

**Wytyczne dotyczące Kwestii Bezpieczeństwa oraz
Bezpiecznej Praktyki Zawodowej obowiązujące w Spółce
Nord Anglia Education**

Listopad 2016

Spis Treści

Rozdział 1 Ogólny Zarys

- 1.1 Kontekst
- 1.2 Jak postępować, gdy mamy obawy, że dziecko jest wykorzystywane
- 1.3 Dalsze informacje

Rozdział 2: Korzystanie z Przewodnika

- 2.1 Status dokumentu
- 2.2 Cel
- 2.3 Podstawowe zasady
- 2.4 Definicje
- 2.5 Jak korzystać z dokumentu

Rozdział 3: Zasady Bezpiecznej Praktyki Zawodowej

- 1 Kontekst
- 2 “Niestosowność”
- 3 Należyta staranność
- 4 Poufność
- 5 Dokonywanie profesjonalnych osądów
- 6 Autorytet i pozycja budząca zaufanie
- 7 Profesjonalizm i zachowanie
- 8 Ubiór i wygląd
- 9 Osobista przestrzeń życiowa
- 10 Podarunki, nagrody i wyróżnienia
- 11 Zauroczenia
- 12 Komunikacja z dziećmi i młodzieżą (łącznie z korzystaniem z technologii)
- 13 Kontakty towarzyskie
- 14 Kontakty seksualne

- 15 Kontakt fizyczny
- 16 Inne czynności wymagające kontaktu fizycznego
- 17 Zarządzanie zachowaniem
- 18 Kontrola i stosowanie interwencji fizycznej
- 19 Dzieci i młodzież w potrzebie
- 20 Opieka intymna
- 21 Opieka osobista
- 22 Pierwsza pomoc i podawanie leków
- 23 Sytuacje sam na sam
- 24 Wizyty domowe
- 25 Przewóz dzieci i młodzieży
- 26 Wycieczki i wyjścia
- 27 Zdjęcia i nagrania wideo
- 28 Dostęp do niestosownych zdjęć oraz korzystanie z Internetu
- 29 Informowanie o nieprawidłowościach
- 30 Zgłaszanie wątpliwości i incydentów
- 31 Standardy nauczycielskie

Rozdział 1: · Ogólny Zarys

1.1. Kontekst

Wszystkie osoby dorosłe, które w przebiegu swojej pracy zawodowej dla Spółki Nord Anglia mają kontakt z dziećmi i młodzieżą, zobowiązane są do dbania o ich bezpieczeństwo oraz do promowania ich szeroko rozumianego dobra.

Konwencja ONZ o prawach dziecka nakłada na organizacje takie jak Nord Anglia Education i należące do niej szkoły obowiązek zapewnienia bezpieczeństwa dzieciom i młodzieży, promowania ich dobra oraz chronienia ich przed krzywdą. Obejmuje to także potrzebę zagwarantowania, że wszystkie osoby dorosłe, które pracują z dziećmi i młodzieżą lub w ich imieniu w szkołach należących do Spółki Nord Anglia Education, mogą kompetentnie, pewnie i bezpiecznie wykonywać swoją pracę.

Zdecydowana większość osób dorosłych pracujących z dziećmi, wykonuje swoją pracę profesjonalnie i dąży do zapewnienia dzieciom i młodzieży bezpiecznego i wspierającego

środowiska, dzięki któremu będą miały nie tylko dobre samopoczucie, ale też jak najlepsze wyniki. Niemniej, uważa się, że z tą profesją mogą wiązać się różnego rodzaju napięcia i nieporozumienia. To właśnie tu zachowanie osób dorosłych może prowadzić do postawienia im zarzutów o wykorzystywanie. Zarzuty te mogą być złośliwe lub nieuzasadnione; mogą też wynikać z innego spojrzenia na to samo wydarzenie. Niemniej, gdy już zostaną postawione, w sposób nieunikniony będzie to sytuacja trudna i stresująca dla wszystkich zainteresowanych osób. Jednocześnie, należy uznać, że niektóre zarzuty będą prawdziwe i że istnieją osoby dorosłe, które celowo szukają, stwarzają lub korzystają z możliwości wykorzystania dzieci. Dlatego niezbędne jest podjęcie wszelkich możliwych kroków w celu ochrony dzieci i młodzieży oraz zapewnienie, że pracujący z nimi dorośli mogą bezpiecznie wykonywać swoją pracę.

Niniejszy dokument powstał na podstawie rozległego doświadczenia w dziedzinie oskarżeń oraz w oparciu o wiedzę dotyczącą okoliczności, w jakich mogą zostać postawione zarzuty. Wytyczne te mają na celu dostarczenie praktycznych wskazówek każdemu, kto pracuje z dziećmi lub młodzieżą, albo w ich imieniu, niezależnie od jego roli, obowiązków lub statusu zatrudnienia, w tym także dla wolontariuszy. Dokument ten ma też na celu pokazanie, że obowiązek promowania dobra dzieci oraz dbania o ich bezpieczeństwo jest częściowo spełniany poprzez podnoszenie świadomości na temat nielegalnych, niebezpiecznych oraz niestosownych zachowań. Stanowi on również kodeks postępowania i musi być stosowany w procesie wprowadzania do firmy każdego nowego członka personelu.

Chociaż dołożono wszelkich starań, aby wziąć pod uwagę jak najszerszy zakres możliwych sytuacji, uznaje się, że niniejsze wytyczne nie są w stanie uwzględnić wszystkich ewentualności. Może się zdarzyć, że profesjonalny osąd dokonywany będzie w sytuacjach, które nie zostały objęte tym dokumentem lub które będą zaprzeczały zasadom wyznaczonym przez dyrektora szkoły lub Osobę Odpowiedzialną za Kwestie Bezpieczeństwa. W takich okolicznościach oczekuje się, że osoby dorosłe zaangażowane w sytuację poradzą się co najmniej jednego ze swoich starszych kolegów z zespołu i będą w stanie uzasadnić wszelkie już podjęte lub zaproponowane działania.

Wiadomo również, że nie wszystkie osoby dorosłe, które pracują z dziećmi i młodzieżą są pracownikami zatrudnionymi przez Spółkę. Niemniej, wszystkie zasady oraz wskazówki zawarte w tym dokumencie, odnoszą się i muszą być przestrzegane przez wszystkie osoby dorosłe, które mają kontakt z dziećmi i młodzieżą, niezależnie od tego, czy są to wolontariusze, członkowie zarządu czy inne osoby mające kontakt z dziećmi, w tym także agencje partnerskie oraz wykonawcy. (Uwaga: NAE posiada skróconą wersję niniejszego Kodeksu, która powinna zostać przekazana każdemu z wolontariuszy, wykonawców oraz gości odwiedzających którąkolwiek z naszych szkół).

1.2. Jak postępować, gdy mamy obawy, że dziecko jest wykorzystywane

Każda osoba, która pracuje z dziećmi i młodzieżą w imieniu Spółki Nord Anglia Education lub należących do niej szkół, powinna zapoznać się z opracowanymi przez Spółkę Zasadami Bezpieczeństwa oraz z Polityką Przeciwdziałania Przemocy wobec Dzieci, a także z lokalnymi ustaleniami, do których można się odwołać w razie potrzeby. W trosce o dobro dziecka należy przestrzegać wszystkich wymagań zawartych w tej polityce. Polityka ta powinna uwzględniać wszelkie szczegółowe ustalenia lokalne. Osoby dorosłe mają

obowiązek zgłaszania wszystkich obaw związanych z bezpieczeństwem lub dobrem dziecka Osobie Odpowiedzialnej za Kwestie Bezpieczeństwa, która została w tym celu specjalnie wyznaczona przez szkołę.

1.3 Dalsze informacje

W celu uzyskania dalszych informacji lub wyjaśnień na temat którejkolwiek części niniejszego kodeksu lub jakiegokolwiek innej kwestii związanej z bezpieczeństwem, należy kontaktować się z Barrym Armstrongiem na adres e-mail:

barry.armstrong@nordanglia.com lub pod numerem telefonu (+44) 7710086737

Rozdział 2: Korzystanie z Przewodnika

2.1. Status dokumentu

Niniejszy dokument stanowi kodeks postępowania przeznaczony dla wszystkich osób dorosłych, które w imieniu Spółki Nord Anglia Education mają kontakt z dziećmi lub młodzieżą. Zapoznanie się z nim powinno stanowić część procesu rekrutacyjnego każdego członka personelu oraz wolontariusza. Dokument ten stanowi uzupełnienie ogólnego Kodeksu Etyki Zawodowej NAE obowiązującego wszystkich pracowników.

2.2. Cel

Niezwykle istotne jest, aby wszyscy dorośli pracujący z dziećmi rozumieli, że charakter ich pracy i związane z tym obowiązki, stawiają ich w pozycji zaufania. Niniejszy Kodeks Postępowania zawiera jasne wskazówki dotyczące stosownych i bezpiecznych zachowań, które zawsze i wszędzie powinny być przestrzegane przez wszystkie osoby dorosłe pracujące z dziećmi, niezależnie od tego, czy są oni kontraktowymi pracownikami Spółki, czy też pracują za darmo. Kodeks ma na celu:

- Zapewnienie bezpieczeństwa dzieciom poprzez precyzyjne określenie, które zachowania należą do bezpiecznych praktyk, a których pracownicy powinni unikać.
- Wspieranie dorosłych pracujących z dziećmi, aby mogli bezpiecznie i odpowiedzialnie wykonywać swoją pracę, a także by mogli monitorować swoją praktykę oraz standardy zawodowe.
- Wspieranie bezpośrednich przełożonych, pracodawców oraz dyrektorów w ustalaniu jasnych oczekiwań dotyczących zachowania.
- Wspieranie pracodawców w tworzeniu jasnego komunikatu mówiącego, że pewne zachowania, które są niezgodne z prawem lub niebezpieczne, są niedopuszczalne w Spółce i że w stosownych przypadkach zostaną podjęte wobec pracowników działania dyscyplinarne lub prawne.
- Wspieranie bezpiecznego procesu rekrutacji.
- Minimalizowanie ryzyka pojawienia się nieuzasadnionych lub złośliwych oskarżeń przeciwko dorosłym, którzy pracują z dziećmi i młodzieżą.
- Ograniczenie liczby przypadków nadużycia zaufania.
- Zapewnienie, że spełniane są jego wymagania oraz że jest on stosowany w procesie wprowadzania nowych pracowników.

2.3. Podstawowe zasady

- Dobro dziecka jest najważniejsze.
- Odpowiedzialnością osób dorosłych jest dbanie o bezpieczeństwo i promowanie szeroko pojętego dobra dzieci i młodzieży. Ta odpowiedzialność rozciąga się również na obowiązek objęcia opieką osób dorosłych zatrudnionych w Spółce, pracujących na umowę zlecenie lub zobowiązanych kontraktem do pracy z dziećmi i młodzieżą.
- Osoby dorosłe pracujące z dziećmi ponoszą odpowiedzialność za swoje działania i postępowanie i powinny unikać wszelkich zachowań, które mogłyby skłonić rozsądnie myślącą osobę do zakwestionowania ich motywacji i intencji.
- Osoby dorosłe powinny pracować w sposób otwarty i przejrzysty i tak również powinny być postrzegane. Te same standardy zawodowe powinny być stosowane w każdej sytuacji, niezależnie od kultury, niepełnosprawności, płci, języka, pochodzenia rasowego, przekonań religijnych i / lub tożsamości seksualnej.
- Osoby dorosłe powinny stale monitorować i poddawać analizie swoją praktykę zawodową oraz upewnić się, że zawsze postępują zgodnie ze wskazówkami zawartymi w niniejszym dokumencie.

2.4. Definicje

Dzieci i młodzież: Na potrzeby niniejszego dokumentu stosowane są terminy „dzieci i młodzież”. Pojęcia te używane są zamiennie i odnoszą się do dzieci, które nie ukończyły jeszcze 18-ego roku życia. Zebrane w tym dokumencie wytyczne mają również zastosowanie dla tych, którzy pracują z osobami pełnoletnimi specjalnej troski oraz dla wszystkich uczniów, którzy pokładają zaufanie w osobach dorosłych.

Osoby dorosłe: Terminy “osoby dorosłe” lub „wolontariusze” odnoszą się do każdej osoby pełnoletniej, która jest zatrudniona do pracy z dziećmi i młodzieżą lub też w ich imieniu, na zasadzie umowy o pracę lub umowy- zlecenie, niezależnie od tego czy pobiera wynagrodzenie za swoją pracę czy też nie.

Kierownik/kadra kierownicza: Termin “kierownik/kadra kierownicza” odnosi się do tych osób dorosłych, które są odpowiedzialne za zarządzanie usługami, w tym za nadzór nad pracownikami i / lub wolontariuszami na dowolnym poziomie.

Pracodawca: Termin "pracodawca" odnosi się do Spółki Nord Anglia Education i dotyczy wszystkich osób dorosłych pobierających lub niepobierających wynagrodzenia za swoją pracę lub też osób zobowiązanych kontraktem do świadczenia usług w imieniu Spółki Nord Anglia Education. W kontekście niniejszego dokumentu, termin "pracodawca" obejmuje także "korzystanie" z niepłatnych usług wolontariuszy.

Zapewnianie bezpieczeństwa: To proces ochrony dzieci przed wykorzystywaniem lub zaniedbaniem, zapobieganie niekorzystnemu wpływowi na ich zdrowie oraz rozwój, a także zapewnienie, że dorastają w warunkach zgodnych ze standardami bezpiecznej i skutecznej opieki, która umożliwia dzieciom osiągnięcie optymalnych szans życiowych oraz pomyślne wejście w dorosłość.

Należyta Staranność: To obowiązek spoczywający na konkretnej osobie lub organizacji, zmierzający do zapewnienia, iż zostały podjęte wszystkie niezbędne kroki w celu zapewnienia dziecku lub młodej osobie bezpieczeństwa w sytuacji, w której angażują się oni w działania lub interakcje, za które wyżej wymieniona osoba lub organizacja ponosi odpowiedzialność. Każda osoba sprawująca opiekę nad dziećmi i młodzieżą lub pracująca z nimi w jakikolwiek sposób jest uważana za zobowiązaną do zachowania należytej staranności.

2.5. Jak korzystać z dokumentu

Niniejszy dokument odnosi się zarówno do poszczególnych jednostek, jak również do Spółki Nord Anglia Education jako całości.

Każdy rozdział zawiera ogólne wskazówki dotyczące określonego aspektu pracy z dziećmi i młodzieżą. Znajdują się tu szczegółowe wskazówki dotyczące zachowań, których należy unikać i zachowań, które są zalecane. Niektóre szkoły / placówki mogą wymagać dostosowania lub uzupełnienia wytycznych tak, aby pasowały do stosowanych przez nie praktyk lub do określonego kontekstu. Niemniej, dokument ten został stworzony dla uogólnionego odbiorcy i większość, jeśli nie cała jego treść, odnosi się do wszystkich osób dorosłych, które pracują z dziećmi i młodzieżą.

Szkoły należące do Spółki Nord Anglia powinny stosować się do zawartych tu wskazówek, aby rozwijać i promować bezpieczną praktykę zawodową poprzez zapewnienie, że wszyscy pracownicy oraz wolontariusze są świadomi treści niniejszego dokumentu i mają do niego dostęp. Szkoły muszą stosować ten dokument jako kodeks etyki zawodowej.

Włączenie niniejszego dokumentu w proces rekrutacji oraz selekcji pracowników ma zapobiec zatrudnieniu nieodpowiednich osób do pracy z dziećmi i młodzieżą. Wytyczenie jasnych wskazówek dotyczących zatrudnienia pracowników i wolontariuszy, a także regularne ich sprawdzanie poprzez wprowadzenie etapu wdrożenia pracowników, nadzór nad nimi, zarządzanie wydajnością, programy szkoleniowe itp. ma również pomóc w zapewnieniu bezpieczeństwa kadrze zajmującej się pracą z dziećmi.

Zleceniodawcy / dyrektorzy szkół oraz bezpośredni przełożeni będą mieli lepszą pozycję do radzenia sobie z niestosownymi lub niewłaściwymi zachowaniami, jeśli ich oczekiwania zostaną jasno określone i będą regularnie wzmacniane w trakcie trwania zatrudnienia danej osoby, a także jeżeli będą istniały dowody, że takie działania zostały powzięte.

Pracownicy powinni przestrzegać niniejszych wskazówek w swojej codziennej praktyce. Powinni się również do nich odwoływać przy podejmowaniu nowej pracy, obowiązków innych niż dotychczasowe lub przy podejmowaniu nowych zobowiązań.

Rozdział 3: Zasady bezpiecznej praktyki zawodowej

1. Kontekst

Wszystkie osoby dorosłe pracujące z dziećmi i młodzieżą mają do odegrania kluczową rolę w kształtowaniu ich życia. Mają także wyjątkową okazję do kontaktu z dziećmi i młodzieżą w sposób, który jest zarówno afirmujący, jak i inspirujący. Niniejsze wytyczne zostały tak opracowane, aby pomóc osobom dorosłym pracującym we wszystkich szkołach w tworzeniu bezpiecznego i uważnego środowiska, w którym młody człowiek podlega ochronie i w którym zminimalizowane jest ryzyko niesłusznego oskarżenia osoby dorosłej o niewłaściwe lub nieprofesjonalne zachowanie.

Oznacza to, że niniejsze wytyczne:

- Odnoszą się do wszystkich osób dorosłych niezależnie od placówki, w której pracują, ich pozycji, roli czy też obowiązków.
- Mogą dostarczać wskazówek odnośnie tego, czy zdolność danej osoby do pracy z dziećmi i młodzieżą powinna być podważona.

2. "Niestosowność"

Wskazówki zawarte w niniejszym dokumencie stanowią próbę określenia zachowań, których oczekuje się od osób dorosłych pracujących z dziećmi i młodzieżą. Osoby dorosłe, których postępowanie odbiega od tych wskazówek mogą zostać odebrane jako takie, które nie nadają się do pracy z dziećmi i młodzieżą.

Oznacza to, że osoby dorosłe powinny:

- Wykazać pełne zrozumienie charakteru niniejszego dokumentu oraz zawartych w nim treści.
- Omówić wszelkie niejasności oraz wątpliwości ze Zleceniodawcą / Dyrektorem szkoły lub z bezpośrednim przełożonym.
- Rozumieć, które zachowania mogą podważyć ich zdolność do dalszej pracy z dziećmi i młodzieżą.

3. Należyta staranność

Wszystkie osoby dorosłe, które pracują z dziećmi i w ich imieniu, są odpowiedzialne za sposób, w jaki wykorzystują swój autorytet, w jaki radzą sobie z ryzykiem, w jaki korzystają z określonych materiałów i w jaki chronią dzieci i młodzież.

Osoby te, niezależnie od tego czy są pracownikami pobierającymi wynagrodzenie, czy też pracują na zasadzie wolontariatu, mają obowiązek dbania o bezpieczeństwo dzieci i chronienia ich przed krzywdą seksualną, fizyczną bądź emocjonalną. Za to, zarówno dzieci, jak i młodzież mają prawo do szacunku oraz do godnego traktowania. Wynika z tego, że od zaufanych dorosłych oczekuje się podjęcia uzasadnionych kroków w celu zapewnienia bezpieczeństwa i dobrego samopoczucia dzieci i młodzieży.

Nieprzestrzeganie tego może zostać uznane za "zaniedbanie".

Należyta staranność jest częściowo realizowana poprzez budowanie dobrych relacji między dorosłymi a dziećmi i młodzieżą- relacji opartych na szacunku i wzajemnej trosce. Realizuje się ją również poprzez takie zachowania osoby dorosłej, które zawsze potwierdzają jej uczciwość, dojrzałość i zdolność do wydawania dobrych osądów.

Spółka Nord Anglia Education ma obowiązek dbania o swoich pracowników, zarówno tych, którzy pobierają wynagrodzenie za swoją pracę, jak i tych, którzy pracują na zasadzie wolontariatu. Wymaga to od Spółki zapewnienia bezpiecznego środowiska pracy dla osób dorosłych oraz określenia wskazówek dotyczących bezpiecznych praktyk zawodowych. Nord Anglia Education ma również obowiązek dbania o dobro pracowników i zapewnienia uczciwego oraz odpowiedniego ich traktowania niezależnie od okoliczności. Ustawa o prawach człowieka z 1998 r. określa istotne zasady dotyczące ochrony jednostek przed nadużyciami ze strony organizacji lub ze strony osób pracujących dla tych instytucji. Osoby dorosłe, wobec których zostało postawione oskarżenie, powinny zatem otrzymać wsparcie i powinny mieć prawo do rzetelnego procesu.

Podstawowe wymogi w zakresie Bezpieczeństwa i Higieny Pracy nakładają również na pracowników obowiązek dbania o samych siebie, a także o wszystkie inne osoby, na które mogą wpływać ich działania lub zaniedbania. Obowiązek należytej staranności, który ma pracodawca wobec pracowników oraz obowiązek należytej staranności, który mają osoby dorosłe wobec dzieci, nie powinny być ze sobą sprzeczne. "Obowiązek" ten można spełnić poprzez wdrożenie i stosowanie się do niniejszych wytycznych.

Oznacza to, że osoby dorosłe powinny:

- Rozumieć zobowiązania wynikające z ich zatrudnienia lub roli, a także mieć świadomość sankcji grożących za ich naruszenie.
- Zawsze postępować i być postrzegany jako osoba działająca w szeroko rozumianym interesie dziecka.
- Unikać jakichkolwiek działań, które mogłyby skłonić rozsądnie myślącą osobę do zakwestionowania ich motywacji i zamiarów.
- Brać odpowiedzialność za swoje działania i zachowanie.

W związku z powyższym, że Spółka Nord Anglia Education i należące do niej szkoły mają obowiązek:

- Zapewnienia, że odpowiednie wytyczne dotyczące Bezpieczeństwa i Przeciwdziałania Przemocy wobec Dzieci zostały przyjęte i wdrożone oraz że są monitorowane.
- Zapewnienia, że Kodeksy Etyki Zawodowej/Praktyki Zawodowej są stale monitorowane i weryfikowane.
- Zapewnienia, tam gdzie to możliwe, że w sytuacji, gdy usługi lub działania są świadczone przez inny organ, ma on przyjęte odpowiednie zasady i procedury zabezpieczające.
- Promowania kultury otwartości i wsparcia.
- Zapewnienia, że Spółka posiada systemy umożliwiające zgłaszanie wątpliwości i nieprawidłowości.
- Zapewnienia, że osoby dorosłe nie są stawiane w sytuacji, która naraża je na oskarżenia.
- Zapewnienia, że wszystkie osoby dorosłe mają dostęp do niniejszych wytycznych oraz powiązanych polityk i procedur oraz że rozumieją ich treść.
- Zapewnienia, że zakres obowiązków pracownika związany z zajmowanym przez niego stanowiskiem zawiera zapis o indywidualnym obowiązku należytej staranności.

4. Poufność

W związku z wykonywaną pracą osoby dorosłe mogą mieć dostęp do poufnych informacji dotyczących dzieci lub młodzieży. W niektórych przypadkach mogą to być informacje bardzo prywatne i wymagające szczególnie delikatnego traktowania. Dane te muszą pozostać poufne przez cały czas i mogą być udostępniane jedynie wtedy, gdy leży to w interesie dziecka. Informacje te nie mogą być wykorzystywane do zastraszania, upokarzania lub zawstydzania dziecka lub młodej osoby.

Jeśli osoba dorosła pracująca z dziećmi ma wątpliwości dotyczące tego, czy udostępniać określone informacje, czy też zachować je w tajemnicy, powinna zwrócić się o poradę do przedstawiciela kadry kierowniczej lub do Osoby Odpowiedzialnej za Kwestie Bezpieczeństwa.

Osoby dorosłe muszą zdawać sobie sprawę nie tylko z tego, jak ważne jest wysłuchanie tego, co młody człowiek ma do powiedzenia oraz wspieranie dzieci i młodzieży, ale muszą również rozumieć to, jak istotne jest, by nie obiecywać, że dochowamy tajemnicy. W żadnym wypadku nie mogą też wymagać tego od dziecka lub młodej osoby.

Ponad to, wszelkie wątpliwości oraz zarzuty dotyczące osób dorosłych powinny być traktowane jako poufne i niezwłocznie przekazywane przedstawicielowi kadry kierowniczej.

Oznacza to, że osoby dorosłe powinny:

- Mieć jasno sprecyzowane wytyczne dotyczące tego, kiedy informacje mogą być udostępniane i w jakich okolicznościach jest to właściwe.
- Traktować wszystkie informacje, które otrzymują na temat dzieci i młodzieży w sposób dyskretny i poufny.
- Zasięgnąć porady przedstawiciela kadry kierowniczej, jeżeli mają jakiegokolwiek wątpliwości dotyczące tego, czy powinni udostępniać informacje, które posiadają lub o które zostali poproszeni.
- Wiedzieć, do kogo powinni zgłaszać swoje wątpliwości.

5. Dokonywanie profesjonalnych osądów

Niniejszy Przewodnik nie może dostarczyć pełnej listy zachowań, które są bądź nie są właściwe we wszystkich możliwych sytuacjach. Mogą bowiem zaistnieć takie sytuacje i okoliczności, w których dorośli będą musieli podejmować decyzje lub działać w najlepszym interesie dziecka lub młodej osoby, mimo że działanie to będzie stało w sprzeczności z określonymi tu zasadami, lub gdy nie będą istniały żadne wytyczne. Od pracowników oczekuje się więc, iż będą dokonywały osądów dotyczących ich własnych zachowań, tak aby mogli działać w szeroko pojętym interesie swoich podopiecznych i dla ich dobra. Takie osądy, podejmowane w konkretnych okolicznościach, zawsze powinny być udokumentowane i udostępnione przedstawicielowi kadry kierowniczej. Podjęcie takich działań będzie postrzegane jako rozsądne.

Oznacza to, że w przypadku, gdy nie istnieją żadne określone wytyczne, osoby dorosłe powinny:

- Przedyskutować okoliczności, które doprowadziły do podjęcia działań lub proponowane działania z przedstawicielem kadry kierowniczej.
- Zgłaszać wszelkie działania, które mogłyby zostać błędnie zinterpretowane przedstawicielowi kadry kierowniczej.
- Zawsze omawiać wszelkie nieporozumienia, wypadki lub groźby z przedstawicielem kadry kierowniczej.
- Zawsze zapisywać wszelkie dyskusje i powody, które doprowadziły do podjęcia działań.
- Sporządzić notatkę opisującą wszelkie obszary niezgody dotyczące podjętych działań, a także, jeśli to konieczne, odwołać się do wyższej władzy.

6. Autorytet i pozycja budząca zaufanie

Ze względu na swoją wiedzę, pozycję oraz/albo na autorytet związany z pełnioną przez nich rolą, wszystkie osoby dorosłe pracujące z dziećmi i młodzieżą znajdują się w pozycji, w której budzą zaufanie młodych osób znajdujących się pod ich opieką. Mówiąc ogólnie, relację zaufania można opisać jako taką, w której jedna strona ma władzę i wywiera wpływ na innych ze względu na swoją pracę lub charakter swojej działalności. Niezwykle istotne jest, aby osoby znajdujące się w pozycji budzącej zaufanie rozumiały władzę jaka daje im ta pozycja nad osobami, którymi się opiekują i aby miały świadomość odpowiedzialności, którą muszą podjąć jako konsekwencję takiej relacji.

Relacja pomiędzy osobą dorosłą a dzieckiem lub młodą osobą nie może być relacją równości. Istnieje bowiem możliwość wyzysku i skrzywdzenia podatnego na krzywdę młodego człowieka. Osoby dorosłe ponoszą odpowiedzialność za to, by ten nierówny układ sił nie został wykorzystany dla osobistej korzyści lub gratyfikacji. Osoby dorosłe powinny zawsze utrzymywać odpowiednie zawodowe granice i unikać zachowań, które mogłyby zostać źle zinterpretowane przez innych. Powinni też zawsze zgłaszać i zapisywać wszystkie takie potencjalne incydenty.

Kiedy osoba, która ukończyła 18-ty rok życia znajduje się w nadrzędnej pozycji, w której wzbudza zaufanie dziecka poniżej 18-ego roku życia, niezależnie od jego wieku, nie jest właściwe, aby ta osoba angażowała się w czynności seksualne z dzieckiem lub w jego obecności, ani też doprowadzała lub nakłaniała do tego, by dziecko angażowało się lub obserwoowało czynności seksualne.

Oznacza to, że osoby dorosłe nie powinny:

- Wykorzystywać swojej pozycji, aby uzyskać dostęp do informacji, których mogłyby użyć dla osiągnięcia własnej korzyści lub dla korzyści innych osób.
- Używać swojej pozycji do zastraszania, prześladowania, upokarzania, grożenia, zmuszania lub podważania autorytetu dziecka lub młodej osoby.
- Używać swojego statusu i pozycji do nawiązania lub promowania relacji o charakterze seksualnym lub takich, które mogą nabrać charakteru seksualnego.

7. Profesjonalizm i zachowanie

Wszystkie osoby dorosłe pracujące z dziećmi i młodzieżą mają obowiązek dbania o publiczne zaufanie co do ich zdolności do zabezpieczenia szeroko rozumianych interesów dzieci i młodzieży oraz dbałości o ich dobro. Oczekuje się od nich zatem, iż będą

postępowali zgodnie z najwyższymi standardami, aby zdobyć zaufanie i szacunek ogółu społeczeństwa oraz wszystkich tych osób, z którymi pracują.

Może się zdarzyć sytuacja, w której pewne aspekty życia prywatnego osoby dorosłej zostaną poddane kontroli ze strony społeczności lokalnych, mediów lub władz publicznych. Może wynikać to z faktu, że pewne ich zachowania mogą zagrażać ich pozycji w miejscu pracy lub wskazywać na niezdolność do pracy z dziećmi lub młodzieżą. Przykładem takich zachowań będzie nadużywanie narkotyków i alkoholu lub stosowanie przemocy.

Osoby dorosłe mające kontakt z dziećmi i młodzieżą muszą zatem zrozumieć i mieć świadomość, że oczekuje się od nich, aby w ramach bezpiecznej praktyki zawodowej, kierowały się własnym osądem i uczciwością także poza miejscem pracy.

W związku z powyższym, osoby dorosłe nie powinny:

- Zachowywać się w taki sposób, który skłoniłby rozsądnie myślącą osobę do podważenia ich zdolności do pracy z dziećmi, a także do myślenia, iż nie nadają się oni na wzór do naśladowania.
- Wygłaszać lub zachęcać innych do wygłaszania nieprofesjonalnych osobistych komentarzy, które znieważałyby czy poniżały kogoś lub czyniły z niego kozła ofiarnego lub które mogłyby jako takie zostać zinterpretowane.

Oznacza to, że osoby dorosłe powinny:

- Mieć świadomość, że ich zachowanie w życiu osobistym może mieć wpływ na ich pracę z dziećmi i młodzieżą.
- Przestrzegać wszelkich kodeksów etyki zawodowej uznanych przez organizację za odpowiednie.

8. Ubiór i wygląd

Ubiór i wygląd każdej osoby jest kwestią jej osobistego wyboru i sposobem na wyrażenie siebie. Niemniej, osoby dorosłe powinny zawsze ubierać się w taki sposób, który jest odpowiedni dla zajmowanego przez nich stanowiska. Może on się różnić od sposobu, w jaki ubieraliby się poza miejscem pracy.

Osoby dorosłe pracujące z dziećmi i młodzieżą powinny upewnić się, że dbają o to, by ich ubiór był dostosowany do zadań i pracy, którą podejmują.

Osoby ubierające się w sposób, który mógłby zostać uznany za nieodpowiedni są narażone na krytykę lub zarzuty.

W związku z powyższym, osoby dorosłe powinny ubierać się w sposób, który:

- Jest adekwatny do pełnionej przez nich roli.
- Z dużym prawdopodobieństwem nie zostanie przez nikogo odebrany jako obraźliwy, skąpy lub prowokacyjny w sensie seksualnym.
- Nie rozprasza, nie wprowadza w zakłopotanie i nie prowadzi do nieporozumień.

- Nie niesie żadnych politycznych/ ekstremistycznych, ani w inny sposób kontrowersyjnych haseł.
- Nie jest odbierany jako szerzący dyskryminację lub godzący w jakąś kulturę.

9. Osobista przestrzeń życiowa

Żadne dziecko ani młoda osoba nie powinny być zapraszane do domu osoby dorosłej, która z nimi pracuje, chyba że powód tego zaproszenia został jasno określony i uzgodniony z rodzicami / opiekunami oraz z dyrektorem szkoły.

Nie jest odpowiednie, żeby jakikolwiek pracownik prosił lub był proszony o wykorzystanie prywatnej przestrzeni życiowej do pracy z dziećmi i młodzieżą.

W żadnym wypadku dzieci i młodzież nie powinny pomagać w wykonywaniu czynności domowych w domu osoby dorosłej, która z nimi pracuje, chyba że zostało to wcześniej omówione i uzgodnione z rodzicami dziecka.

W związku z powyższym, osoby dorosłe powinny:

- Chronić swoją prywatność i pamiętać o tym, by nie stawiać się w trudnej sytuacji, w której mogą być narażeni na oskarżenia.
- Kwestionować wszelkie próby o wykorzystanie ich miejsca zamieszkania jako dodatkowego zasobu.
- Pamiętać o potrzebie stawiania zawodowych granic.
- Powstrzymać się od zwracania się do dzieci i młodzieży z prośbą o wykonanie prywatnej pracy lub o załatwienie prywatnych spraw bez uzyskania zgody rodziców dziecka.

10. Podarunki, nagrody i wyróżnienia

Wręczenie dzieciom lub młodzieży podarunków lub nagród powinno stanowić część uzgodnionej polityki placówki, stworzonej po to, aby wspierać pozytywne zachowania oraz by nagradzać szczególne osiągnięcia. W niektórych przypadkach wręczenie prezentów w ramach nagrody może być przyjętą praktyką stosowaną dla grupy dzieci, podczas gdy w innych sytuacjach, wręczenie prezentu dla pojedynczego dziecka lub młodej osoby będzie częścią uzgodnionego planu, udokumentowanego i przedyskutowanego z przedstawicielem kadry kierowniczej oraz z rodzicem lub opiekunem dziecka.

Przyjmuje się, że istnieją szczególne okazje, w których dorośli mogą chcieć wręczyć dziecku lub młodej osobie osobisty prezent. Jest to dopuszczalna praktyka tylko wtedy, gdy zgodnie z uzgodnioną polityką, osoba dorosła najpierw omówiła kwestię wręczenia podarunku oraz jego powody z przedstawicielem kadry kierowniczej i / lub rodzicem lub opiekunem, a działanie to zostało odnotowane. Wszelkie prezenty powinny być wręczone w sposób jawny i nie powinny wynikać z faworyzowania konkretnych osób. Dorośli muszą być jednak świadomi, że dawanie prezentów może zostać źle zinterpretowane przez innych, np. jako próba przekupienia lub nagabywania młodej osoby.

Aby uniknąć posądzenia o faworyzowanie lub niesprawiedliwość, osoby dorosłe powinny zachować ostrożność przy wyborze dzieci i / lub młodzieży do wykonywania określonych czynności lub otrzymywania przywilejów. Metody i kryteria wyboru powinny zawsze być przejrzyste i podlegać regularnej kontroli.

Należy również zadbać o to, aby dorośli nie przyjmowali prezentu, który mógłby zostać zinterpretowany przez innych jako łapówka lub próba osiągnięcia uprzywilejowanego traktowania.

Są sytuacje, w których dzieci, młodzież lub ich rodzice pragną przekazać małe dowody uznania dorosłym, np. przy specjalnych okazjach lub w ramach podziękowania. Takie zachowania są akceptowane. Niedopuszczalne jest jednak regularne otrzymywanie prezentów lub przyjmowanie podarków o znacznej wartości.

W związku z powyższym, osoby dorosłe powinny:

- Mieć świadomość jaka jest polityka firmy dotycząca wręczania i przyjmowania prezentów.
- Zadbać o to, aby prezenty otrzymane lub wręczone w sytuacjach, które mogłyby zostać błędnie zinterpretowane, zostały zgłoszone.
- Ogólnie rzecz ujmując, wręczać prezenty poszczególnym dzieciom jedynie w ramach ustalonego systemu nagradzania.
- W przypadku wręczania prezentów innych niż wymienione powyżej, upewnić się, że mają one niewielką wartość.
- Upewnić się, że wszystkie procesy wybierania dzieci i młodzieży do nagród są sprawiedliwe, a także, że w miarę możliwości, decyzje takie podejmowane są i zatwierdzone przez więcej niż jednego członka personelu.

11. Zauroczenia

Czasami może się zdarzyć, że dziecko lub młoda osoba zadurzą się w osobie dorosłej, która z nimi pracuje. Osoby te powinny traktować takie incydenty z wyczuciem i delikatnością, tak aby zachować godność i zapewnić bezpieczeństwo wszystkim zainteresowanym. Należy jednak pamiętać, że takie zauroczenie wiąże się z wysokim ryzykiem niewłaściwej interpretacji słów oraz działań, dlatego też osoby zaangażowane w sprawę powinny podjąć wszelkie stosowne kroki w celu zapewnienia, że ich własne zachowanie jest bez zarzutu.

Osoba dorosła, która dowiaduje się, że dziecko lub młoda osoba zadurzyła się w niej powinna niezwłocznie przedyskutować tę sytuację z przedstawicielem kadry kierowniczej lub z rodzicem/opiekunem dziecka, tak aby jak najszybciej można było podjąć odpowiednie działania, które zapobiegą takim emocjom jak: poczucie krzywdy, rozpacz czy zażenowania.

W związku z tym, osoby dorosłe powinny:

- Zgłaszać i notować wszelkie przypadki lub oznaki (ustne, pisemne lub fizyczne), że dziecko lub młoda osoba mogła się zadurzyć w pełnoletnim pracowniku szkoły.
- Zawsze ustanawiać i utrzymywać zawodowe granice.

12. Komunikacja z dziećmi i młodzieżą (łącznie z korzystaniem z technologii)

Komunikacja między dzieckiem a osobą dorosłą, niezależnie od sposobu w jaki przebiega, powinna być prowadzona w ramach jasno i wyraźnie wyznaczonych granic zawodowych. Obejmuje to szersze zastosowanie technologii, takich jak: wiadomości tekstowe w telefonach komórkowych, wiadomości e-mail, aparaty cyfrowe, nagrania wideo, kamery internetowe, witryny internetowe i blogi. Dorośli nie powinni dzielić się z dziećmi lub młodzieżą żadnymi informacjami dotyczącymi ich prywatnego życia. Nie powinni też żądać ujawnienia takich informacji ani też odpowiadać na żadne wiadomości zawierające dane osobowe dziecka / młodej osoby inne niż te, które mogą być uznane za odpowiednie w ramach ich zawodowej roli. Dorośli powinni dopilnować, aby cała komunikacja przebiegająca między nimi a dzieckiem była przejrzysta i aby w każdej chwili mogła być poddana kontroli.

Co więcej, osoby dorosłe powinny zachować ostrożność w kontaktach z dziećmi, aby uniknąć ewentualnej błędnej interpretacji ich motywów lub zachowań, które można by odebrać jako nagabywanie. Nie powinny też podawać swoich osobistych danych kontaktowych dzieciom i młodzieży, w tym adresów e-mail, numerów domowych lub komórkowych, chyba że taka potrzeba została uzgodniona z kadrą kierowniczą oraz rodzicami / opiekunami dziecka. Komunikacja między osobą dorosłą a dzieckiem/młoda osobą, przebiegająca za pośrednictwem e-maili lub wiadomości tekstowych i odbywająca się poza uzgodnionymi protokołami, może prowadzić do wszczęcia dochodzeń dyscyplinarnych i / lub karnych. Obejmuje to również komunikację za pośrednictwem stron internetowych.

Wewnętrzne systemy mailingowe powinny być używane wyłącznie w zgodzie z zasadami organizacji. (Patrz również: Polityka dotycząca korzystania z mediów społecznościowych dla Spółki Nord Anglia).

Oznacza to, że Spółka Nord Anglia Education:

- Dysponuje polityką dotyczącą korzystania z mediów społecznościowych, która określa dopuszczalne sposoby komunikacji.

W związku z powyższym, osoby dorosłe:

- Nie powinny podawać osobistych danych kontaktowych dzieciom i młodzieży, w tym ich osobistego numeru telefonu komórkowego oraz danych z blogów lub prywatnych stron internetowych.
- Do komunikacji z dziećmi powinny używać jedynie sprzętu (np. telefonów komórkowych) dostarczonych przez organizację, upewniwszy się wcześniej, że rodzice wyrazili zgodę na korzystanie z tej formy komunikacji.
- Powinny kontaktować się z dziećmi jedynie z powodów zawodowych i zgodnie z wymogami polityki Spółki Nord Anglia dotyczącej korzystania z mediów społecznościowych.
- Powinny mieć świadomość, że komunikacja za pomocą wiadomości tekstowych rzadko kiedy stanowi odpowiednią formę reagowania na sytuację kryzysową, w której znalazło się dziecko lub na zagrożenia, iż stanie mu się krzywda. Taki sposób komunikacji powinien być więc stosowany jako rozwiązanie ostateczne w przypadku, gdy nie ma możliwości skorzystania z innych form komunikacji.

- Nie powinny używać internetowych kanałów komunikacyjnych do wysyłania prywatnych wiadomości dziecku/ młodej osobie.
- Powinny upewnić się, że jeśli używają osobistego portalu społecznościowego, żadne szczegóły nie są udostępniane dzieciom i młodzieży, a ustawienia prywatności są na maksymalnym poziomie.

13. Kontakty towarzyskie

Osoby dorosłe pracujące z dziećmi i młodzieżą nie powinny nawiązywać z nimi nienadzorowanych kontaktów towarzyskich. W idealnej sytuacji, jeśli ma zostać nawiązany kontakt społeczny, powinien on przebiegać w ramach ustalonej praktyki, która w każdej chwili może zostać poddana kontroli.

Jeżeli to dziecko próbuje nawiązać kontakt towarzyski lub jeżeli taki kontakt zostanie nawiązany w sposób przypadkowy, osoba dorosła powinna zastosować profesjonalny osąd do oceny sytuacji i znalezienia odpowiedniego z niej wyjścia. Zawsze również należy taką sytuację przedyskutować ze swoim przełożonym oraz/lub z rodzicem dziecka lub młodej osoby. Osoby dorosłe powinny mieć świadomość, że kontakty towarzyskie w pewnych sytuacjach mogą zostać opacznie zrozumiane i potraktowane jako nagabywanie.

W sytuacjach, w których kontakt społeczny stanowi integralną część obowiązków służbowych (np. w opiece duszpasterskiej we wspólnocie), należy zadbać o ustanowienie i przestrzeganie odpowiednich granic osobistych i zawodowych. Dotyczy to również kontaktów towarzyskich nawiązywanych w relacjach biznesowych poza pracą lub w relacjach rodzinnych albo nawiązywanych poprzez własną sieć kontaktów.

Uznaje się, że niektóre osoby dorosłe mogą wspierać rodzica, który znalazł się w trudnej sytuacji. Należy zachować ostrożność w przypadkach, kiedy rodzic staje się zależny od osoby dorosłej ze względu na udzielone wsparcie, które wykracza poza jej zawodową rolę. Taką sytuację należy omówić z kadrą kierowniczą.

W związku z powyższym, osoby dorosłe:

- Nie powinny mieć żadnych niejawnych kontaktów z dziećmi i młodzieżą lub z ich rodzicami.
- Powinny zastanowić się nad stosownością kontaktów towarzyskich w odniesieniu do ich roli i charakteru pracy.
- Powinny zgłaszać i notować wszelkie sytuacje, które mogą narazić dziecko na ryzyko lub które mogą zagrozić Spółce Nord Anglia lub ich własnej pozycji zawodowej.
- Muszą pamiętać, że wysyłanie uczniom osobistych wiadomości, takich jak kartki urodzinowe lub okolicznościowe, powinno być zawsze rejestrowane i/lub uzgodnione z bezpośrednim przełożonym.
- Muszą mieć świadomość, że niektóre wiadomości mogą zostać zakwestionowane i będą wymagały uzasadnienia.

14. Kontakty seksualne

Osoby dorosłe powinny wyraźnie rozumieć potrzebę wyznaczania i przestrzegania odpowiednich granic w kontaktach z dziećmi i młodzieżą. Intymne lub seksualne relacje między dziećmi / młodzieżą a osobami dorosłymi, które z nimi pracują będą uważane za poważne naruszenie zaufania. Umożliwianie lub zachęcanie do nawiązania relacji, która może przerodzić się w relację o charakterze seksualnym jest również sytuacją nie do przyjęcia.

Wszelkie czynności seksualne pomiędzy osobą dorosłą a dzieckiem lub młodą osobą, z którą dorosły pracuje, mogą być traktowane jako potencjalne przestępstwo i zawsze będą podlegały postępowaniu dyscyplinarnemu.

W wielu krajach dzieci i młodzież są chronione przez konkretne przepisy prawne, niezależnie od tego, czy dziecko lub młoda osoba wyrazi na to zgodę czy nie. Czynności seksualne, o których mowa w niniejszym punkcie obejmują nie tylko kontakt fizyczny, w tym także kontakty seksualne z penetracją lub bez penetracji. Zawierają się tu również czynności seksualne przebiegające bez kontaktu fizycznego, jak np. sprawianie, że dziecko angażuje się lub ogląda akt seksualny lub bierze udział w produkcji materiałów pornograficznych. Wykorzystywanie seksualne definiuje się jako "zmuszanie lub nakłanianie dziecka lub młodej osoby do wzięcia udziału w czynnościach seksualnych, niezależnie od tego, czy dziecko jest czy nie jest świadome tego, co się z nim dzieje".

Zdarzają się sytuacje, w których dochodzi do procesu "nagabywania" dziecka przez osobę dorosłą. Jedynym celem takiego postępowania jest zdobycie zaufania dziecka i manipulowanie nim w taki sposób, aby mogło dojść do wykorzystania seksualnego. Osoby dorosłe powinny mieć świadomość, iż konsekwentne poświęcanie dziecku niewłaściwej specjalnej uwagi oraz okazywanie mu przychylności może zostać zinterpretowane jako część procesu "nagabywania" i jako takie będzie budziło wątpliwości dotyczące ich zachowania.

W związku z powyższym, osoby dorosłe:

- Nie powinny nawiązywać relacji seksualnych z dziećmi i młodzieżą.
- Nie powinny kontaktować się z dziećmi i młodzieżą w jakikolwiek sposób, który mógłby zostać odczytany jako prowokujący lub mający podtekst seksualny, tj. poprzez ustne komentarze, listy, notatki, pocztę elektroniczną, rozmowy telefoniczne, wiadomości tekstowe czy kontakt fizyczny.
- Nie powinny czynić uwag o charakterze seksualnym pod adresem dziecka/ młodej osoby.
- Nie powinny rozmawiać z dziećmi/ młodzieżą lub w ich obecności o własnych relacjach seksualnych.
- Powinny zapewnić, że wszelkie relacje z dziećmi i młodzieżą przebiegają w ramach jasno wyznaczonych granic i w ramach opartej na wzajemnym szacunku relacji zawodowej.
- Muszą uważać, by język, którym się posługują lub zachowanie nie powodowało komentarzy ani spekulacji. Należy uważnie przemyśleć swoje postawy, postępowanie i język, którym się posługujemy, zwłaszcza gdy mamy do czynienia z dorastającymi chłopcami i dziewczętami.

15. Kontakt fizyczny

Wiele zadań związanych z pracą z dziećmi wymaga kontaktu fizycznego. Stanowi to część zawodowej roli pracowników. Istnieją również sytuacje, w których fizyczny kontakt pomiędzy osobą dorosłą a dzieckiem lub młodym człowiekiem, z którym pracuje jest jak najbardziej właściwy i dozwolony. Niemniej, niezwykle istotne jest, aby w każdych okolicznościach osoby dorosłe dotykały dzieci tylko we właściwy sposób, który jest związany z ich zawodową lub ustaloną rolą i obowiązkami.

Nie wszystkie dzieci oraz młodzież czują się swobodnie nawiązując kontakt fizyczny, a osoby dorosłe nie powinny przyjmować założenia, że używanie dotyku jako środka komunikacji jest akceptowalną praktyką. Przed nawiązaniem kontaktu fizycznego należy zwrócić się z prośbą o pozwolenie do dziecka lub młodej osoby. W przypadku bardzo małych dzieci, należy najpierw porozmawiać z rodzicem lub opiekunem o tym, jaki kontakt fizyczny jest akceptowalny i / lub konieczny. Uznaje się, że nie zawsze jest możliwe otrzymanie zgody na kontakt fizyczny od rodzica lub dziecka, np. gdy dziecko jest bardzo zdenerwowane. Niemniej, w takich okolicznościach oczekuje się od personelu, że skontaktuje się z rodzicami w celu wyjaśnienia, że dziecko było zdenerwowane i zostało w ten sposób pocieszone.

Kontakt fizyczny z dzieckiem powinien być nawiązywany w odpowiedzi na jego potrzeby w konkretnym momencie, powinien być krótkotrwały, dostosowany do wieku dziecka, jego etapu rozwojowego, płci, pochodzenia etnicznego oraz kontekstu sytuacyjnego.

Nie jest możliwe określenie adekwatności każdego kontaktu fizycznego, ponieważ działanie odpowiednie dla jednego dziecka w konkretnych okolicznościach może być niewłaściwe w innym przypadku lub u innego dziecka. Dorośli powinni jednak zawsze wykorzystywać swój profesjonalny osąd, a także obserwować i odnotowywać reakcje lub uczucia dziecka oraz - w miarę możliwości - wykorzystywać taki zakres kontaktu i / lub taką formę komunikacji, która jest akceptowana przez dziecko i utrzymywać to najkrócej, jak to możliwe.

Regularny kontakt fizyczny z konkretnym dzieckiem lub młodym człowiekiem może rodzić pytania, chyba że istnieje wyraźna zgoda na ten kontakt i jego charakter. Powinno to stanowić część uzgodnionego formalnie planu lub przebiegać w ramach ustalonych parametrów czy uzgodnionych protokołów dotyczących kontaktu fizycznego, np. w czasie zajęć sportowych lub podczas wykonywania zabiegów medycznych. Wszelkie takie ustalenia powinny być zrozumiałe dla wszystkich zainteresowanych, uzasadnione pod względem potrzeb dziecka, konsekwentnie stosowane i możliwe do skontrolowania w dowolnym momencie.

Kontakt fizyczny nigdy nie powinien przebiegać w tajemnicy, ani dla zadowolenia osoby dorosłej, a także nie powinien wynikać z nadużycia autorytetu. Jeżeli osoba dorosła uważa, że jej działanie może zostać błędnie zinterpretowane lub jeśli działanie takie jest uznane przez kogoś innego za niewłaściwe lub potencjalnie stanowiące nadużycie, taki incydent i jego okoliczności należy zgłosić przedstawicielowi kadry kierowniczej oraz sporządzić odpowiednią notatkę z zajęcia.

W sytuacji, w której to dziecko poszukuje nieodpowiedniego kontaktu fizycznego z osobą dorosłą lub go inicjuje, należy postępować bardzo ostrożnie i z wyczuciem, z dbałością o

to, by kontakt ten nie został źle wykorzystany. Należy zwrócić szczególną uwagę na potrzeby dziecka oraz okazać wsparcie zainteresowanej osobie dorosłej. Należy też rozważyć skontaktowanie się z rodzicami.

Uważa się, że dzieci, które doświadczyły wykorzystywania mogą poszukiwać niewłaściwego kontaktu fizycznego. Osoby dorosłe powinny być tego szczególnie świadome, zwłaszcza w sytuacji, gdy wiedzą o tym, że dziecko było w przeszłości wykorzystane lub zaniedbywane. W odczuciu dziecka kontakt fizyczny może wiązać się z takimi doświadczeniami i prowadzić do błędnej interpretacji niektórych działań. We wszystkich przypadkach, w których dziecko lub młoda osoba inicjuje niewłaściwy kontakt fizyczny, obowiązkiem osoby dorosłej jest delikatne odstraszenie dziecka i wytłumaczenie mu znaczenia personalnych granic. Wszelkie takie zdarzenia należy zawsze zgłaszać i omawiać z przedstawicielem kadry kierowniczej lub z Osobą Odpowiedzialną za Kwestie Bezpieczeństwa oraz z rodzicem / opiekunem.

W związku z powyższym, osoby dorosłe:

- Powinny mieć świadomość, że kontakt fizyczny, nawet jeżeli został nawiązany w dobrych intencjach, może zostać źle zinterpretowany przez dziecko, przypadkowego obserwatora lub jakkolwiek osobę, której zostanie opisane takie zdarzenie.
- Nigdy nie powinny dotykać dziecka w sposób, który może być uznany za niestosowny.
- Powinny być zawsze przygotowane do tego, by zgłosić i wyjaśnić swoje działania oraz zaakceptować fakt, że wszystkie kontakty fizyczne mogą być skontrolowane w dowolnym momencie.
- Nie powinny angażować się w wygłupy.
- Powinny zawsze zachęcać dzieci, aby w miarę możliwości samodzielnie wykonywały zadania związane z dbaniem o siebie.
- Powinny pracować zgodnie z przepisami BHP.
- Powinny mieć świadomość różnic kulturowych i religijnych w podejściu do dotyku i być zawsze uważnym przy kwestiach związanych z płcią.
- Muszą mieć świadomość, że kontakt fizyczny może zostać źle zinterpretowany w określonych okolicznościach.

W związku z tym, Szkoła powinna:

- Upewnić się, że posiada system umożliwiający rejestrowanie takich incydentów oraz dysponuje środkami, dzięki którym informacje o incydentach mogą być łatwo dostępne dla kadry kierowniczej
- Uświadomić osoby dorosłe, że istnieją odpowiednie wskazówki dotyczące fizycznego kontaktu z dziećmi oraz świadczenia opieki medycznej dla dzieci i młodzieży w stosownych przypadkach.
- Wyraźnie określić, jaki kontakt fizyczny jest odpowiedni dla dorosłych pracujących w ich placówce.

16. Inne czynności wymagające kontaktu fizycznego

Osoby dorosłe, które pracują w określonych miejscach, na przykład prowadząc zajęcia sportowe, teatralne lub na świeżym powietrzu, często muszą inicjować fizyczny kontakt z dziećmi, na przykład w celu zademonstrowania techniki korzystania z określonego sprzętu, dostosowania postawy dziecka do wykonywanego zadania lub wsparcia dziecka, tak by mogło bezpiecznie wykonać ćwiczenie nie doznając obrażeń. Wszelkie takie działania powinny być prowadzone zgodnie z obowiązującymi przepisami i najlepszą praktyką zawodową.

Kontakt fizyczny powinien być stosowany jedynie wtedy, gdy jest to konieczne w związku z wykonywaną konkretną aktywnością. Powinien odbywać się w bezpiecznym i otwartym miejscu, czyli tam, gdzie może być łatwo obserwowany przez innych i powinien trwać najkrócej jak to możliwe. Najlepiej byłoby, gdyby kontakt fizyczny odbywał się za zgodą dziecka / młodej osoby. Kontakt powinien być adekwatny do wieku dziecka lub jego poziomu zrozumienia sytuacji, a dorośli powinni być uwrażliwieni na wszelkie przejawy dyskomfortu wyrażone ustnie lub niewerbalnie przez dziecko.

Wytyczne oraz protokoły dotyczące bezpiecznego i odpowiedniego kontaktu fizycznego są dostarczane przez określone organizacje, na przykład przez organy zarządzające sportem lub podstawowe organizacje artystyczne. Jeżeli takie protokoły i wytyczne istnieją, powinny być stosowane konsekwentnie.

Wszelkie przypadki kontaktu fizycznego, które wzbudzają niepokój lub wykraczają poza wspomniane wyżej protokoły i wytyczne, należy zgłosić przedstawicielowi kadry kierowniczej.

Do zasad dobrej praktyki należy uświadamianie od samego początku wszystkich zainteresowanych w kwestii tego, które rodzaje kontaktu fizycznego są konieczne i odpowiednie przy podejmowaniu określonych działań. Informowanie rodziców / opiekunów, dzieci i młodzieży o zakresie i charakterze określonego kontaktu fizycznego może również zapobiec oskarżeniom o niewłaściwe zachowanie lub o nadużycia.

W związku z powyższym, osoby dorosłe powinny:

- Traktować dzieci z godnością i szacunkiem, a także unikać kontaktu z intymnymi częściami ich ciała.
- Zawsze wyjaśniać dziecku powód, dla którego kontakt jest konieczny i jaką przyjmie formę.
- Uzyskać zgodę rodziców, gdy dziecko lub młoda osoba nie jest w stanie jej wyrazić z powodu niepełnosprawności.
- Zastanowić się nad alternatywnymi rozwiązaniami, jeżeli przewidujemy, że dziecko może błędnie zinterpretować taki kontakt.
- Zapoznać się i przestrzegać zalecanych wskazówek i protokołów.
- Prowadzić aktywności tam, gdzie mogą być obserwowane przez inne osoby.
- Mieć świadomość kwestii związanych z płcią, kulturą bądź religią, które należy rozważyć przed nawiązaniem fizycznego kontaktu.

Oznacza to, że Spółka Nord Anglia oraz należące do niej szkoły powinny:

- Mieć aktualne wersje wytycznych i protokołów związanych z odpowiednimi formami kontaktu fizycznego, które promują bezpieczną praktykę i zawierają wyraźne oczekiwania dotyczące zachowania i postępowania.
- Upewnić się, że pracownicy znają te wskazówki oraz że bezpieczna praktyka jest stale promowana poprzez odpowiedni nadzór i szkolenia.

17. Zarządzanie zachowaniem

Wszystkie dzieci i młodzież mają prawo do szacunku i godności, nawet w tych przypadkach, kiedy prezentują trudne zachowania.

Dorośli nie powinni stosować żadnej poniżającej metody karania dziecka. Używanie sarkazmu, poniżających lub nietaktownych komentarzy wobec dzieci i młodzieży jest niedopuszczalne w każdej sytuacji. Wszelkie stosowane sankcje lub nagrody powinny stanowić część polityki dotyczącej zarządzania zachowaniem, która jest szeroko dostępna i regularnie weryfikowana.

Stosowanie kar cielesnych jest nieakceptowalne i chociaż istnieje możliwość obrony prawnej rodziców, którzy fizycznie karzą swoje dzieci, to zasadniczo nie obejmuje to dorosłych, którzy pracują z dziećmi i młodzieżą lub w ich imieniu.

W sytuacjach, w których dzieci przejawiają trudne lub wymagające zachowania, dorośli muszą przestrzegać zasad postępowania określonych przez szkołę oraz stosować strategie odpowiednie dla danych okoliczności i sytuacji. Zastosowanie interwencji fizycznej może być uzasadnione jedynie w wyjątkowych okolicznościach i musi być stosowane jako ostateczność, gdy inne strategie zarządzania zachowaniem zawiodły.

Jeżeli dziecko ma specjalne potrzeby w związku ze szczególnie trudnymi zachowaniami, należy sporządzić plan pozytywnego radzenia sobie z problemem, uzgodniony przez wszystkie zainteresowane strony. Tylko w takich okolicznościach osoba dorosła może odstąpić od zasad polityki szkoły dotyczącej zarządzania zachowaniem.

W związku z powyższym, osoby dorosłe:

- Nie mogą stosować siły jako formy karania.
- Powinny starać się rozładować sytuację, zanim nastąpi eskalacja.
- Powinny poinformować rodziców o wszelkich zastosowanych technikach zarządzania zachowaniem.
- Powinny stosować się do wyznaczonych przez organizację wytycznych dotyczących zarządzania zachowaniem.
- Powinny mieć na uwadze czynniki, które mogą wywierać wpływ na dziecko lub młodą osobę, takie jak zastraszanie czy wykorzystywanie, a w razie konieczności, powinny podejmować odpowiednie działania.

Oznacza to, że szkoły powinny:

- Dysponować odpowiednimi wytycznymi dotyczącymi zarządzania zachowaniem.
- Tam gdzie to konieczne, opracować plan pozytywnego radzenia sobie z problemem w odniesieniu do konkretnego dziecka lub młodej osoby.

18. Kontrola i stosowanie interwencji fizycznej

Istnieją sytuacje, w których osoby dorosłe pracują z dziećmi wykazującymi skrajne zachowania. W takich okolicznościach mogą one zgodnie z prawem interweniować stosując ograniczające lub nieograniczające interwencje fizyczne. Jest to bardzo złożony obszar, a poruszające się w nim osoby dorosłe oraz szkoły powinny mieć wzgląd na obowiązujące tu wytyczne, przepisy, politykę placówki oraz stosowaną praktykę.

W miarę możliwości należy unikać stosowania interwencji fizycznej. Powinna ona być używana wyłącznie do radzenia sobie z zachowaniem dziecka lub młodej osoby w przypadkach, gdy istnieje konieczność zapobieżenia obrażeniom ciała dziecka, krzywdzie innych dzieci lub osoby dorosłej, albo też zapobieżenia poważnym szkodom materialnym lub w warunkach, które można by rozsądnie uznać za wyjątkowe okoliczności. Gdy stosowana jest interwencja fizyczna, należy ją podjąć w taki sposób, aby zapewnić poszanowanie godności oraz bezpieczeństwo wszystkim zainteresowanym.

Skala i charakter każdej interwencji fizycznej muszą być proporcjonalne zarówno do zachowania osoby, którą należy kontrolować, jak i do charakteru szkody, jaka może zostać wyrządzona. Należy użyć minimalnej niezbędnej siły oraz zastosować techniki zgodne z zalecaną polityką oraz stosowaną praktyką, czyli niekoniecznie stosując ból.

W żadnym wypadku siła fizyczna lub interwencja nie powinny być stosowane jako rodzaj kary. Obowiązek należytej staranności dotyczący wszystkich osób dorosłych pracujących z dziećmi i młodzieżą wymaga podjęcia odpowiednich środków w celu zapobieżenia krzywdzie dzieci. Użycie nieuzasadnionej siły fizycznej może w niektórych krajach stanowić przestępstwo.

W przypadku dzieci, u których konieczne może być regularne stosowanie ograniczających interwencji fizycznych, tj. przy pracy z dziećmi przejawiającymi ekstremalne zachowania związane z trudnościami w uczeniu się lub z zaburzeniami ze spektrum autyzmu, szkoły powinny posiadać politykę dotyczącą stosowania takiej interwencji, która stanowiłaby część szerszej polityki dotyczącej zarządzania zachowaniem.

Indywidualne plany opieki / kontroli zachowania opracowane w porozumieniu z rodzicami / opiekunami, a także, w stosownych przypadkach, z dzieckiem, powinny określać strategie i techniki, które należy stosować lub których należy unikać. W sytuacjach, w których można spodziewać się, że może być wymagane zastosowanie ograniczającej interwencji fizycznej powinna być przeprowadzana ocena ryzyka.

We wszystkich przypadkach, w których wykorzystywana jest interwencja fizyczna, zarówno sam incydent, jak i kolejne działania powinny być udokumentowane i zgłoszone. Dokumentacja powinna zawierać pisemne i podpisane zeznania wszystkich zaangażowanych stron, w tym także dziecka lub młodej osoby. Rodzice / opiekunowie powinni zostać poinformowani o zajściu jeszcze tego samego dnia.

W związku z tym, osoby dorosłe powinny:

- Przestrzegać szkolnej polityki dotyczącej stosowania interwencji / polityki zarządzania zachowaniem.
- Zawsze starać się załagodzić sytuację.
- Zawsze używać jak najmniejszej siły i przez jak najkrótszy możliwy czas.
- Zanotować i jak najszybciej zgłosić zdarzenie, przy którym użyto fizycznej interwencji.

Oznacza to, że szkoły powinny:

- Dysponować polityką dotyczącą stosowania interwencji fizycznej lub polityką dotyczącą zarządzania zachowaniem, które określają warunki użycia interwencji fizycznej i sytuacje, w których powinno się to zrobić.
- Zapewnić skuteczny system dokumentowania incydentów, dzięki którym mogą one zostać namierzone i monitorowane.
- Upewnić się, że wszystkie osoby dorosłe znają powyższe wytyczne.

19. Dzieci i młodzież w potrzebie

Każda osoba pracująca z dziećmi i młodzieżą będzie miała okazję stanąć w obliczu sytuacji, w której przygnębione dziecko będzie potrzebowało pocieszenia i uspokojenia, co może wiązać się z potrzebą fizycznego kontaktu. Zwłaszcza bardzo małe dzieci mogą potrzebować natychmiastowego fizycznego uspokojenia po upadku, rozłące z rodzicem itp. Osoby dorosłe powinny kierować się profesjonalnym osądem przy pocieszaniu i uspokajaniu dzieci, tak aby dostosować formę pocieszenia do wieku dziecka i jednocześnie wyznaczyć jasne zawodowe granice takiego kontaktu.

Jeżeli osoba dorosła ma konkretne wątpliwości związane z koniecznością oferowania dziecku tego rodzaju opieki i uspokojenia lub obawia się, że jej działania mogą zostać błędnie zinterpretowane, powinna to zgłosić i omówić z przedstawicielem kadry kierowniczej oraz z rodzicami / opiekunami.

W związku z powyższym, osoby dorosłe:

- Powinny rozważyć sposób, w jaki oferują pocieszenie i uspokojenie smutnemu dziecku i z robić to w sposób adekwatny do jego wieku.
- Muszą zachować ostrożność pocieszając dziecko w sytuacji sam na sam i w takich okolicznościach powinny zawsze udokumentować zajście.
- Tam gdzie to możliwe, powinny postępować zgodnie z profesjonalnymi wskazówkami lub z kodeksem postępowania.
- Nigdy nie powinny dotykać dziecka w sposób, który można uznać za nieprzyzwoity.
- Powinny dokumentować i zgłaszać sytuacje, które mogą budzić obawy którejkolwiek ze stron.
- Nie powinny zakładać, że wszystkie dzieci szukają fizycznego pocieszenia, gdy są w trudnej sytuacji.

20. Opieka intymna

Niektóre obowiązki wymagają regularnego kontaktu fizycznego z dziećmi, na przykład pomaganie małym dzieciom w toalecie, zapewnienie opieki intymnej dzieciom niepełnosprawnym lub zapewnienie opieki medycznej. Charakter, okoliczności i kontekst takiego kontaktu powinny być zgodne z kodeksem postępowania zawodowego lub z określonymi wytycznymi i / lub powinny stanowić część formalnie uzgodnionego planu, który jest poddawany regularnej weryfikacji. Zawsze powinno brać się pod uwagę dodatkowe problemy, które mogą wynikać z niepełnosprawności fizycznej dziecka lub z trudności w uczeniu się i które sprawiają, że dziecko jest bardziej narażone na skrzywdzenie. Tego rodzaju problemy powinny być udokumentowane jako część uzgodnionego planu opieki. Należy uważnie i wnikliwie obserwować reakcję emocjonalną każdego dziecka na opiekę intymną, a w razie konieczności wszelkie obawy zgłaszać kadrze kierowniczej oraz/ lub rodzicom / opiekunom.

Wszystkie dzieci mają prawo do bezpieczeństwa, prywatności i godności w sytuacji, w której wymagany jest kontakt fizyczny lub intymny. W zależności od ich zdolności, wieku i dojrzałości powinny być one zachęcane do jak największej samodzielności.

Tam gdzie to możliwe, przy podejmowaniu decyzji i weryfikowaniu formalnych ustaleń należy wziąć pod uwagę opinię dziecka. Podobnie jak w przypadku wszystkich indywidualnych ustaleń dotyczących opieki intymnej, także tu porozumienie między dzieckiem, rodzicami / opiekunami a organizacją musi być negocjowane i udokumentowane.

W związku z powyższym, osoby dorosłe powinny:

- Stosować się do wyznaczonych przez szkołę wytycznych dotyczących opieki intymnej lub, tam gdzie to konieczne, zasięgnąć rady profesjonalistów/ekspertów.
- Uprzedzić innych członków personelu o podejmowanym zadaniu.
- Wyjaśnić dziecku co się z nim dzieje.
- Skonsultować się z kadrą kierowniczą oraz rodzicami/opiekunami, gdy niezbędne jest odstępianie od przyjętych procedur/planu opieki.
- Udokumentować uzasadnienie zmian w obrębie przyjętych procedur.
- Ustalić procedurę/plan opieki i poinformować o nim rodziców.
- Upewnić się, że jakiegokolwiek zmiany wprowadzone w ustalonym planie zostały przedyskutowane, uzgodnione i udokumentowane.

21. Opieka osobista

Młodzi ludzie mają prawo do szacunku i prywatności w każdych okolicznościach, zwłaszcza w sytuacjach, gdy nie są ubrani, przebierają się, biorą kąpiel czy wykonują jakiegokolwiek czynności związane z higieną osobistą. Zdarzają się również takie okazje, w których zachodzi potrzeba zapewnienia nadzoru młodym ludziom, po to by zapewnić im bezpieczeństwo lub zadbać o ich zdrowie. Taka opieka powinna być dostosowana do potrzeb i wieku młodych ludzi; należy również mieć na uwadze potencjalne poczucie zażenowania, które może towarzyszyć takiej sytuacji.

Osoby dorosłe muszą wykazać ostrożność w odniesieniu do własnego zachowania, upewnić się, że postępują zgodnie z ustalonymi wytycznymi i mieć na uwadze potrzeby dzieci i młodzieży, z którą pracują.

W związku z powyższym, osoby dorosłe powinny:

- Unikać jakiegokolwiek kontaktu fizycznego z dziećmi, kiedy te są nieubrane.
- Unikać jakichkolwiek rzucających się w oczy zachowań.
- Zapowiadać swoje wejście do przebieralni.

Oznacza to również, że osoby dorosłe nie powinny:

- Przebierać się w tym samym pomieszczeniu co dzieci.
- Brać prysznic lub kąpiele razem z dziećmi.
- Pomagać w zadaniach związanych z opieką osobistą, które dziecko lub młoda osoba może podjąć samodzielnie.

22. Pierwsza pomoc i podawanie leków

Oczekuje się, że przynajmniej niektóre osoby dorosłe będą znały podstawowe zasady i techniki pierwszej pomocy. Osoby dorosłe mogą zgłosić się na ochotnika do wykonywania takich zadań, ale powinny być odpowiednio przeszkolone i wykwalifikowane przed udzieleniem pierwszej pomocy i / lub przed podaniem uzgodnionego leku.

Przy udzielaniu pierwszej pomocy osoby dorosłe powinny, w miarę możliwości, dopilnować, aby jakaś inna osoba dorosła była świadoma podejmowanych przez nich działań. Rodzice powinni być zawsze informowani o tym, że została udzielona pierwsza pomoc.

W sytuacji, w której dziecko potrzebuje regularnego przyjmowania leków, powinien zostać ustalony plan opieki zdrowotnej w celu zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zarówno dzieciom, jak i osobom dorosłym pracującym z nimi.

W stosownych przypadkach i w zależności od wieku i świadomości dziecka, należy zachęcać do je samodzielnego podawania leków lub do przeprowadzania leczenia, w tym na przykład do stosowania maści czy inhalatorów.

W związku z powyższym Szkoły powinny:

- Zadbać o to, aby pracownicy rozumieli zakres swojej roli oraz jej ograniczenia w odniesieniu do stosowania podstawowych czynności związanych z higieną i pielęgnacją, np. w przypadku drobnych otarć, a także aby wiedzieli, które rodzaje uszkodzeń wymagają interwencji bardziej doświadczonej osoby.
- W sytuacji idealnej- zapewnić, że w placówce znajdują się konkretne wyszkolone osoby, które podejmą się obowiązku udzielania pierwszej pomocy.
- Zawsze upewnić się, że istnieją ustalenia, które pozwolą uzyskać zgodę rodziców na udzielenie pierwszej pomocy lub podanie lekarstwa.

Oznacza to, że osoby dorosłe powinny:

- Stosować się do polityki szkoły dotyczącej udzielania pierwszej pomocy lub podawania leków.
- Przestrzegać wymagań dotyczących konieczności zgłaszania incydentów.
- Uświadamić inne osoby dorosłe o podejmowanym zadaniu.
- Wyjaśnić dziecku, co się z nim dzieje.
- Zawsze działać i być postrzeganym jako osoba działająca w jak najlepszym interesie dziecka.
- Zgłaszać i dokumentować wszelkie sytuacje, w których zastosowano pierwszą pomoc lub podano leki.
- Wziąć pod uwagę plan opieki, jeśli taki istnieje.
- Przed podjęciem konkretnych działań, zawsze upewnić się, że przeprowadzono odpowiednią ocenę stanu zdrowia / ryzyka.

23. Sytuacje sam na sam

Nierealistyczne jest oczekiwanie, że nigdy nie dojdzie do sytuacji, w której osoba dorosła będzie z dzieckiem sam na sam. Właściwe jest jednak stwierdzenie, że tam, gdzie istnieje taka potrzeba, aby osoba dorosła była sama z dzieckiem lub młodą osobą i sytuacja taka jest uzgodniona z przedstawicielem kadry kierowniczej oraz / lub z rodzicami / opiekunami, to muszą istnieć określone procedury i wyraźne zabezpieczenia opracowane dla takiej ewentualności. Dotyczą one również osób dorosłych, które pracują w imieniu Spółki Nord Anglia Education za pośrednictwem agencji partnerskich, ale które, ze względu na charakter swojej pracy, nadal mają obowiązek sprawowania opieki nad dziećmi lub młodzieżą.

Dorośli powinni zostać odpowiednio przeszkoleni oraz powinni otrzymać wskazówki dotyczące korzystania z konkretnych miejsc na terenie placówki, w których przebywanie mogłoby postawić ich oraz dzieci w trudnej sytuacji. Obejmuje to przypadki, kiedy osoby dorosłe pracują bezpośrednio z dziećmi i młodzieżą w miejscach nienadzorowanych lub odizolowanych od reszty szkoły.

Sytuacje, w których dziecko przebywa sam na sam z osobą dorosłą sprawiają, że dziecko/młoda osoba będzie bardziej narażona na krzywdę ze strony tych, którzy chcą wykorzystać swoją pozycję zaufania. Również osoby dorosłe, które znajdują się w takiej sytuacji są bardziej narażone na niesprawiedliwe i bezpodstawne oskarżenia. Obydwie takie możliwości powinny zostać wzięte pod uwagę i w sytuacji, w której kontakt sam na sam jest nieunikniony, powinny zostać podjęte odpowiednie, rozsądne środki zabezpieczające. Należy również podjąć wszelkie możliwe kroki w celu zapewnienia bezpieczeństwa zarówno dzieciom i młodzieży, jak i dorosłym, którzy z nimi pracują.

Istnieją takie sytuacje, w których kadra kierownicza będzie musiała dokonać oceny ryzyka w odniesieniu do specyfiki oraz konsekwencji indywidualnej pracy z dzieckiem. Oceny te powinny uwzględniać indywidualne potrzeby dziecka / młodej osoby oraz konkretnego pracownika, a wszelkie ustalenia powinny być regularnie weryfikowane.

Żadne spotkania z dziećmi i młodzieżą przebiegające poza uzgodnionymi ustaleniami dotyczącymi pracy nie powinny odbywać się bez uzyskania zgody kadry kierowniczej oraz rodziców lub opiekunów.

W związku z powyższym, osoby dorosłe powinny:

- Upewnić się, że indywidualna praca z dzieckiem stanowi integralną część ich zawodowej roli i że została przeprowadzona oraz uzgodniona pełna i odpowiednia procedura oceny ryzyka.
- Unikać spotkań z dzieckiem lub młodą osobą w odległych, odosobnionych miejscach.
- Zawsze informować współpracowników oraz / lub rodziców / opiekunów o potencjalnym kontakcie z dziećmi przez jego podjęciem, oceniając czy podczas takiego spotkania ktoś jeszcze powinien być obecny lub przynajmniej przebywać w pobliżu.
- Starać się, w miarę możliwości, unikać używania oznaczeń, które sugerują, że jakieś miejsce jest „zajęte” lub temu podobnych. Takie znaki mogą bowiem stworzyć okazję do powstania atmosfery tajemnicy lub mogą zostać zinterpretowane jako tajemnica.
- Zawsze zgłaszać przedstawicielowi kadry kierowniczej sytuacje, w których dziecko staje się zdenerwowane lub złe.
- Uważnie rozważyć okoliczności i potrzeby dziecka/dzieci, gdy znajdują się w sytuacji sam na sam z nimi.

24. Wizyty domowe

Może zdarzyć się taka sytuacja, w której pracownik będzie musiał złożyć domową wizytę dziecku.

W idealnej sytuacji powinna zostać dokonana ocena ryzyka obejmująca ocenę wszelkich znanych czynników odnoszących się do dziecka / młodej osoby, jego rodziców i innych osób żyjących w gospodarstwie domowym. Czynniki ryzyka takie jak wrogość, obawy dotyczące bezpieczeństwa dziecka, skargi lub zażalenia mogą sprawić, że osoba dorosła składająca wizytę będzie bardziej narażona na zarzuty. Szczególna uwaga powinna zostać poświęcona wizytom odbywającym się poza "godzinami pracy" lub przebiegającym w odosobnionych lub ustronnych miejscach.

Po dokonaniu oceny ryzyka i przed uzgodnieniem wizyty należy przedsięwziąć odpowiednie środki kontroli ryzyka. Tam, gdzie brakuje lub wcale nie ma informacji dotyczących ryzyka, wizyty nie powinny odbywać się indywidualnie. Pojawiają się również sytuacje, w których dokonanie oceny ryzyka nie będzie możliwe lub nie będzie dostępu do raportu z takiej oceny, np. gdy zaangażowane są służby ratunkowe. W takim wypadku, należy zawsze odnotować okoliczności i rezultat wizyty domowej. Taka dokumentacja musi być zawsze dostępna do wglądu.

Pod żadnym pozorem osoba dorosła nie powinna odwiedzać dziecka w domu poza przyjętymi ustaleniami dotyczącymi pracy, ani też zapraszać dziecka bez opieki do własnego domu lub domu należącego do członka rodziny, kolegi z pracy lub przyjaciela. Jeżeli zdarza się nagła sytuacja, w której taka jednorazowa wizyta jest konieczna, osoba dorosła musi wcześniej porozumieć się w tej kwestii z przedstawicielem kadry kierowniczej oraz rodzicami lub opiekunami dziecka i jasno taką sytuację uzasadnić.

W związku z powyższym, osoby dorosłe powinny:

- Uzgadniać cel jakiegokolwiek wizyty domowej z kadrą kierowniczą.
- Przestrzegać uzgodnionych strategii zarządzania ryzykiem.
- Sporządzać szczegółową dokumentację z przebiegu wizyty, łącznie z przedstawieniem czasu przybycia i wyjścia oraz notatką z wykonanej pracy.
- Upewnić się, że jakiegokolwiek zachowanie lub sytuacja budząca obawy zostaną omówione z przełożonymi, a w stosownych przypadkach, zostaną podjęte odpowiednie działania.

Oznacza to, że szkoła powinna:

- Upewnić się, że wszystkie wizyty domowe są uzasadnione i udokumentowane.
- Upewnić się, że osoby dorosłe nie są narażone na niedopuszczalne ryzyko.
- Upewnić się, że osoby dorosłe mają dostęp do telefonu komórkowego i osoby do kontaktu w nagłych wypadkach.

25. Przewóz dzieci i młodzieży

Mogą się zdarzyć takie sytuacje, w których osoby dorosłe zostaną w ramach swoich obowiązków poproszone o przewiezienie dzieci. Osoby, od których oczekuje się, że będą w tym celu korzystały z własnego samochodu, powinny zadbać o to, aby pojazd był sprawny technicznie, odpowiednio ubezpieczony i aby nie została przekroczona jego maksymalna pojemność.

Wymaga się, aby wszyscy pasażerowie mieli zapięte pasy bezpieczeństwa, o ile są one zamontowane, a obowiązkiem pracownika przewożącego dzieci jest dopilnowanie, by ten wymóg został spełniony. W przypadku gdy dorośli przewożą dzieci w pojeździe, który wymaga specjalnej licencji / ubezpieczenia, np. w Wielkiej Brytanii byłby to PCV lub LGV - pracownik powinien zapewnić sobie odpowiednią licencję oraz ubezpieczenie uprawniające go do prowadzenia takiego pojazdu.

Niewłaściwe jest proponowanie dziecku/ młodej osobie podwiezienia w sytuacji, która wykracza poza normalne obowiązki służbowe dorosłego, chyba że zostało to przedstawione bezpośrednio przełożonemu oraz zostało uzgodnione z rodzicami / opiekunami dziecka.

W związku z tym, szkoły powinny:

- Dysponować odpowiednią polityką dotyczącą przewozu dzieci i młodzieży.

Oznacza to, że osoby dorosłe powinny:

- Upewnić się, że są zdolne do kierowania określony pojazdem i nie są pod wpływem narkotyków, alkoholu lub leków, które mogłyby zaburzyć ich zdolność osądu i / lub zdolność prowadzenia pojazdów.
- Pamiętać, że odpowiedzialność za bezpieczeństwo i dobro dziecka spoczywa na nich, dopóki dzieci nie zostaną bezpiecznie przekazane rodzicowi / opiekunowi.
- Udokumentować szczegóły podróży zgodnie z uzgodnionymi procedurami.
- Upewnić się, że przez cały czas zachowują się w odpowiedni sposób.

- Zadbać o wszystkie zabezpieczenia niezbędne do zapewnienia bezpieczeństwa pojazdowi, pasażerowi oraz kierowcy. Obejmuje to również posiadanie ważnego ubezpieczenia, odpowiedniego dla rodzaju prowadzonego pojazdu.
- Upewnić się, że wszelkie ustalenia wiążące się z podwiezieniem dziecka zorganizowanym na poczekaniu lub w sytuacji awaryjnej są zarejestrowane i jeśli zajdzie taka potrzeba, mogą być uzasadnione.

26. Wycieczki i wyjścia

Osoby dorosłe powinny szczególnie uważać nadzorując dzieci i młodzież podczas różnorodnych wyjść i wycieczek, gdzie otoczenie jest mniej formalne niż w szkole. Dorośli pozostają w pozycji budzącej zaufanie i muszą upewnić się, że ich zachowanie jest zawsze w pełni profesjonalne i mieści się w jasno określonych granicach zawodowych.

W sytuacjach, w których w grę wchodzi spędzenie nocy poza domem, należy bardzo starannie rozważyć ustalenia związane z noclegiem. Dzieci, młodzież, osoby dorosłe oraz rodzice powinni zostać o nich poinformowani jeszcze przed rozpoczęciem wycieczki. Osoby odpowiedzialne za organizację wycieczek i wyjazdów zawsze muszą zwracać szczególną uwagę na to, aby zapewnić bezpieczne proporcje personelu do dzieci oraz na różnicowanie pracowników ze względu na płeć, szczególnie w przypadku pobytów z noclegiem.

Przepisy BHP wymagają od pracowników, aby informowali swoich współpracowników / pracodawców o swoim miejscu pobytu, zwłaszcza jeśli są zaangażowani w działania poza zwyczajowym miejscem pracy.

W związku z powyższym, osoby dorosłe powinny:

- Zawsze zapewnić obecność drugiej osoby w sytuacjach, gdy znajdują się wraz z dziećmi poza miejscem pracy, chyba że inne ustalenia zostały podjęte w porozumieniu z kadrą kierowniczą.
- Przeprowadzić ocenę ryzyka, tam gdzie ma to zastosowanie, zgodnie z procedurami obowiązującymi w Spółce Nord Anglia Education.
- Mieć zgodę rodziców na wyjście/ wycieczkę.
- Upewnić się, że ich zachowanie jest zawsze w pełni profesjonalne (patrz Rozdział 7)
- Upewnić się, że mają oddzielne sypialnie i nigdy nie dzielą ich z dzieckiem/dziećmi czy młodzieżą.

27. Zdjęcia i nagrania video

Praca z dziećmi i młodzieżą bardzo często wiąże się z robieniem zdjęć lub rejestrowaniem nagrań video. Wszelkie takie czynności powinny być prowadzone z należyтым poszanowaniem lokalnego prawa, a także z uwzględnieniem potrzeby ochrony prywatności, godności, bezpieczeństwa oraz z dbałością o dobro dzieci i młodzieży.

Należy starannie rozważyć, w jaki sposób będą organizowane i wykonywane czynności związane z robieniem zdjęć. Powinno się zadbać również o to, aby wszystkie strony rozumiały potencjalne konsekwencje wiążące się z wykonaniem określonych zdjęć lub nagrań, zwłaszcza jeśli obrazy te mają być wykorzystywane do celów reklamowych lub publikowane w mediach czy w Internecie. Konieczne jest także porozumienie się w kwestii tego, czy zdjęcia zostaną zniszczone po ich wykorzystaniu czy zatrzymane do dalszego użytku, a jeśli zatrzymane, to gdzie będą przechowywane i kto będzie miał do nich dostęp.

Osoby dorosłe muszą być czujne i wrażliwe w przypadku dzieci, które z jakichkolwiek powodów czują się niekomfortowo w sytuacji, w której są fotografowane lub nagrywane i powinny potrafić uznać taką sytuację jako potencjalnie wiodącą do skarg i nieporozumień.

Osobom dorosłym nie wolno robić ani przechowywać fotografii dzieci w celach prywatnych ani też wykonywać zdjęć i nagrań przy użyciu osobistego sprzętu.

Oznacza to, że osoby dorosłe powinny:

- Jasno określić cel wykonywania zdjęć lub nagrań wideo, a także udzielić informacji na temat tego, co się stanie ze zdjęciami po ich wykorzystaniu.
- Być w stanie uzasadnić posiadanie zdjęć dzieci.
- Unikać wykonywania zdjęć w sytuacji sam na sam z dzieckiem lub wykonywania takich zdjęć, które pokazują pojedyncze dziecko bez kontekstu sytuacyjnego.
- Upewnić się, że dziecko/ młoda osoba rozumie powody, dla których robione są zdjęcia i wyraziło na nie zgodę, a także, że jest odpowiednio ubrane.
- Korzystać jedynie ze sprzętu zapewnionego lub autoryzowanego przez szkołę, przeznaczonego do wykonywania zdjęć dzieci.
- Zgłaszać jakiegokolwiek wątpliwości dotyczące znalezionych niestosownych zdjęć.
- Zawsze posiadać zgodę rodziców na wykonywanie oraz/lub na pokazywanie zdjęć dzieci.

W związku z powyższym, osoby dorosłe nie powinny:

- Pokazywać lub rozpowszechniać zdjęć dzieci, chyba że posiadają zgodę rodziców / opiekunów na takie działania.
- Wykorzystywać takich zdjęć, które mogą budzić wątpliwości.
- Korzystać z prywatnego telefonu komórkowego/tableta do robienia zdjęć dzieci.
- Robić zdjęcia “w sekrecie” lub w sytuacji, która może być postrzegana jako sekretna.

28. Dostęp do niestosownych zdjęć oraz korzystanie z Internetu

Nie istnieją okoliczności, które usprawiedliwiłyby posiadanie przez osoby dorosłe niestosownych zdjęć dzieci. Dorośli, którzy odwiedzają strony z nieprzyzwoitymi zdjęciami dzieci i posiadają do nich linki, będą postrzegani jako stanowiące istotne i potencjalne zagrożenie dla dzieci. Odwiedzanie, tworzenie i przechowywanie nieprzyzwoitych zdjęć dzieci w Internecie jest nielegalne, niezależnie od kraju, w jakim się one znajdują. Takie postępowanie może prowadzić do wszczęcia dochodzenia karnego oraz do uniemożliwienia danej osobie pracy z dziećmi.

Osoby dorosłe nie powinny używać sprzętu należącego do ich organizacji w celu odwiedzania stron z pornografią dla dorosłych, ani też nie powinni korzystać z urządzeń zawierających takie zdjęcia lub linki w miejscu pracy. Takie działanie może zaowocować poważnymi wątpliwościami dotyczącymi możliwości kontynuacji pracy z dziećmi.

Osoby dorosłe powinny zadbać o to, aby dzieci i młodzież nie były narażone na oglądanie nieprzyzwoitych obrazów i aby nie natrafiły na linki do nieodpowiednich stron internetowych. Organizacje oraz osoby dorosłe muszą zadbać o to, aby dostęp do urządzeń internetowych używanych przez dzieci podlegał odpowiedniej kontroli, np. hasła osobiste powinny być traktowane jako informacje poufne.

W przypadku natrafienia na niestosowne zdjęcia dzieci lub inne nieodpowiednie materiały, należy niezwłocznie powiadomić Osobę Odpowiedzialną za Kwestie Bezpieczeństwa w szkole/ Dyrektora Szkoły oraz/lub policję. Osoby dorosłe nie powinny próbować przeprowadzić dochodzenia lub badać materiałów na własną rękę, gdyż może to doprowadzić do zafałszowania dowodów.

W związku z powyższym, szkoły powinny:

- Dysponować jasną polityką dotyczącą bezpieczeństwa w Internecie/ Akceptowalnych Użytkowników, która obejmowałaby zasady dostępu do Internetu i korzystania z niego.
- Dostarczyć odpowiednie wytyczne dotyczące odpowiedniego korzystania z Internetu zarówno osobom dorosłym, jak i również dzieciom i młodzieży.

Oznacza to, że osoby dorosłe powinny:

- Postępować zgodnie ze wskazówkami dotyczącymi korzystania z urządzeń teleinformatycznych wyznaczonymi przez organizację.
- Upewnić się, że dzieci nie są narażone na oglądanie nieodpowiednich materiałów w Internecie.
- Upewnić się, że wszystkie materiały prezentowane dzieciom i młodzieży są adekwatne do ich wieku.

29. Informowanie o nieprawidłowościach

Informowanie o nieprawidłowościach jest mechanizmem, za pomocą którego osoby dorosłe mogą w dobrej wierze zgłaszać swoje wątpliwości, bez obawy o potencjalne konsekwencje. Spółka Nord Anglia Education posiada własną politykę dotyczącą informowania o nieprawidłowościach, która spełnia te wymagania. Dorośli, którzy korzystają z procedur zgłaszania nieprawidłowości, powinni mieć świadomość, że ich prawa pracownicze są chronione, o ile problem zgłaszany jest w dobrej wierze.

Osoby dorosłe powinny przyjąć indywidualną odpowiedzialność za informowanie kadry kierowniczej oraz / lub odpowiednich agencji zewnętrznych o nieprawidłowościach. Jest to szczególnie ważne, gdy zagrożone jest dobro dzieci.

W związku z powyższym, Spółka Nord Anglia Education posiada:

- Odpowiednią politykę informowania o nieprawidłowościach.

- Jasno określone procedury radzenia sobie z oskarżeniami przeciwko pracownikom.

Oznacza to, że osoby dorosłe powinny:

- Zgłaszać każde zachowanie współpracowników, które budzi zastrzeżenia, niezależnie od źródła.

30. Zgłaszanie wątpliwości i incydentów

Pracownicy powinni być świadomi procedur ochrony dzieci obowiązujących w ich organizacji, w tym procedur postępowania z zarzutami przeciwko osobom dorosłym. Wszystkie oskarżenia należy traktować poważnie i przeprowadzić w ich przypadku stosowne dochodzenie zgodne z obowiązującymi procedurami i wytycznymi.

W przypadku jakichkolwiek zarzutów wobec jakiegokolwiek osoby, poza przełożonym, informacje na ten temat powinny być natychmiast zarejestrowane i bezzwłocznie przekazane przełożonemu wyższemu rangą.

Osoby dorosłe powinny mieć zawsze poczucie, że mogą porozmawiać ze swoim bezpośrednim przełożonym o wszelkich trudnościach lub problemach, które mogą mieć wpływ na ich relacje z dziećmi i młodzieżą, tak aby można było zapewnić im stosowne wsparcie lub podjąć odpowiednie działania. Niezbędne jest także tworzenie szczegółowej i wyczerpującej dokumentacji w sytuacjach, gdy zgłaszane są obawy dotyczące postępowania lub działań osób dorosłych pracujących z dziećmi lub młodzieżą lub w ich imieniu.

W związku z powyższym, osoby dorosłe powinny:

- Zapoznać się z obowiązującym w szkole systemem zgłaszania problemów.
- Wziąć odpowiedzialność za tworzenie dokumentacji dotyczącej wszelkich incydentów i za przekazywanie tych informacji dalej. Dotyczy to sytuacji, w których pracownicy mają wątpliwości dotyczące jakiegokolwiek sprawy związanej z dobrem jednostki w miejscu pracy.

Oznacza to, że szkoły powinny:

- Dysponować skutecznym i przejrzystym systemem rejestrowania i rozwiązywania problemów zgłaszanych przez pracowników w miejscu pracy. System ten powinien być dostępny dla każdego pracownika.

31. Standardy nauczycielskie

Od nauczycieli oczekuje się, aby konsekwentnie postępowali zgodnie z jak najwyższymi standardami osobistymi i zawodowymi. Poniższe stwierdzenia określają zachowania i postawy, które wyznaczają wymagane standardy postępowania dla nauczyciela. Szkoły powinny oczekiwać takich samych standardów postępowania dla wszystkich pracowników, którzy reprezentują szkołę, niezależnie od pełnionej przez nich roli.

Nauczyciele / pracownicy podtrzymują publiczne zaufanie do swojego zawodu oraz do szkoły, a także wyznaczają wysokie standardy etyczne i standardy zachowania w szkole i poza nią poprzez:

- Traktowanie uczniów z godnością i budowanie relacji opartych na wzajemnym szacunku, a także poprzez nieprzerwane przestrzeganie odpowiednich granic właściwych dla zawodowej pozycji nauczyciela.
- Zwracanie uwagi na potrzebę dbania o bezpieczeństwo i dobro ucznia.
- Okazywanie tolerancji i poszanowania praw innych.
- Promowanie działania w imię prawa, wzajemnego szacunku i tolerancji wobec osób o różnych wyznaniach i przekonaniach.
- Zapewnienie, że osobiste przekonania nie są wyrażane w sposób, który wykorzystuje słabość ucznia lub może prowadzić do złamania prawa.

Nauczyciele / pracownicy muszą mieć profesjonalne podejście do etosu, zasad i praktyk obowiązujących w szkole, w której uczą, a także muszą wyznaczać wysokie standardy dotyczące frekwencji i punktualności.

Nauczyciele / pracownicy muszą rozumieć swoją zawodową odpowiedzialność i obowiązki i zawsze działać w zgodzie z nimi.

Powinno to również obejmować wyrażanie radykalnych lub ekstremistycznych poglądów.

W związku z powyższym, Spółka Nord Anglia i wszystkie należące do niej szkoły powinny:

- Upewnić się, że zasady dotyczące procesu rekrutacji, wprowadzenia nowych pracowników oraz zarządzania wydajnością odzwierciedlają oczekiwanie, że ekstremistyczne lub radykalne poglądy nie będą tolerowane.

Oznacza to, że osoby dorosłe powinny:

- Mieć świadomość, że ich zachowanie lub wygłaszane przez nich komunikaty, zarówno te przesyłane drogą elektroniczną, jak i każdego innego rodzaju, które nawołują do zachowań ekstremistycznych lub agresywnych będą natychmiast zgłaszane i mogą prowadzić do wszczęcia postępowania dyscyplinarnego, niezależnie od tego, czy są wyrażane na terenie szkoły, czy poza nią.