



诺德安达教育集团
有关
在我们的照顾下提供安全保障、儿童保护和推动儿童福利的
政策

第 1 部分.

简介和背景

1.1 我们的原则、信念和理念

诺德安达教育集团的独特理念是“志在高远”，此理念建立在信念和承诺的基础上，旨在帮助所有学生在最安全的环境中学习和成长，进而实现其抱负。我们的学生能够独立做出决策，并且可以通过了解课程的具体内容获得支持，此课程旨在让学生能够确保自身安全（例如，通过个人、社会和健康教育，健康计划或类似项目）。

诺德安达教育集团和我们的所有学校意识到：制定安全保障和儿童保护政策并不意味着所有学生面临的风险都会消失。相反，我们希望所有诺德安达教育集团员工（包括学校中的所有员工和志愿者以及学校雇用的任何合约方或合伙机构员工）可以意识到学生面临风险或实际上受到伤害的情况，并竭尽所能降低进一步风险或进一步伤害。

我们清楚学校在保护学生方面有着至关重要的作用；学校最容易及早发现问题，并为学生提供或确定所需帮助，同时防止这些问题升级。因此，诺德安达教育集团和我们的所有学校接受并遵守以下基本原则：

- 孩子的健康是首要问题，不论种族、宗教信仰、能力、性别或文化如何，每个学生都有权利免受伤害和剥削，并获得健康保障。
- 在学校中，所有学生都需要保持安全并感到安全。
- 每个学生都有权利参与丰富而广泛的课程，帮助他们确保个人安全。
- 学校中的每位成人必须承诺保护一同工作或为其工作的学生。
- 我们会与家长/看护人和/或其他专业人士合作，以便保护学生。
- 我们自始至终的指导原则是“保障学生的最大利益”。
- 所有学生享有相同的保护权益，但我们认为，由于他们的特殊教育需求、残疾状况、性别、宗教信仰或性取向，我们需要针对部分学生采取更多措施。

1.2 宗旨和目标

诺德安达教育集团以及我们的所有学校旨在：

- 提供一流、安全且愉快的环境，让学生能够学习和成长。
- 概述我们为确保学生在校安全采取的所有系统和流程。
- 提高所有员工对安全保障/儿童保护问题的认知，并阐明他们在报告可能存在的虐待案件时的角色和责任。
- 确定正在受到伤害或可能受到伤害的学生。
- 确保所有员工可以就儿童保护/安全保障问题进行有效沟通。
- 为遇到儿童保护/安全保障相关问题的员工/志愿者或第三方个体制定有效程序。
- 通过提供明确政策向各方澄清我们的安全保障和儿童保护问题解决方案，包括学生及其家长/看护人。

1.3 责任制和所有权

学校和公司内的最高领导层支持并采纳本政策。本政策将由 EXCO（执行委员会）采纳，并由 CEO 签署。本政策还将通过儿童和青少年与诺德安达教育集团的合作应用于无需监督便可接触儿童和青少年的任何合伙机构，以及使用任何诺德安达教育集团学校网站的任何合约公司。

1.4 定义

安全保障

安全保障和提升儿童福利是指防止学生受到伤害、防止影响学生健康和成长的阻碍、确保我们可以在我们的照护下改善所有学生的整体健康和福利以及让每位学生都有机会获得优质生活并成功迈入成年的流程。

儿童保护

儿童保护是安全保障的核心要素，被定义为保护因虐待或忽视而正在受到伤害或有可能受到伤害的职责。

注意：

如果学校围绕安全保障问题的预防性工作不合适或不够广泛，可以将应受到关注的学生升级至确定为有重大伤害风险。尽管处于学校控制范围外的其他因素也有可能影响此情况，本政策旨在确保诺德安达教育集团将会采取所有可能的措施来避免出现这种情况。

第 2 部分.

2.1 基本原理

本政策规定所有诺德安达教育集团学校和整个公司必须采纳的原则和期望，以及程序和流程。本政策还介绍了在学校和公司级别履行保障学生安全承诺的步骤。

鉴于我们的国际背景，诺德安达教育集团承认并接受联合国儿童权利公约（1989）规定的保障所有学生安全的责任。

除履行联合国儿童权利公约的承诺外，诺德安达教育集团已经使用国际安全保障组织“保护儿童安全”规定的安全保障标准为基准；并遵循英国学校“在教育中保护儿童安全”（2016 年 9 月）的法定指导原则。此外，本政策还获得英国相关多机构指导原则“携手合作 2015”的支持。

2.2 相关文档

此项总体安全保障/儿童保护政策应与 NAE 招聘政策、举报政策、所有员工行为准则、NAE 安全工作方法指导原则、NAE 社交媒体政策和任何其他相关政策一同解读。

第 3 部分.

3.1 组织和个人职责

诺德安达教育集团高级人员的职责

EXCO、执行总裁和教育总监认可他们在确保公司和所有诺德安达教育集团学校理解并遵循本政策之指导原则和所有其他安全保障相关政策的根本责任。

校长/班主任和学校高级管理团队的职责

每个学校的校长/班主任和学校高级管理团队将：

- 确保在学校内实施本政策和程序，且所有员工和志愿者都将遵循本政策和程序。
- 分配充足的时间和资源，以便指定安全保障主管（DSL）Sarah Harley（副校长）和副指定安全保障主管（dDSL）David Sheehan（精神关怀主管）可以有效发挥其职能。
- 确保学校文化有助于推进并谨慎解决提出的问题。
- 确保通过相关课程解决安全保障问题。
- 确保学校位置安全。
- 针对特殊学校定制本政策。
- 确保将法规、指导原则和支持机构本地化，并将其添加到本政策的学校定制版本中。
- 仅部署会无需监督便可与孩子接触的员工，这些员工的招聘遵循安全招聘程序。
- 保留员工接受的所有安全保障和儿童保护培训之记录。此培训记录应可用于各项审计检查，并且应反映本政策中规定的更新时间。

学校内（副）指定安全保障主管的职责

每所学校都会确定至少两位指定人员分别担任安全保障主管（DSL）和副指定安全保障主管（dDSL），以便协助每所学校的校长/班主任。这意味着拥有不同校址的学校将有多个指定的安全保障主管。此人将：接受适当的安全保障培训，以便有能力履行职责；工作日内有充分的时间来履行职责；并且能够在必要时优先考虑安全保障。

指定员工需遵循两个原则：

- 儿童健康始终排在首要位置。
- 尽可能尊重保密性。

在这些原则的引导下，指定安全保障主管/副指定安全保障主管将：

- 在确保学校采取措施来为可能面临风险的学生提供支持时发挥关键作用。
- 与校长和班主任一同确保所有教职员工和非教职员工认识到他们在安全保障和儿童保护方面的职责。
- 除所有其他员工接受的基本培训外，接受适当培训。
- 针对孩子的所有问题，整理并保留准确且保密的记录。
- 清楚了解当地安全保障预期、接触人员、存在的机构和如何联系他们。
- 确保整个学校社区都知道自己所处环境中的 DSL。
- 熟悉可以为安全保障事宜提供支持的当地法规、程序和机构。

所有员工都有责任向指定安全保障主管/副指定安全保障主管报告他们在照护期间遇到的任何儿童安全问题。指定安全保障主管的职责是就下一步行动制定决策，然后采取适当措施。

所有员工的职责（包括可以在无需监督的情况下接触儿童的合伙公司和合约方）

所有员工将：

- 确保他们熟悉并遵循本安全保障政策和所有其他安全保障相关之政策，例如行为准则、安全工作方法指导原则。
- 遵守安全招聘流程，并在学校/公司开始招聘之前进行检查。
- 注意可能出现的虐待的迹象和征兆。
- 倾听并重视孩子们的观点和担忧。
- 记录任何问题并将这些问题报告给指定安全保障主管（DSL）。
- NAIS HK 的指定安全保障主管是 Sarah Harley - 副校长分机号码 - 3003, sarah.harley@nais.hk; 副指定安全保障主管是 David Sheehan - 精神关怀主管 - 分机号码 3069, david.sheehan@nais.hk DSL 和 dDSL 均位于底层 SLT 套房中。
- 出现任何儿童问题时，请遵循本文档中概述的程序。
- 支持存在问题或是关注主体的学生、员工或其他成人，以在策划或配合任何后续调查过程期间恰当高效地采取行动。
- 接受适当的儿童保护/安全保障和安全招聘培训（和诺德安达教育集团要求的进修培训）。
- 所有员工和志愿者都需要认识到：如果他们在工作场所内部或外部的行为违反了 NAE 行为准则和/或安全工作方法指导原则，其行为可能被视为违纪甚至犯罪行为。

偶尔或在监督下接触儿童的所有员工（包括合作公司和合约公司的员工）将：

- 接受安全保障简介/职责相关入职培训，了解在有问题的情况下需要做些什么以及向谁报告。本政策将以英语及粤语的双语形式提供。
- 提供书面确认函，以在适当时证明所有合伙机构员工/合约方在接受适当检查后安全招聘员工，并在他们开始在任何诺德安达教育集团或公司履行职能之前证明已为员工提供了安全保障情况简介（适合相应职责和他们将与儿童之间产生的接触）。时刻有人监督这些员工或志愿者时，招聘审查可能无需过于谨慎，但校长/班主任/指定安全保障主管需要评估相关风险，而非评估员工个人或合伙组织。
- 当合伙人/合约方没有制定自己独有的安全保障或儿童保护政策时，诺德安达教育集团将提供诺德安达教育集团的独有政策副本，并要求合伙人/合约方阅读并遵守本政策。这些要求将是所有合约协议的一部分。
- 始终遵守本政策中规定的指导原则。
- 获得适当安全工作方法指导原则。

第 4 部分.

培训和支持

诺德安达教育集团和我们的学校将确保：

- 学校内的所有员工和志愿者将在加入公司时接受适当的常规安全保障培训，之后每隔至少三年接受一次培训。此培训将由诺德安达大学（NAU）或 Educare 以及面对面活动提供。
- 相关政策将以多种相关语言提供。
- 员工和志愿者获得相应支持，并掌握必要技能，以便针对面临风险或有可能面临风险的学生确定并采取适当措施。
- 学校内肩负指定安全保障主管职责的人员需掌握适当的最新知识，他们会接受适当的附加专业培训（经教育主管/安全保障主管批准）。此类知识每两年更新一次。
- 所有员工和志愿者需接受全面入职培训，其中包括担心学生时的待做事项和联系人之概述。
- 适当的员工会在安全招聘期间接受培训。此安全招聘培训必须每五年更新一次。
- 新员工培训必须在所有新员工开始工作之前完成。
- 任何曾受到伤害或正在受到伤害的学生将获得相应援助。任何调查机构（如果涉及）同意后，便可通过学校辅导员或外部机构来为学生直接援助。所有诺德安达教育集团学校将会保留与可以在这些情况下提供直接帮助的当地、地区或国家机构相关之信息。

诺德安达教育集团和我们的学校认可我们在关怀员工方面的责任，当员工涉及报告和回应虐待事件时，我们承认这种情况可能难以孤立应对。因此，诺德安达教育集团学校将竭力为受到安全保障问题影响的任何员工提供或安排适当的外部支持或咨询。诺德安达教育集团学校将保留公司清单（如可根据员工需求提供的律师事务所、医院和顾问）。

请记住：除非明确要求您这样做，否则请不要就任何可疑的虐待行为展开任何调查。这是一项高度专业化的工作，如果当地法律要求且认为合适，可能涉及刑事调查。

第 5 部分.

5.1 虐待形式

学生可能暴露于不同的风险和危险。但我们需要对所有风险和危险作出回应。虐待是指任何形式的儿童虐待行为。虐待表现为对儿童的直接伤害，或未能采取措施保护面临风险或已经受到伤害的儿童。

常见的虐待形式包括：

- 身体虐待：可能涉及打、晃动、猛力推撞、毒害、烧伤、烫伤或以任何其他方式导致儿童受伤的虐待形式。
- 精神虐待：持续虐待儿童，进而对儿童的精神发育带来严重的不良影响。精神虐待可能包含向儿童传达他们毫无价值、无人疼爱或只有在满足他人需求的情况下才有价值的观念。
- 性虐待：包含强迫或引诱儿童参与性活动，而不论此儿童是否知道即将发生的事情。这种虐待形式包含直接接触活动，也包含社交媒体或互联网上的非接触活动。
- 忽视：这是长期无法满足儿童的基本生理或心理需求的形式，很有可能对儿童的健康或发育带来严重阻碍。

虽然以上是四个主要的潜在虐待方面，但虐待本身有多种形式，会涉及一个或多个方面。

公司和学校员工需要了解在涉及任何上述问题（或任何其他问题）时该检查什么以及该采取哪些行动。

女性生殖器切割（FGM）

FGM 是儿童虐待行为，也是一种对妇女和女童的暴力行为，我们认识到女童面临的风险，并将始终以最符合学生最佳利益的方式行事。

我们承认，FGM 在部分国家是一种文化风俗，并非始终被视为虐待行为。虽然不能纵容这种做法，但我们需要意识到这种风俗周围的敏感因素，并始终以最符合学生最佳利益的方式行事。

强迫婚姻（FM）

强迫婚姻（FM）是在未经一方或双方有效同意的情况下强迫结合的婚姻。强迫婚姻是指某人面临结婚的身体压力（例如，威胁、身体暴力或性暴力）或情感与心理压力（例如，某人被迫认为他们让家庭蒙羞）。强迫婚姻与经双方许可的安排婚姻完全不同。

与 FGM 和部分其他文化习俗一样，我们需要注意文化敏感性，并始终以最符合学生最佳利益的方式行事。但是，对于任何其他安全保障或儿童保护事宜，必须以相同方式遵循学校程序。

自残

自残会以多种身体和/或情感形式出现。儿童或青少年试图伤害自己的原因有很多种。一旦开始，自残就会变成一种强迫症。这就是学校尽快注意到自残行为并采取一切措施提供帮助如此重要的原因。自残通常不是自杀尝试行为或换取注意力，而通常是青少年释放压迫情绪的

一种方式以及一种应对方式。因此，不论何种原因，必须严肃对待自残行为。我们需要知道自残迹象，并确保员工在经过培训后可以识别这些迹象。

有一些常见主题可以帮助员工识别问题，其中包括：

- 身体迹象，如割伤、瘀青、烧伤、秃斑（头发被拔下）。
- 情感迹象，如抑郁、体重突降、酗酒或吸毒或异常的饮食习惯和孤立或退出。

如果员工怀疑某某学生自残，此员工必须将这种情况报告给考虑后续措施的指定安全保障主管。这有可能需要与所涉学生其家长/看护人进行讨论，以便就可以支持学生的行动步骤或转交公司的步骤达成一致。

色情短信/戏虐

色情短信是指某人分享自己或他人的性、裸体或半裸体图片或视频，或发送色情信息。

学生可能想要向他人发送裸体或半裸体图片、视频或信息的原因有很多：

- 参与是因为他们认为“每个人都在做这样的事”。
- 增强自尊。
- 与别人调情，或测试他人的性别认同。
- 了解他人的性感觉。
- 在社交媒体上获得关注和联系新朋友。
- 他们可能在别人向其索取色情图片时难以拒绝，尤其是该人士非常坚持。

学生通常无法意识到拍摄和发送此类图片可能会构成犯罪。理想情况下，我们不会将这种问题作为犯罪来处理。了解和支持可能是应对色情短信问题更为有利的方式。

注意：

以上列表并非员工可能需要时常应对的所有潜在虐待形式的详细列表。有关更多信息，请参见 2016 年的“在教育中保护儿童安全”刊物。这是一份英国出版的刊物，但讨论到的虐待类型都合理有效，且适用于全球各地的任何国家。

5.2 具体安全保障问题

电子安全 – 电子安全政策链接

日常生活中电子媒体的发展和不断增加的设备种类给儿童带来额外风险。网络风险和危险包括：

- 不当内容。
- 忽略年龄限制，与陌生成人或其他儿童交流（让儿童容易受到欺凌和引诱）。
- 引诱和性虐待。
- 分享个人信息。
- 赌博或借债。
- 网络欺凌。

网络欺凌是一种越来越常见的欺凌形式，通常与社交网络和手机密切相关。

诺德安达教育集团认为保护学生的最好方式是传授风险意识和对风险的理解，尤其是通过个人、社会和健康教育、性和两性关系教育或健康课程。每所学校的课程都包括适当且频繁的

机会来教导儿童如何意识到自己和他人面临的风险，并让他们掌握采取适当措施所需要的技能、战略和语言。

学校出版物照片：

- 员工针对学习或宣传使用的学生照片仅可使用学校相机/设备拍摄。
- 照片应保存在安全的服务器/数据库中，复印版本仅可在学校内用于展示、记录和学习日志等目的。用于宣传目的的照片需在使用前征求家长/看护人同意。
- 有学生在场时，员工个人电话不应在教室和学习区内使用，除非应对紧急计划时需要。
- 访客和家长/监护人不得在学校内使用移动设备，除非获得授权可以拍摄自己孩子的照片。所有家长/监护人必须同意将照片用于宣传目的，并在不想在外部使用其孩子的照片时签署免责声明。

对员工和志愿者的指控

可以随时对员工或志愿者提出指控。严肃对待任何此类指控并遵循适当程序至关重要。

指控不同于投诉，并且可按照如下方式定义：

- 某人的举动已伤害或可能伤害儿童。
- 某人可能对儿童犯下刑事罪。
- 某人对儿童的举动会对儿童构成威胁。

如果对学校员工（或志愿者助手）提出指控，校长将负责调查，如果发生了犯罪行为，此类指控应在适当时移交当地机构处理。在所有情况下（不论犯罪与否），必须尽快且必须在 24 小时内通知诺德安达教育集团的校长和安全保障主管（Barry Armstrong - barry.armstrong@nae.com）。此外，必须尽快联系区域 HR 主管（Michelle Zhang），以便通知 HR。如果对校长提出指控，应通知区域 HR 主管和区域总经理（Mike Embley） - 及安全保障主管。

咨询安全保障主管和 HR 之前，不得采取任何措施调查相关问题，并应就如何处理和调查问题达成一致。进行初始咨询后，如果认为需要进一步调查，可能会暂时停止员工职务。停职是一种中立的举措，绝不意味着此员工因任何不当行为而犯罪。众所周知，这会令所涉及员工苦恼不已，但学校将竭尽所能均衡需要确认儿童安全的任何个人的利益。学校将会在采取措施之前咨询区域 HR 主管/安全保障主管（Barry Armstrong - barry.armstrong@nae.com），并将遵守国家和当地就此类问题达成的指导原则。我们希望每所学校都能调查并了解当地为处理指控所做的安排和指导原则。

通过确保了解诺德安达教育集团员工和志愿者行为准则以及 NAE 安全工作方法指导原则的预期，员工可以减少被指控的可能性。

检举 - 检举政策链接

诺德安达教育集团和我们的学校认为，我们无法要求儿童在成人无法提出问题的环境中引起关注。所有员工和志愿者应了解他们在针对同事行为或态度提出问题时的职责。出于理性原因适当提出问题是一种受保护的披露行为，即使证明毫无证据，也无需针对检举者采取任何措施。

但是，恶意检举将被视为潜在的违纪行为。（请参见诺德安达教育集团的检举政策）。

反欺凌 - 反欺凌政策链接

欺凌是一种安全保障事宜，如果未能解决，将会演变为更严重的儿童保护问题。任何层级的员工都将高度重视与学生欺凌相关的任何问题，并一如既往地采取措施来调查问题，防止事件和行为重复发生。欺凌可能涉及面对面或滥用社交媒体或科技。每所学校都应制定独有恢复政策和方案，我们的所有学校都将履行帮助解决具体问题的承诺。

有额外支持需求或残疾的儿童

所有员工应该意识到，有特殊教育需求和残疾的儿童会让我们面临额外安全保障挑战。由于孩子的特殊需求或残疾，可能会存在额外阻碍，让确定和识别虐待迹象变得难上加难。例如，人们很容易认为一个孩子的情绪、行为或任何受伤情况与其残疾相关，而非与他们可能受到虐待相关。我们应当承认，欺凌等行为可能会给患有残疾的儿童带来更大影响，但他们可能不会表现出任何外在迹象。交流障碍尤其会让儿童难以表明正在发生的情况，因此，可能会难以克服各种障碍。员工应格外警惕，报告所有问题，避免猜想任何受伤或行为的原因。

一名儿童对另一名儿童的指控（同龄人对同龄人的虐待）

诺德安达教育集团和我们的所有学校认识到，孩子们会虐待他们的朋辈。提出一名儿童可能虐待另一名儿童的指控时，我们必须严肃对待，并将其作为安全保障事宜处理。

如果指控行为没有意义或涉及因年龄或任何残疾情况而无法给予同意的未成年人，那么这很有可能是虐待行为，应以适用于任何其他安全保障或儿童保护事宜的相同方式遵守学校程序。

为易受极端主义影响的学生提供安全保障 - 预防职责

诺德安达教育集团将言论自由和信仰/意识形态表达视作构成社会价值观基础的基本权利。学生和教师有权畅所欲言，发表个人观点。但是，与自由相伴的是责任，以操纵弱势群体或导致暴力并伤害他人作为目的的自由言论与重视言论自由的伦理道德背道而驰。言论自由并非绝对特权；需受监管平等、人权、社区安全和社区凝聚力的法律和政策之制约。我们绝不容许任何促使对其他任何人或任何事施暴的自由言论。

员工将会在线接受预防职责培训。

安全招聘和选拔

诺德安达教育集团和我们的所有学校将竭尽所能确保与校内儿童共处的所有人员和整个公司内的人员均为合适人选。为达到此目的，我们将使用安全招聘程序招聘无需监督便可与儿童或青少年接触的所有员工。

安全招聘包括通过面试和申请表审查求职者，验证身份、资格并获得适当引荐，在求职者曾生活或工作至少 10 年的国家执行犯罪背景检查，以及部分其他招聘检查。

自 2017 年 7 月，对无需监督便可接触儿童的职位进行面试的面试委员会中至少一位成员将会接受安全招聘培训。所有学校将保留针对所有员工执行的所有招聘检查的主要记录。这份记录将包括与 DBS（披露和禁止服务检查 - 仅在英国生活或工作的任何人员）相关的详细信息，即完成日期及编号、其他国家犯罪记录检查或良好行为、资格、禁令检查等证明。

第 6 部分.

6.1 关注学生的所有员工或志愿者需要遵循的程序

如果员工怀疑照护的任何学生可能是虐待行为的受害者，或面临虐待或其他形式的伤害风险，他们不应尽快就其担忧进行调查并通知指定安全主管（DSL）Sarah Harley/David Sheehan。

员工必须披露可能受虐待或面临风险的学生的担忧。最好能够分享这些问题（即使之后证明毫无依据），然后保留那些有助于防止学生免受实际伤害的信息。在多种情况下，学生将不会直接披露，但员工会因身体或情感迹象注意相关问题。在这些情况下，员工仍应使用 CPOMS 进行记录。

任何学生以任何形式直接披露时，应遵循下方标题“处理披露事宜”下的指导原则。

6.2 处理披露、报告和下一步工作

一般原则：

注意：当孩子要求与某人就某一问题进行私密谈话时，任何人不得就保密性作出承诺，原因是这个孩子披露或有可能披露的事宜与被他人或另一个孩子虐待相关。与孩子会面之前，员工应始终将此作为健康警告告知孩子。

以下指导原则与适用于所有员工的五个关键做法为基础：

接受

如有可能，务必停止并倾听希望进行私密对话的儿童。在任何披露过程中，如有可能，尝试倾听、允许沉默，不要表现出震惊或不相信。

安抚

尝试保持镇静，不做任何判断，并理解孩子。切勿做出您无法履行的承诺。尽可能安抚，告诉孩子您将会采取哪些措施。让孩子认为他们告诉您是正确的。

回应

仅在需要获取更多信息的前提下对孩子作出回应。不要提出引导性问题。提出开放性问题，如“你还有其他事要告诉我吗？”。

记录

简短记录孩子在谈话期间讲述的内容，但如果这样做不可行，在可行时且务必在 24 小时之内尽快做好记录。确保准确记录孩子讲述的内容，而非记录您对交谈内容的演绎。记录时间、日期和地点。

报告

当孩子披露任何事宜时，或您出于任何原因而担忧时，务必遵循本政策中概述的程序。使用 CPOMS 完全写下/键入相关问题，并尽快提醒指定安全保障主管注意相关问题。

当某儿童披露并指控虐待时，应尽快通知指定安全保障主管（或在没有 DSL 时通知 dDSL）。指定安全保障主管将通过确保任何调查主体可以使用任何证人提供的笔录来整理任何可用证据。然后，指定安全保障主管将进行考虑。指定安全保障主管负责就进一步行动作出决策，并就是否在当地法律框架内深入调查相关事宜作出决策。记录并对所有信息和决策的完整记录保密至关重要。

作为国际学校公司，诺德安达教育集团认识到我们的学校所处的多样化且复杂的当地环境。因此，遵循披露、报告和后续行动的框架和程序时，应考虑以下指导原则。

作为国际学校，我们：

- 通常位于可提供些许额外支持的城市和国家中。
- 认识到儿童保护领域的限制。
- 需要评估辅导员和其他支持员工应对儿童问题的质量和技能。
- 需要根据当地法规和本政策中概述的指导原则及做法采取措施。

当地安全保障机构/建议

社会服务 / 警察

请提醒学校，他们可以向 NAE 的安全保障主管征求建议或指南：Barry Armstrong; barry.armstrong@nordanglia.com 电话：+44 (0)1235 355848 或手机：+44 (0)7710 086737。

第 7 部分.

7.1 记录保存和保密 - 使用 CPOMS

记录保存

所有儿童保护问题、披露或指控记录应被视为敏感信息，并与儿童常规学校记录一起安全独立保存。此类信息应与所有需要的人一同分享，不论能否使其采取适当的措施来保障儿童安全，或使其履行各自职责，但分享范围仅限于此。所有员工应通过 CPOMS 系统记录问题和事件。

- 儿童保护记录应保存在安全（即锁定）文件柜或安全电子系统中，指定安全保障主管（或副主管）和更大学校中的其他高级员工可以查阅此类记录，以便确保合理访问。
- 任何儿童披露记录应明确注明日期并存档，未来无需修订。
- 儿童保护记录应与常规教育文件分开，但应对儿童常规学校记录文件进行标记，以表示存在儿童保护文件（例如，红星或其他类似标记）。可能需要查阅儿童学校文件的所有员工应知道符号的含义，以及在看到此符号时应向谁进行咨询。
- 当学校注意到任何儿童保护问题时，应立即针对各个儿童启用儿童保护文件（电子版或其他版本）。这可能会以多种方式呈现，如：
 - 如果某员工提出与儿童福利或健康相关的问题，应以书面形式进行记录（请参见下方获取参考指南）。
 - 如果某儿童就读的上一个学校将相关信息转发到先就读学校。
 - 如果其他机构警告学校出现儿童保护问题。
- 员工应使用学校的 CPOMS 系统记录他们在儿童福利或健康方面的任何问题。然后，相关问题会立即发送给指定安全保障主管。最初看似微不足道的问题之后可能是至关重要的信息。因此，务必尽可能详细地提供相关信息。除与指定安全保障主管谈话外，提出的问题可能没有进一步进展，但很有可能会导致通过法律系统解决相关问题。如果不存在引发问题的具体事件，请尽量详细阐释令您担忧的原因。
- 如果因任何原因而从文件（电子版或任何其他版本）中清除信息，应在文件中添加标注日期的注释，以便指出清除者、原因及时间。
- CPOMS 上的记录应包括
 - 儿童详细信息记录：姓名、出生日期、地址和家庭详细信息。
 - 事件/问题日期和时间。
 - 已提出问题的本质。
 - 采取的行动以及行动实施者：记录者的姓名和职位。

就披露而言，请记住您做的记录应包括：

- 尽可能详细地记录孩子讲话的内容（用他们自己的话）。
- 记录向此儿童提出的问题。
- 披露时间和地点。
- 披露时在场的人员。
- 儿童的行为、接到此儿童的位置和披露结束后的返回位置。

保密

我们的学校应将各个安全保障/儿童保护问题相关的信息视为保密信息，且应相应对待。信息应交给仅校长/班主任/指定安全保障主管认为适当的人员，且信息传递应仅以需要知道为基础。

应采取适当措施保护与儿童保护相关的所有记录。此类信息可以电子形式保存，但应以原始格式扫描并保留同时存在的注释。

第 8 部分.

8.1 审计、报告、审核和签字

为支持安全保障和儿童保护政策的实施，并让学校能够执行“安全保障健康检查”，应为学校提供自我评估工具，以便审核其安全保障安排。我们希望所有学校每年执行此评估，并将其提交给安全保障主管。我们会随机选择学校，以便更深入地审核。安全保障主管可能会为学校提供支持，以便完成评估，并在必要时规划措施。

此外，学校内的安全保障实践要素将包括在质量保证框架中，并将继续作为学校健康和安全管理及 NAE 审计流程的要素。

本政策为所有学校所有，且可以根据要求向学生和家长/看护人提供本政策的打印稿，同时也会通过学校独有网站和诺德安达教育集团网站提供。我们会将本政策翻译为主要语言。

我们将定期审核及更新本政策，至少每两年更新一次。

每次更新后，学校内的高级员工应采纳并签署本政策。我们会向所有员工、志愿者、家长/看护人和学生提供修订政策之副本。

由校长签名和注明日期

学校指定安全保障主管签名并注明日期

附录 1.

问题表记录范例

学生地址:		
出生日期:		
学生是否知道将要填写此表	是	否

如果不知道, 原因是什么?		
如果知道, 学生反应		
您的姓名:		
日期:		
时间:		
签名:		
问题:	日期:	
签名:	日期:	
最初措施:	日期:	

签名:	日期:	
跟进措施:	日期:	
签名:	日期:	
结论/结果:	日期:	
签名:	日期:	

