

防范虐待和儿童保护政策

1. 政策陈述

1.1 防范虐待和儿童保护政策

赫舍里教育致力于防范虐待儿童和促进儿童福利；并且相信所有的学生，无论年龄、特殊教育要求、残疾、种族、文化传统、宗教信仰、性取向，都有受到保护和不受虐待的权利。此政策为我们如何开展工作形奠定了基础，也为我们向小留学生提供精神关爱提供了保障。

此政策建立在以下主要文件的原则基础上：

教育法案	The Education Acts
教育条例 2010(英格兰私立学校标准)	Education (Independent Schools Standards) (England) Regulations 2010
保护弱势群体法案 2006	Safeguarding Vulnerable Groups Act 2006
儿童法案 2004	The Children Act 2004
如果你担心儿童受到虐待你该做什么 2006	What to do if you are worried a Child is being Abused 2006
协同保护儿童 2013 年 3 月(跨机构协同保护和促进儿童福利指南)	Working Together to Safeguard Children March 2013 (A guide to inter-agency working to safeguard and promote the welfare of children)
教育领域的保护儿童和安全聘用 2007	Safeguarding Children and Safer Recruitment in Education 2007
信息共享: 给家庭医生和经理的指南 2008	Information Sharing: Guidance for Practitioners and Managers 2008
通报“揭发和禁止服务署”指南	DBS Referral Guidance (as may be amended from time to time)
私立学校审核手册 2013 年 9 月	Independent Schools Inspectorate Handbook September 2013
处理指向教职员工的虐待指控 2012	Dealing with Allegations of Abuse against Teachers and Other Staff 2012

赫舍里教育承认和遵照上述法律、条例、指南中明确规定的责任，保护学生和员工不受伤害，并且与其他机构合作，履行职责，保护儿童不受虐待，对可疑情况做出迅速反应。

此政策将与地方行政机构制定的程序一道使用，特别要遵守伦敦萨顿区保护儿童委员会的指南。

此政策适用于全体员工（员工包括临时课程辅导老师、长期生活辅导老师、义工）。全体员工必须遵守此政策。一旦员工开始与学生一起工作，包括在学生宿舍进行辅导、访问学校、旅行、夏令营、体育运动和文化演出活动，此政策就开始生效。

此政策发布在赫舍里教育网站上供家长、学生、实习生、全体员工查询。此政策的复印件放在赫舍里教育的办公室供家长查阅。

赫舍里教育的员工从提供教育监护人服务的第一天开始，必须让学生、实习生知道此政策和让他们理解此政策的内容。

1.2 营造一个“防范”文化

赫舍里教育认识到“防范”包含的内容比“保护”还广，因此该政策应该与其他相关政策和程序联合使用，其他政策和程序包括《健康及安全》、《反虐待》、《行为管理》、《信息共享》、《安全使

用ICT)、《场所安全》。总经理对“防范”的各个方面负有全部责任。

“防范”比“保护”还要宽泛。“防范”扩大了责任以防止对儿童的虐待和促进儿童的福利。我们认为“防范”和促进儿童福利包括:

- ◇ 保护儿童不受虐待
- ◇ 防止危害儿童健康的言行或阻碍儿童健康发展的情形
- ◇ 确保儿童在安全和有效关照的环境中成长

赫舍里教育认真对待自身的责任,确保我们的政策和程序支持它的“防范”责任。赫舍里教育将与学生、家长、学校、社会服务部门和其他相关的机构合作,确保把对儿童的潜在伤害降到最低限度。

赫舍里教育致力于与家长、社会服务部门、多元化社区合作,持续发展和促进赫舍里教育的“防范”文化。

“防范”措施的落实不仅保护和促进儿童的福利,而且增强了员工、自愿者、家长和普通大众的信心。赫舍里教育采取了一系列措施,以防止不恰当的人与学生一起工作,及早发现学生处于风险或者处于潜在危害之中,并且迅速采取适当的行动确保学生的安全;促进安全操作、规范操作;挑战低劣操作和危险操作;处理保密问题,信息分享和知情同意,减少员工伤害学生的风险,也减少学生指控员工的风险。这些措施包括提供指导,确保安全有序地进行一对一辅导、体育运动辅导、乘车、电子通讯。赫舍里教育鼓励学生报告遇到的烦心事,保证这些烦心事受到严肃对待。赫舍里教育也鼓励学生提出改善安全和福利的建议。

遇到以下情况赫舍里教育必须将“防范保护”问题通知法定部门

- ◇ 事件涉及到对员工、义工或者总经理的指控
- ◇ 事件涉及到赫舍里教育对学生提供的服务
- ◇ 事件涉及到向其他外部机构的通报
- ◇ 事件涉及到影响赫舍里教育声誉的索赔

1.3 执行程序

赫舍里教育有执行程序支持员工应对“防范”问题。

这些程序的信息向所有员工公布,确保员工随时遵守这些程序。

2. 目标

我们的目标是:

- ◇ 创造一种环境让所有的学生在赫舍里教育的环境中安全地生活和学习
- ◇ 鼓励学生与他们的家庭、同龄人和其他的成人建立令人满意的关系;
- ◇ 鼓励学生发展自主感和独立性
- ◇ 做家长的工作让他们理解并致力于学生的福利

为了实现这些目标,总经理将采取必要的步骤以确保:

- ◇ 所有的员工在职务导入阶段接受“保护儿童”培训
- ◇ 所有的员工(包括总经理)接受“保护儿童”复训,每三年一次
- ◇ 赫舍里教育遵照《安全招聘程序》,确保招聘小组成员中至少有一名成员接受过“安全招聘培训”,并且按照赫舍里教育的《招聘和选择程序》实施对员工的儿童工作适合性审核。
- ◇ 赫舍里教育确保进行了适当的儿童保护检查,儿童保护程序应用与员工或来自其他机构义工,或者在其他机构的场所。
- ◇ 赫舍里教育确保合作伙伴(比如住宿家庭)有良好的记录,在使用他们服务之前获得DBS审核,以此“防范”儿童的福利不受侵害。

当赫舍里教育认为员工或其他任何人不适合与学生一起工作,赫舍里教育将终止使用他们的服务并且履行法定责任,那就是将这些人的操行通报给“揭发和禁止服务署(DBS)”。视情况而定,也可能报告

给“教师协会”。

所有赫舍里教育员工都要警觉虐待和疏忽征兆，并且知道向谁报告。

所有赫舍里教育员工都要通过咨询、指导和培训等途径来更新“防范保护”技能和儿童保护政策的知识。

该政策与伦敦萨顿区的儿童保护政策相兼容。赫舍里教育确保及时与伦敦萨顿区政府沟通以便调整该政策以适应区政府的政策变化，并且得到相应的支持。

3. 确认虐待

与学生有工作接触的员工有机会观察虐待的外在征兆，比如学生的行为改变或者发展出现问题。儿童保护问题可能以多种方式引起员工或义工的注意，比如学生的揭发、第三方的揭发或者员工的怀疑。

任何怀疑，指控或者虐待事件必须立即报告给赫舍里教育指定的儿童保护官员。

调查可疑的虐待或指控的虐待不是赫舍里教育的责任，而是警察局和社会服务部门的责任。

什么是儿童虐待？

该政策使用的“儿童虐待”的定义来自于《共同行动保护儿童2010》1.33-1.36段落。某些人可能通过伤害儿童，或者未能采取行动阻止伤害儿童，造成虐待儿童或疏忽儿童。这一事实可能落入以下四种情况之一：

身体虐待 - 可能涉及击打、摇动、甩抛、毒害、火烧、水烫、水溺、使窒息、或者其它导致儿童身体受伤。女性外阴残毁也是一种儿童保护问题。当家长或儿童看护人故意诱导儿童生病也被视为身体虐待。

情感虐待 - 在情感方面持续虐待儿童，产生严重的和长期的儿童情感发展的副作用。这可能涉及灌输“他们无价值、不可爱、不够好、或一文不值”的信息给儿童。也可能涉及强加与年龄不想当的期望在儿童身上，让儿童感到恐慌和处于危险之中。

性虐待 - 涉及强迫或引诱儿童或年轻人参与性活动，无论该儿童是否完全知晓将要发生什么，无论该活动是否得到同意。这可能涉及身体接触和/或非身体接触活动，比如涉及儿童观看或者制作色情材料，观看性活动，或鼓励儿童做出不恰当的性行为，或者诱导儿童进入被性虐待状态。

疏忽 - 长期的不能满足儿童的基本生理、情感和/或心理需求多半会导致严重的儿童健康损害或发展缺陷。这也可能涉及家长或监护人不能提供充足的食物、住宿和衣物，不能保护儿童免受身体的和情感的伤害或危险，不能确保足够的监护，或者不能确保得到适当的医疗护理。这也可能包括忽视，或对儿童的基本情感需求不做出反应。

谁是虐待者？ - 虐待者可能是家长或监护人、兄弟姐妹、亲戚、邻居、老师、员工、陌生人、其他学生；简而言之，虐待者可能是任何人。

虐待征兆

以下内容可以帮助员工警觉潜在的虐待征兆，但是这些征兆不一定意味着儿童受到了虐待：

身体虐待

- ◇ 无法解释的伤口/烧伤
- ◇ 未经治疗的伤口
- ◇ 脸上的瘀伤/擦伤
- ◇ 双侧的损伤，比如双眼青紫
- ◇ 咬痕
- ◇ 嘴唇、腮部、外耳的青紫擦伤

情感虐待

- ◇ 对错误的过度反应
- ◇ 持续的自贬
- ◇ 过度的摇摆，吃拇指，揪头发

- ◇ 极度顺服
- ◇ 极具进攻性
- ◇ 吸毒，酗酒，药物滥用
- ◇ 明显地与同龄人搞不好关系

性虐待

- ◇ 与儿童年龄不相当的性意识，包括挑逗性的性行为
- ◇ 自我伤害
- ◇ 怀孕
- ◇ 性病
- ◇ 突然行为改变或者学习成绩下降
- ◇ 做体操时不敢脱外衣
- ◇ 抑郁/退缩
- ◇ 吸毒、酗酒、药物滥用

疏忽

- ◇ 经常挨饿，疲倦和/或个人卫生差
- ◇ 未经治疗的疾病
- ◇ 破坏性自发倾向
- ◇ 社交孤立
- ◇ 看低自己和/或与同龄人搞不好关系
- ◇ 过度摇摆，头发蓬乱，吸吮拇指

4. 指定的儿童保护官员

赫舍里教育指定了一个儿童保护官员。这位儿童保护官员是赫舍里教育高级领导团队的成员，被授权对儿童保护事宜负责。目前这个儿童保护官员是现任总经理（赫强先生）。他的联系方式列在第13节中。

儿童保护官员负责：

- ◇ 根据第1节所描述的法律、条例和指南，确保所有的可疑或现实的儿童保护问题得到处理
- ◇ 根据伦敦萨顿区政府的程序，向当地社会服务部门报告怀疑的或者指控的儿童保护问题，确保他们知晓最新国家的和当地的指南和要求。并且让管理人员、员工知晓最新的规章。
- ◇ 接受恰当的“儿童保护”培训和跨部门工作方法培训，至少每两年一次，确保管理人员、员工和学生熟悉儿童保护程序
- ◇ 支持和协调针对员工的指控

5. 对揭发虐待的反应

5.1 儿童更有可能被熟习的人、信任的人虐待

5.2 员工应该倾听学生的述说并且表现出认真对待学生的叙述，不加评论，应该支持性地冷静地做出反应，不要提出太详细的问题。员工的作用是倾听、记录和报告，不是调查。员工应该谨慎行事，确保他们的行为和行动不把学生或他们自己置于潜在的危险之中。

5.3 如果一个学生报告虐待来自与另一个学生或一些学生，员工应该遵守本节的程序。儿童保护官员将联络当地有关部门处理发生的事情。参考《防范与保护儿童程序》第5节，可以获得更多的指导。

5.4 立即反应

如果有人揭发虐待，员工或义工应该

5.4.1 允许学生主导谈话的节奏

5.4.2 用开放性问句提问，鼓励学生讲话，比如“你能告诉我发生了什么？”

5.4.3 接受学生的陈述，不要问细节

5.4.4 承认他们告诉你这事不容易，通过声调和/或面部表情传达你会认真对待他们的担忧

5.4.5 仔细记录任何明显的可以看见的外部伤痕或征兆

5.4.6 让学生相信他们做得对，这不是他们的错，并且解释你为什么必须向指定的儿童保护官员报告此事。

5.5 员工**不应该**：

5.5.1 问“你为什么不早告诉我？”，这样会加重学生的负罪感

5.5.2 追问或强迫学生提供信息

5.5.3 问任何具有引导性的问题，比如以“如何”，“什么”、“什么时候”、“哪里”和“为什么”开头的问题

5.5.4 试图确定伤情而脱去儿童的衣服或者检查儿童的身体

5.5.5 批评被指控的人，因为被指控人可能是学生爱戴的人

5.5.6 承诺保密（参见段落5.6和5.7）

5.5.7 做出不可能实现的承诺，比如“我始终站在你这一边”或“没事儿了”

5.5.8 教儿童叙述（比如，帮他们完成句子）

5.5.9 仓促下结论，猜测发生了什么，或者猜测可能发生了什么，或者控诉人

5.5.10 做出非常情绪化的反应，比如表现出反感、震惊、不相信

5.5.11 试图调查这项指控

5.6 如果一个学生信任一个员工，要求保密，该员工绝不能承诺保密。员工必须审慎地告诉这个学生他们有责任告诉指定的儿童保护官员，以便该儿童得到帮助、保持安全、感觉到慰藉。

5.7 在每一个案例中，员工应该争取学生同意揭发。如果学生同意揭发，员工应该遵照赫舍里教育《防范虐待与保护儿童程序》的相关规定去争取学生的同意。如果学生不同意，员工应该说明他们需要向儿童保护官员揭发，并且再次保证只向需要知道的人揭发。员工应该参照赫舍里教育《防范虐待与保护儿童程序》，以便获得进一步的指导。

5.8 赫舍里教育认识到一个被虐待的儿童可能感到无助和羞辱，可能自责，很难发展和保持自尊。赫舍里教育始终为受虐的儿童或者受到伤害威胁的儿童提供各种支持，确保生活和学习稳定。

5.9 赫舍里教育将通过营造一个关爱和安全环境为揭发虐待事件的学生提供持续的支持，鼓励自尊和自我肯定，帮助学生搞好学业和人际关系。如此这般，赫舍里教育将根据有关权威机构的指导意见行事，不惜通过法律程序。

5.10 记录信息

员工应该：

5.10.1 在与儿童的披露谈话之后立即做简短记录，记录包括日期、时间、地点和揭发的内容。尽量记录儿童的原话，哪怕这些原话听起来幼稚、粗鲁或者不恰当。不要假设或解释。必须在记录上签名和写上日期。

5.10.2 明确地区分事实、观察、指控和意见

5.10.3 记录任何观察到伤痕和瘀紫

5.10.4 记录学生的肢体语言和学生用的关键词语，不要把学生的原话翻译成“完整的词组或句子”

5.10.5 填写《防范虐待和儿童保护》表，附上任何原始的记录并且呈交给指定的儿童保护官员。

5.10.6 知道这些记录可能被用于刑事调查或者纪律调查

5.11 向指定的儿童保护官员报告

5.11.1 任何关于学生受虐的事件必须在事发当天与指定的儿童保护官员讨论

5.11.2 无论学生受虐揭发的事实是否成立，被指定的儿童保护官员将于24小时内将此揭发事件报告给当地社会服务部门。对于严重的案例须通知警察局。

6. 指控员工

此政策致力于达到一种平衡，即保护学生不受虐待，又保护员工不受虚假指控困扰。一旦出现了针对员工的指控，应该立即向儿童保护官员（目前是总经理担任）报告。如果总经理休假，应该立即向总经理授权的高级职员报告。

如果一个指控或是针对儿童保护官员（目前是总经理担任），收到指控的人应该立即通知社会服务部门，如果案例的情况很严重，须通知警察局；绝不能报告总经理。

如果指控指向员工，总经理与管理团队商量后，做出是否对这个员工行使停职处理的决定。如果指控是针对总经理，赫舍里教育与有关权威机构协商后，决定是否让总经理停职。停职不是一个自动的反应，停职须根据个案的特殊情况来决定。

考虑到可用的选择，包括重新调配员工的岗位，赫舍里教育管理层的和总经理将确保他们的主要关切点集中在学生的安全和福利上，同时还要顾及到全面和公正的调查需要。

如果我们认为一个员工、课程辅导老师、生活辅导老师不适合从事儿童工作，我们将对他们进行停职处理。我们将履行我们的法定责任，于28天之内把他们的虐童行为通报给“揭发及禁止服务署”(DBS)。赫舍里教育也会考虑向“国家教学和领导学院”(National College for Teaching and Leadership, NCTL) 汇报老师的虐童行为。

需要这样做的时候，我们将履行我们的法定责任，向DBS和NCTL提供相关的揭发材料。在与调查权威机构磋商之后，赫舍里教育会在内部通报“防范与保护”相关的指控。

7. 职责和责任

赫舍里教育的每一个员工和高级管理成员都应该：

- ◇ 保护学生不受虐待
- ◇ 认可赫舍里教育及其《防范和儿童保护政策》
- ◇ 知道如何获得该政策副本和知道如何执行该政策
- ◇ 知道赫舍里教育指定的儿童保护官员是谁，并且在他缺席的时候知道向谁报告虐童事件
- ◇ 向指定的儿童保护官员报告所有的“防范与保护”问题
- ◇ 记录“防范与保护”问题、对话或者事件
- ◇ 参加相关培训，包括三年一次的复训
- ◇ 核实第三方提供的服务对学生是安全的（第12节）

8. 报告社会服务机构

决定向当地社会服务机构报告虐童事件可能启动儿童保护调查，向学生父母征得同意也是一件严肃的事，需要仔细斟酌。这些决定只能由总经理（指定的儿童保护官员）做出。总经理在做出这些决定之前须与当地社会服务部门（儿童服务）商榷。

在把虐童事件正式报告给“儿童服务”之前，须征得父母的同意，除非这样做会置儿童于非常危险的境地。

根据本政策第5节的内容，如果关系到揭发虐待或可疑虐待，被指定的儿童保护官员将于24小时之内向社会服务报告。

在赫舍里教育向“社会服务”报告虐童事件的情形下，报告人应该与报告接收人达成一致：应该告诉儿童及其父母什么，由谁去告诉，什么时候告诉。被指定的儿童保护官员应该要求及时得到“社会服务”与警察之间协调的时间表，该协调将决定是否进行调查和如何进行调查。被指定的儿童保护官员应该做好准备为这个协调做出贡献。

赫舍里教育应该要求“社会服务”在一个工作日内书面承认收到报告，在情况紧急的情况下，赫舍里教育有理由指望收到更迅速的回应。如果赫舍里教育在两个工作日内没有收到“社会服务”的回应，

应该进行再次联络。应该把“社会服务”官员的姓名写入联络记录。

9. 鸣哨

赫舍里教育认识到，在员工都没有报告虐待事件的情况下，更不能指望儿童报告虐待事件。

如果员工有充分的理由相信有“防范与保护”的问题存在，或者他们担心在“防范与保护”管理方面有问题，他们有责任提出这些担忧。

员工应该提出他们的担忧，引起总经理（儿童保护官员）的注意，如果这些担忧涉及到总经理，他们应该向赫舍里教育之外的机构（比如“社会服务部门”或警察局）寻求咨询和帮助。

10. 监督与审核

总经理监督本政策的执行并且向赫舍里教育高级管理团队汇报。

赫舍里教育将对本政策进行年审，政策年审的结果将向高级管理团队汇报，目的是让本政策反应法律、条例、指南的变化。与此同时我们也审核管理团队是如何管理“防范和保护”事件。采取这些步骤是为了确保赫舍里教育一直保持非常高的“防范和保护”标准。

如果发现本政策和儿童保护有任何缺陷或者薄弱环节，我们将立即改正，绝不拖延。

11. 平等机会

为了履行我们的“防范与保护”职责，赫舍里教育留心“平等法案2010”赋予的责任，就是禁止歧视学生的性别、种族、出生、残疾、宗教或信仰、性取向、变性、怀孕或婚姻状况。所有员工在本政策的框架内履行他们职责的时候都要把平等的机会给予每一个学生。

12. 第三方服务

如果赫舍里教育使用第三方（学校、课程辅导教师、生活辅导老师、志愿者、实习生、寄宿家庭、社区合作伙伴、夏令营合作伙伴、房屋出租人、出租车公司）的服务，赫舍里教育有责任确认第三方组织有类似的“防范虐待和儿童保护政策”；如果第三方是以个人的身份直接与学生一起工作，或者直接为学生提供服务，赫舍里教育应该核实第三方个人持有有效的DBS审核报告。在赫舍里教育使用第三方个人的服务之前，应该要求他们/她们熟悉此政策。当赫舍里教育的员工不能确定第三方个人有无有效DBS审核报告的时候，员工必须陪伴学生接受服务。

13. 关键联系人

指定的儿童保护官员：赫强先生/总经理 联系电话：07910908888

E-mail: heqiang@hesheli-edu.com

客户驻地保护儿童权威机构。

附录：与儿童一起工作的安全操作守则

我们劝导员工不要做出让正常人质问他们的举动、意图、是不是适合照顾别人孩子的行为：

- ◇ 用可能被认为是性骚扰、恐吓、无缘无故、威胁的方式触摸儿童
- ◇ 区别对待儿童，要么特别好，要么特别不好
- ◇ 安排与儿童工作之外的联系和见面，除非经过儿童保护官员同意
- ◇ 与儿童（包括16岁以上的青年）发展个人关系或者性关系
- ◇ 推搡、拳击、掌击、脚踢、手掐、掌掴儿童，或向儿童投掷物体，或者威胁这样做
- ◇ 开不恰当的玩笑
- ◇ 故意出儿童的洋相，比如挖苦，或不恰当的幽默
- ◇ 允许、鼓励、默许儿童做出非法的、不恰当的、危险的行为，比如吸烟与饮酒

一对一辅导（包括体育辅导）

- ◇ 员工应该确保不与学生单独在一起
- ◇ 员工应该避免呆在隐蔽的角落，确保场所的出口通畅，照明良好
- ◇ 如果可能尽量使用带透视窗的房间，或者在员工与学生之间放置家具

儿童乘车指南

任何员工开车接送学生必须事先通知经理，并且必须提供：

1. 驾驶执照
2. 最新的验车报告
3. 车辆保险
4. 乘车风险评估

另外，所有的驾驶员必须遵守以下安全驾驶条款

1. 在驾驶中不使用手机（包括有免提功能的手机）
2. 确保驾驶员适合驾驶，根据视力检查结果佩戴眼镜/隐形眼镜，并且报告任何影响驾驶的疾病
3. 不能在受到酒精、毒品、药品作用下驾驶
4. 提前计划行程，避免长时间驾驶，避免疲劳驾驶，在途中有餐饮机会
5. 遵守道路安全条例和高速公路规则
6. 如果一个学生单独搭乘员工的车出行，学生最好坐在后座
7. 驾驶员须确认学生系好安全带才能开动汽车

政策名称	防范虐待和保护儿童政策	上次修订	2025年3月
作者	赫强/总经理	下次修订	2030年3月