒童保護/安全保障相關問題的員工/義工或第三方人士制定有效程序。
- 通過提供明確政策，以向各方澄清我們的安全保障及兒童保護問題解決方案，包括學生及其家長/看護人。

1.3 責任制及所有權

學校及公司內的最高領導層支持並採納本政策。本政策將由 EXCO（執行委員會）採納，並由 CEO 簽署。本政策同樣適用於無需監督便可接觸兒童及青少年的所有諾德安達教育集團合作機構合作，以及使用任何諾德安達教育集團學校網站的所有合約公司。

1.4 定義

安全保障

安全保障及提升兒童福利是指防止學生受到傷害、防止影響學生健康及成長的阻礙、確保我們可以改善所有由我們照護的學生的整體健康及福利以及讓每位學生都有機會獲得優質生活並成功邁入成年。

兒童保護

兒童保護是安全保障的核心要素，是指保護因虐待或忽視而正在受到傷害或有可能受到傷害的兒童的職責。

注意：

如果學校圍繞安全保障問題的預防性工作不合適或不夠廣泛，可以將應受到關注的學生升級至確定為有重大傷害風險。儘管學校控制範圍外的其他因素也有可能影響此情況，本政策旨在確保諾德安達教育集團將會採取所有可能的措施來避免出現這種情況。

第 2 部分.

2.1 基本原理

本政策規定所有諾德安達教育集團學校及整個公司必須採納的原則及期望，以及程序及流程。本政策還介紹了在學校及公司級別履行保障學生安全承諾的步驟。

鑒於我們的國際背景，諾德安達教育集團承認並接受《1989 年聯合國兒童權利公約》規定的保障所有學生安全的責任。

除履行聯合國兒童權利公約的承諾外，諾德安達教育集團已經納入國際安全保障組織「保護兒童安全」規定的安全保障標準；並遵守英國學校「在教育中保護兒童安全」（2016 年 9 月）的法定指導原則。此外，本政策亦符合英國多個機構的指導原則「攜手合作 2015」適用條文的規定。

2.2 相關文件

此項總體安全保障/兒童保護政策應與 NAE 招聘政策、舉報政策、所有員工行為守則、NAE 安全工作方法指導原則、NAE 社交媒體政策及任何其他相關政策一同解讀。

第 3 部分.

3.1 組織及個人職責

諾德安達教育集團高層的職責

EXCO、行政總裁及教育總監認可他們在確保公司及所有諾德安達教育集團學校明白並遵守本政策之指導原則及所有其他安全保障相關政策的根本責任。

校長/班主任及學校高級管理團隊的職責

每個學校的校長/班主任及學校高級管理團隊將：

- 確保在學校內實施本政策及程序，且所有員工及義工都將遵守本政策及程序。
- 分配充足的時間及資源，以便指定安全保障主管 (DSL) Sarah Harley（副校長）及副指定安全保障主管 (dDSL) David Sheehan（精神關懷主管）可以有效發揮其職能。
- 確保學校文化有助於推進並謹慎解決提出的問題。
- 確保通過相關課程解決安全保障問題。
- 確保學校位置安全。
- 針對特殊學校定制本政策。
- 確保將法規、指導原則及支持機構當地語系化，並納入至本政策的學校定制版本中。
- 僅部署無需監督便可與兒童接觸的員工，這些員工的招聘遵守安全招聘程序。
- 保留員工接受的所有安全保障及兒童保護培訓之記錄。此培訓記錄應可用於各項審計檢查，並且應反映本政策中規定的更新時間。

學校內（副）指定安全保障主管的職責

每所學校都會確定至少兩位指定人員分別擔任安全保障主管 (DSL) 及副指定安全保障主管 (dDSL)，以便協助每所學校的校長/班主任。這意味著擁有不同校址的學校將有多個指定的安全保障主管。此人將接受適當的安全保障培訓，以確保有能力履行職責；工作日內有充分的時間來履行職責；並且能夠在必要時優先考慮安全保障。

指定員工需遵守兩個原則：

- 兒童健康始終排在首要位置。
- 盡可能尊重保密性。

在這些原則的引導下，指定安全保障主管/副指定安全保障主管將：

- 在確保學校採取措施來為可能面臨風險的學生提供支持時發揮關鍵作用。
- 與校長及班主任一同確保所有教職員工及非教職員工認識到他們在安全保障及兒童保護方面的職責。
- 除所有其他員工接受的基本培訓外，接受適當培訓。
- 針對兒童的所有問題，整理並保留準確且保密的記錄。
- 清楚了解當地安全保障預期、接觸人員、存在的機構及如何聯絡他們。
- 確保整個學校社區都知道自己所處環境中的 DSL。
- 熟悉可以為安全保障事宜提供支援的當地法規、程序及機構。

所有員工都有責任向指定安全保障主管/副指定安全保障主管報告他們在照護期間遇到的任何兒童安全問題。指定安全保障主管的職責是就下一步行動制定決定，然後採取適當措施。

所有員工的職責（包括可以在無需監督的情況下接觸兒童的合作公司及合約方）

所有員工將：

- 確保他們熟悉並遵守本安全保障政策及所有其他安全保障相關之政策，例如行為守則、安全工作方法指導原則。
- 遵守安全招聘流程，並在學校/公司開始招聘之前進行檢查。
- 注意可能出現的虐待的跡象及徵兆。
- 傾聽並重視兒童們的觀點及擔憂。
- 記錄任何問題並將這些問題報告給指定安全保障主管 (DSL)。
- NAIS HK 的指定安全保障主管是 Sarah Harley - 副校長分機號碼 - 3003，sarah.harley@nais.hk；副指定安全保障主管是 David Sheehan - 精神關懷主管 - 分機號碼 3069，david.sheehan@nais.hk DSL 及 dDSL 均位於底層 SLT 套房中。
- 出現任何兒童問題時，請遵守本文件中概述的程序。
- 支持存在問題或是關注主體的學生、員工或其他成人，以在策劃或配合任何後續調查過程期間恰當高效地採取行動。
- 接受適當的兒童保護/安全保障及安全招聘培訓（及諾德安達教育集團要求的進修培訓）。
- 所有員工及義工都需要認識到：如果他們在工作場所內部或外部的行為違反了 NAE 行為守則及/或安全工作方法指導原則，其行為可能被視為違紀甚至犯罪行為。

偶爾或在監督下接觸兒童的所有員工（包括合作公司及合約公司的員工）將：

- 接受安全保障簡介/職責相關入職培訓，了解在有問題的情況下需要做些什麼以及向誰報告。本政策將以香港英語及廣東話雙語形式提供。
- 提供書面確認函，以在適當時證明所有合作機構員工/合約方在接受適當檢查後安全招聘員工，並在他們開始在任何諾德安達教育集團或公司履行職能之前證明已為員工提供了安全保障情況簡介（適合相應職責及他們將與兒童之間產生的接觸）。時刻有人監督這些員工或義工時，招聘審查可能無需過於謹慎，但校長/班主任/指定安全保障主管需要評估相關風險，而非評估員工個人或合作組織。
- 當合作人/合約方沒有制定自己獨有的安全保障或兒童保護政策時，諾德安達教育集團將提供諾德安達教育集團的獨有政策副本，並要求合作人/合約方閱讀並遵守本政策。這些要求將是所有合約協議的一部分。
- 始終遵守本政策中規定的指導原則。
- 獲得適當安全工作方法指導原則。

第 4 部分.

培訓及支援

諾德安達教育集團及我們的學校將確保：

- 學校內的所有員工及義工將在加入公司時接受適當的常規安全保障培訓，之後每隔至少三年接受一次培訓。此培訓將由諾德安達大學 (NAU) 或 Educare 以及面對面活動提供。
- 相關政策將以多種相關語言提供。
- 員工及義工獲得相應支持，並掌握必要技能，以便針對面臨風險或有可能面臨風險的學生確定並採取適當措施。
- 學校內肩負指定安全保障主管職責的人員需掌握適當的最新知識，他們會接受適當的附加專業培訓（經教育主管/安全保障主管批准）。此類知識每兩年更新一次。
- 所有員工及義工需接受全面入職培訓，其中包括擔心學生時的待做事項及連絡人之概述。
- 適當的員工會在安全招聘期間接受培訓。此安全招聘培訓必須每五年更新一次。
- 新員工培訓必須在所有新員工開始工作之前完成。
- 任何曾受到傷害或正在受到傷害的學生將獲得相應援助。任何調查機構（如果涉及）同意後，便可通過學校輔導員或外部機構來為學生提供直接援助。所有諾德安達教育集團學校將會保留與可以在這些情況下提供直接說明的當地、地區或國家機構相關之資訊。

諾德安達教育集團及我們的學校認可我們在關懷員工方面的責任，當員工涉及報告及回應虐待事件時，我們承認這種情況可能難以孤立應對。因此，諾德安達教育集團學校將竭力為受到安全保障問題影響的任何員工提供或安排適當的外部支援或諮詢。諾德安達教育集團學校將保留公司清單（如可根據員工需要提供的律師事務所、醫院及顧問）。

請切合：除非明確要求您這樣做，否則請不要就任何可疑的虐待行為展開任何調查。這是一項高度專業化的工作，如果當地法律要求且認為合適，可能涉及刑事調查。

第 5 部分.

5.1 虐待形式

學生可能蒙受風險及危險的方式不勝枚舉。但我們需要對所有風險及危險作出回應。虐待是指任何形式的兒童虐待行為。虐待表現為對兒童的直接傷害，或未能採取措施保護面臨風險或已經受到傷害的兒童。

常見的虐待形式包括：

- 身體虐待：可能涉及打、搖動、猛力推撞、毒害、燒傷、燙傷或以任何其他方式導致兒童受傷的虐待形式。
- 精神虐待：持續虐待兒童，進而對兒童的精神發育帶來嚴重的不良影響。精神虐待可能包含向兒童傳達他們毫無價值、無人疼愛或只有在滿足他人需要的情況下才有價值的觀念。
- 性虐待：包含強迫或引誘兒童參與性活動，而無論此兒童是否知道即將發生的事情。這種虐待形式包含直接接觸活動，也包含社交媒體或互聯網上的非接觸活動。
- 忽視：這是長期無法滿足兒童的基本生理或心理需要的形式，很有可能對兒童的健康或發育帶來嚴重阻礙。

雖然以上是四個主要的潛在虐待方面，但虐待本身有多種形式，會涉及一個或多個方面。

公司及學校員工需要了解在涉及任何上述問題（或任何其他問題）時該檢查什麼以及該採取哪些行動。

女性生殖器切割 (FGM)

FGM 是兒童虐待行為，也是一種對婦女及女童的暴力行為，我們認識到女童面臨的風險，並將始終以最符合學生最佳利益的方式行事。

我們承認，FGM 在部分國家是一種文化風俗，並非始終被視為虐待行為。雖然不能縱容這種做法，但我們需要意識到這種風俗周圍的敏感因素，並始終以最符合學生最佳利益的方式行事。

強迫婚姻 (FM)

強迫婚姻 (FM) 是在未經一方或雙方有效同意的情況下強迫結合的婚姻。強迫婚姻是指某人面臨結婚的身體壓力（例如，威脅、身體暴力或性暴力）或情感與心理壓力（例如，某人被迫認為他們讓家庭蒙羞）。強迫婚姻與經雙方許可的安排婚姻完全不同。

與 FGM 及部分其他文化習俗一樣，我們需要注意文化敏感性，並始終以最符合學生最佳利益的方式行事。但是，對於任何其他安全保障或兒童保護事宜，必須以相同方式遵守學校程序。

自殘

自殘會以多種身體及/或情感形式出現。兒童或青少年試圖傷害自己的原因有很多種。一旦開始，自殘就會變成一種強迫症。這就是學校儘快注意到自殘行為並採取一切措施提供幫助如此重要的原因。自殘通常不是自殺嘗試行為或換取注意力，而通常是青少年釋放壓迫情緒的

一種方式以及一種應對方式。因此，無論何種原因，必須嚴肅對待自殘行為。我們需要知道自殘跡象，並確保員工在經過培訓後可以識別這些跡象。

有一些常見主題可以說明員工識別問題，其中包括：

- 身體跡象，如割傷、瘀青、燒傷、禿斑（頭髮被拔下）。
- 情感跡象，如抑鬱、體重突降、酗酒或吸毒或異常的飲食習慣及孤立或退出。

如果員工懷疑某某學生自殘，此員工必須將這種情況報告給考慮後續措施的指定安全保障主管。這有可能需要與所涉學生其家長/看護人進行討論，以便就可以支援學生的行動步驟或轉交公司的步驟達成一致。

色情短訊/調戲

色情短訊是指某人分享自己或他人的性、裸體或半裸體圖片或視頻，或發送色情資訊。

學生可能想要向他人發送裸體或半裸體圖片、視頻或資訊的原因有很多：

- 參與是因為他們認為「每個人都在做這樣的事」。
- 增強自尊。
- 與別人調情，或測試他人的性別認同。
- 了解他人的性感覺。
- 在社交媒體上獲得關注及聯絡新朋友。
- 他們可能在別人向其索取色情圖片時難以拒絕，尤其是該人士非常堅持。

學生通常無法意識到拍攝及發送此類圖片可能會構成犯罪。理想情況下，我們不會將這種問題作為犯罪來處理。了解及支持可能是應對色情短訊問題更為有利的方式。

注意：

以上清單並非員工可能需要時常應對的所有潛在虐待形式的詳細列表。有關更多資訊，請參見 2016 年的「在教育中保護兒童安全」刊物。這是一份英國出版的刊物，但討論到的虐待類型都合理有效，且適用於全球各地的任何國家。

5.2 具體安全保障問題

電子安全 - 電子安全政策連結

日常生活中電子媒體的發展及不斷增加的設備種類給兒童帶來額外風險。網絡風險及危險包括：

- 不當內容。
- 忽略年齡限制，與陌生成人或其他兒童交流（讓兒童容易受到欺凌及引誘）。
- 引誘及性虐待。
- 分享個人資訊。
- 賭博或借債。
- 網絡欺凌。

網絡欺凌是一種越來越常見的欺凌形式，通常與社交網絡及手機密切相關。

諾德安達教育集團認為保護學生的最好方式是傳授風險意識及對風險的理解，尤其是通過個人、社會及健康教育、性及兩性關係教育或健康課程。每所學校的課程都包括適當且頻繁的

機會來教導兒童如何意識到自己及他人面臨的風險，並讓他們掌握採取適當措施所需要的技能、策略及語言。

學校出版物照片：

- 員工針對學習或宣傳使用的學生照片僅可使用學校相機/設備拍攝。
- 照片應保存在安全的伺服器/資料庫中，影印本僅可在學校內用於展示、記錄及學習日誌等目的。用於宣傳目的的照片需在使用前徵求家長/看護人同意。
- 有學生在場時，員工個人電話不應在教室及學習區內使用，除非應對緊急計劃時需要。
- 訪客及家長/看護人不得在學校內使用移動設備，除非獲得授權可以拍攝自己兒童的照片。所有家長/看護人必須同意將照片用於宣傳目的，並在不想在外部使用其兒童的照片時簽署免責聲明。

對員工及義工的指控

可以隨時對員工或義工提出指控。嚴肅對待任何此類指控並遵守適當程序至關重要。

指控不同於投訴，並且可按照如下方式定義：

- 某人的舉動已傷害或可能傷害兒童。
- 某人可能對兒童犯下刑事罪。
- 某人對兒童的舉動會對兒童構成威脅。

如果對學校員工（或義工助理）提出指控，校長將負責調查，如果發生了犯罪行為，此類指控應在適當時移交當地機構處理。在所有情況下（無論犯罪與否），必須儘快且必須在 24 小時內通知諾德安達教育集團的校長及安全保障主管 (Barry Armstrong - barry.armstrong@nae.com)。此外，必須儘快聯絡區域 HR 主管 (Michelle Zhang)，以便通知 HR。如果對校長提出指控，應通知區域 HR 主管及區域總經理 (Mike Embley) - 及安全保障主管。

諮詢安全保障主管及 HR 之前，不得採取任何措施調查相關問題，並應就如何處理及調查問題達成一致。進行初始諮詢後，如果認為需要進一步調查，可能會暫時停止員工職務。停職是一種中立的舉措，絕不意味著此員工因任何不當行為而犯罪。眾所周知，這會令所涉及員工苦惱不已，但學校將竭盡所能均衡需要確認兒童安全的任何個人的利益。學校將會在採取措施之前諮詢區域 HR 主管/安全保障主管 (Barry Armstrong - barry.armstrong@nae.com)，並將遵守國家及當地就此類問題達成的指導原則。我們希望每所學校都能調查並了解當地為處理指控所做的安排及指導原則。

通過確保了解諾德安達教育集團員工及義工行為守則以及 NAE 安全工作方法指導原則的預期，員工可以減少被指控的可能性。

檢舉 - 檢舉政策連結

諾德安達教育集團及我們的學校認為，我們無法要求兒童在成人無法提出問題的環境中引起關注。所有員工及義工應了解他們在針對同事行為或態度提出問題時的職責。出於理性原因適當提出問題是一種受保護的披露行為，即使證明毫無證據，也無需針對檢舉者採取任何措施。

但是，惡意檢舉將被視為潛在的違紀行為。（請參見諾德安達教育集團的檢舉政策）。

反欺凌 - 反欺凌政策連結

欺凌是一種安全保障事宜，如果未能解決，將會演變為更嚴重的兒童保護問題。任何層級的員工都將高度重視與學生欺凌相關的任何問題，並一如既往地採取措施來調查問題，防止事件及行為重複發生。欺凌可能涉及面對面或濫用社交媒體或科技。每所學校都應制定獨有恢復政策及方案，我們的所有學校都將履行幫助解決具體問題的承諾。

有額外支持需要或殘疾的兒童

所有員工應該意識到，有特殊教育需要及殘疾的兒童會讓我們面臨額外安全保障挑戰。由於兒童的特殊需要或殘疾，可能會存在額外阻礙，讓確定及識別虐待跡象變得難上加難。例如，人們很容易認為一個兒童的情緒、行為或任何受傷情況與其殘疾相關，而非與他們可能受到虐待相關。我們應當承認，欺凌等行為可能會給患有殘疾的兒童帶來更大影響，但他們可能不會表現出任何外在跡象。交流障礙尤其會讓兒童難以表明正在發生的情況，因此，可能會難以克服各種障礙。員工應格外警惕，報告所有問題，避免猜想任何受傷或行為的原因。

一名兒童對另一名兒童的指控（同齡人對同齡人的虐待）

諾德安達教育集團及我們的所有學校認識到，兒童們會虐待他們的朋輩。提出一名兒童可能虐待另一名兒童的指控時，我們必須嚴肅對待，並將其作為安全保障事宜處理。

如果指控行為沒有意義或涉及因年齡或任何殘疾情況而無法給予同意的未成年人，那麼這很有可能是虐待行為，應以適用於任何其他安全保障或兒童保護事宜的相同方式遵守學校程序。

為易受極端主義影響的學生提供安全保障 – 預防職責

諾德安達教育集團將言論自由及信仰/意識形態表達視作構成社會價值觀基礎的基本權利。學生及教師有權暢所欲言，發表個人觀點。但是，與自由相伴的是責任，以操縱弱勢群體或導致暴力並傷害他人為目的的自由言論與重視言論自由的倫理道德背道而馳。言論自由並非絕對特權；需受監管平等、人權、社區安全及社區凝聚力的法律及政策之制約。我們絕不容許任何促使對其他任何人或任何事施暴的自由言論。

員工將會線上接受預防職責培訓。

安全招聘及選拔

諾德安達教育集團及我們的所有學校將竭盡所能確保與校內兒童共處的所有人員及整個公司內的人員均為合適人選。為達到此目的，我們將使用安全招聘程序招聘無需監督便可與兒童或青少年接觸的所有員工。

安全招聘包括通過面試及申請表審查求職者，驗證身份、資格並獲得適當引薦，在求職者曾生活或工作至少 10 年的國家執行犯罪背景檢查，以及部分其他招聘檢查。

自 2017 年 7 月，對無需監督便可接觸兒童的職位進行面試的面試委員會中至少一位成員將會接受安全招聘培訓。所有學校將保留針對所有員工執行的所有招聘檢查的主要記錄。這份記錄將包括與 DBS（披露及禁止服務檢查 - 僅在英國生活或工作的任何人員）相關的詳細資訊，即完成日期及編號、其他國家犯罪記錄檢查或良好行為、資格、禁令檢查等證明。

第 6 部分.

6.1 關注學生的所有員工或義工需要遵守的程序

如果員工懷疑照護的任何學生可能是虐待行為的受害者，或面臨虐待或其他形式的傷害風險，他們不應儘快就其擔憂進行調查並通知指定安全主管 (DSL) Sarah Harley/David Sheehan。

員工必須披露可能受虐待或面臨風險的學生的擔憂。最好能夠分享這些問題（即便之後證明毫無依據），然後保留那些有助於防止學生免受實際傷害的資訊。在多種情況下，學生將不會直接披露，但員工會因身體或情感跡象注意相關問題。在這些情況下，員工仍應使用 CPOMS 進行記錄。

任何學生以任何形式直接披露時，應遵守下方標題「處理披露事宜」下的指導原則。

6.2 處理披露、報告及下一步工作

一般原則：

注意：當兒童要求與某人就某一問題進行私人談話時，任何人不得就保密性作出承諾，原因是這個兒童披露或有可能披露的事宜與被他人或另一個兒童虐待相關。與兒童會面之前，員工應始終將此作為健康警告告知兒童。

以下指導原則與適用於所有員工的五個關鍵做法為基礎：

接受

如有可能，務必停止並傾聽希望進行私密對話的兒童。在任何披露過程中，如有可能，嘗試傾聽、允許沉默，不要表現出震驚或不相信。

安撫

嘗試保持鎮靜，不做任何判斷，並理解兒童。切勿作出您無法履行的承諾。盡可能安撫，告訴兒童您將會採取哪些措施。讓兒童認為他們告訴您是正確的。

回應

僅在需要獲取更多資訊的前提下對兒童作出回應。不要提出引導性問題。提出開放性問題，如「你還有其他事要告訴我嗎？」。

記錄

簡短記錄兒童在談話期間講述的內容，但如果這樣做不可行，在可行時且務必在 24 小時之內儘快做好記錄。確保準確記錄兒童講述的內容，而非記錄您對交談內容的演繹。記錄時間、日期及地點。

報告

當兒童披露任何事宜時，或您出於任何原因而擔憂時，務必遵守本政策中概述的程序。使用 CPOMS 完全寫下/鍵入相關問題，並儘快提醒指定安全保障主管注意相關問題。

當某兒童披露並指控虐待時，應儘快通知指定安全保障主管（或在沒有 DSL 時通知 dDSL）。指定安全保障主管將通過確保任何調查主體可以使用任何證人提供的筆錄來整理任何可用證據。然後，指定安全保障主管將進行考慮。指定安全保障主管負責就進一步行動作出決定，並就是否在當地法律框架內深入調查相關事宜作出決定。記錄並對所有資訊及決定的完整記錄保密至關重要。

作為國際學校公司，諾德安達教育集團認識到我們的學校所處的多樣化且複雜的當地環境。因此，遵守披露、報告及後續行動的框架及程序時，應考慮以下指導原則。

作為國際學校，我們：

- 通常位於可提供些許額外支援的城市及國家中。
- 認識到兒童保護領域的限制。
- 需要評估輔導員及其他支援員工應對兒童問題的質素及技能。
- 需要根據當地法規及本政策中概述的指導原則及做法採取措施。

當地安全保障機構/建議

社工服務/警員

請提醒學校，他們可以向 NAE 的安全保障主管徵求建議或指引：Barry Armstrong；barry.armstrong@nordanglia.com 電話：+44 (0)1235 355848 或手機：+44 (0)7710 086737。

第 7 部分.

7.1 記錄保存及保密 – 使用 CPOMS

記錄保存

所有兒童保護問題、披露或指控記錄應被視為敏感資訊，並與兒童常規學校記錄一起安全獨立保存。此類資訊應與所有需要的人一同分享，無論能否使其採取適當的措施來保障兒童安全，或使其履行各自職責，但分享範圍僅限於此。所有員工應通過 CPOMS 系統記錄問題及事件。

- 兒童保護記錄應保存在安全（即鎖定）文件櫃或安全電子系統中，指定安全保障主管（或副主管）及更大學校中的其他高層可以查閱此類記錄，以便確保合理訪問。
- 任何兒童披露記錄應明確註明日期並存檔，未來無需修訂。
- 兒童保護記錄應與常規教育文件分開，但應對兒童常規學校記錄文件進行標記，以表示存在兒童保護文件（例如，紅星或其他類似標記）。可能需要查閱兒童學校文件的所有員工應知道符號的含義，以及在看到此符號時應向誰進行諮詢。
- 當學校注意到任何兒童保護問題時，應立即針對各個兒童啟用兒童保護文件（電子版或其他版本）。這可能會以多種方式呈現，如：
 - 如果某員工提出與兒童福利或健康相關的問題，應以書面形式進行記錄（請參見下方獲取參考指引）。
 - 如果某兒童就讀的上一個學校將相關資訊轉發到先就讀學校。
 - 如果其他機構警告學校出現兒童保護問題。
- 員工應使用學校的 CPOMS 系統記錄他們在兒童福利或健康方面的任何問題。然後，相關問題會立即發送給指定安全保障主管。最初看似微不足道的問題之後可能是至關重要的資訊。因此，務必盡可能詳細地提供相關資訊。除與指定安全保障主管談話外，提出的問題可能沒有進一步進展，但很有可能導致通過法律系統解決相關問題。如果不存在引發問題的具體事件，請盡量詳細闡釋令您擔憂的原因。
- 如果因任何原因而從文件（電子版或任何其他版本）中清除資訊，應在文件中添加標註日期的註釋，以便指出清除者、原因及時間。
- CPOMS 上的記錄應包括
 - 兒童詳細資訊記錄：姓名、出生日期、位址及家庭詳細資訊。
 - 事件/問題日期及時間。
 - 已提出問題的本質。
 - 採取的行動以及行動實施者：記錄者的姓名及職位。

就披露而言，請記住您做的記錄應包括：

- 盡可能詳細地記錄兒童講話的內容（用他們自己的話）。
- 記錄向此兒童提出的問題。
- 披露時間及地點。
- 披露時在場的人員。
- 兒童的行為、接到此兒童的位置及披露結束後的返回位置。

保密

我們的學校應將與各個安全保障/兒童保護問題相關的資訊視為保密資訊，且應相應對待。資訊應交給僅校長/班主任/指定安全保障主管認為適當的人員，且資訊傳遞應僅以需要知道為基礎。

應採取適當措施保護與兒童保護相關的所有記錄。此類資訊可以電子形式保存，但應以原始格式掃描並保留同時存在的註釋。

第 8 部分.

8.1 審計、報告、審核及簽字

為支持安全保障及兒童保護政策的實施，並讓學校能夠執行「安全保障健康檢查」，應為學校提供自我評估工具，以便審核其安全保障安排。我們希望所有學校每年執行此評估，並將其提交給安全保障主管。我們會隨機選擇學校，以便更深入地審核。安全保障主管可能會為學校提供支持，以便完成評估，並在必要時規劃措施。

此外，學校內的安全保障實踐要素將包括在質素保證架構中，並將繼續作為學校健康及安全審核及 NAE 審計流程的要素。

本政策為所有學校所有，且可以根據要求向學生及家長/看護人提供本政策的列印稿，同時也會通過學校獨有網站及諾德安達教育集團網站提供。我們會將本政策翻譯為主要語言。

我們將定期審核及更新本政策，至少每兩年更新一次。

每次更新後，學校高層應採納並簽署本政策。我們會向所有員工、義工、家長/看護人及學生提供修訂政策之副本。

由校長簽署並註明日期

學校指定安全保障主管簽署並註明日期

附錄 1.

問題表記錄範例

學生地址：		
出生日期：		
學生是否知道將要填寫此表	是	否

如果不知道，原因是什麼？		
如果知道，學生反應		
您的姓名：		
日期：		
時間：		
簽署：		
問題：	日期：	
簽署：	日期：	
最初措施：	日期：	

簽署：	日期：	
跟進措施：	日期：	
簽署：	日期：	
結論/結果：	日期：	
簽署：	日期：	

