

類別: 學生發佈日期:
2018/11/28編號: **A-420**

主題: 學生行為及處分 - 體罰

頁碼: 1 之 2

更改概要

本條例更新並取代2014年10月30日頒佈的總監條例A-420。總監條例A-420解釋並禁止對學生使用的體罰，闡明有關報告和調查體罰指控的要求。

更改:

- 撤除以下關於體罰的規定：對於不是在學校校園發生的體罰，校外的行為必須干擾或可預見會干擾教育程序，或者危及或可預見會危及學校社區的健康、安全、道德或安康。（參看第1頁節一.A）
- 解釋為了這一條例的目的，校長的指定負責人是指校長所任命的一名監督人員。（參看第2頁腳註3）
- 更改校長/指定負責人向特別調查辦公室（Office of Special Investigations）報告有關體罰的指控並將指控輸入「網上事件報告系統」（Online Occurrence Reporting System，簡稱OORS）的時間段，從24小時改為一個上學日。（參看第2頁節四.B）
- 闡明校長/指定負責人必須獲取任何報告相關事件的職員的見證聲明，並必須在兩個上學日之內將該聲明輸入網上事件報告系統（OORS）。（參看第2頁節四.B.2）
- 解釋如果被指控的行為構成一項犯罪，則校長/指定負責人必須遵循總監條例A-412所規定的通知和報告要求。（參看第2頁節四.B.3）
- 規定如果校長是被投訴的對象，則學監必須即時通知該指控的受害者的家長有關已提出投訴一事。（參看第2頁節四.E）
- 闡明當校長要求因一項調查尚未完成而對僱員進行調職時，如此要求將受到人事調查辦公室（Office of Personnel Investigation）的審核。（參看第2頁節五.A）
- 闡明如果接到特殊調查辦公室轉介的體罰指控，則校長/指定負責人必須執行校內調查。（參看第3頁節六.A.2）
- 規定如果校內調查的對象不再在該校工作，則校長/指定負責人必須即時通知特別調查辦公室。（參看第3頁節六.A.2）
- 根據總監條例A-820和《聯邦教育權利和隱私法案》所用的語言，更改「學生具體資訊」（student specific information）一語為「學生的個人可確定身份資訊」（student's personally identifiable information）。（參看第3頁節六.B.4.a）
- 在腳註8中闡明校長/指定負責人可以在同一時間執行這些調查和處理會議，但條件是在作出最終決定並施加處分之前，被指控的僱員有機會回應有關指控並且校長/指定負

類別: 學生

發佈日期:
2018/11/28

編號: **A-420**

主題: 學生行為及處分 - 體罰

頁碼: 2 之 2

責人會考慮任何此類回應和任何其他證據。（參看第4頁腳註8）

- 更改有關完成對一項體罰的校內調查並作出相應決定的時間框架，從接到特殊調查辦公室的轉介的日子起10天改為15天。（參看第4頁節六.C.1）
- 闡明不能完成一項校內調查的結果可導致對校長/指定負責人的處分行動。（參看第4頁節六.C.3）
- 解釋校長/指定負責人應決定是否應給作為體罰受害者的學生提供干預和支援。（參看第4頁節六.D）
- 增加一個條款，該條款允許教育總監或其指定負責人在特殊情況下及為著學校系統的最佳利益而豁免該條例的部分或所有規定。（參看第5頁節六）
- 校長/指定負責人可以從「僱員資訊樞紐」（Employee InfoHub）之「高級實地法律顧問」（Senior Field Counsel）頁面獲取48小時通知、工會代表權豁免及隱私權確認表。（參看第3頁腳註5、6、7）
- 附件1的更改闡明各種處理選項。（參看附件1第4-5頁）

摘要

本條例解釋並禁止對學生使用的體罰，規定有關報告和調查體罰指控的程序。

一. 政策

- A. 教育局（DOE）政策規定：嚴禁教育局職員、樓管人員、商業供應者、諮詢人員、社區機構（CBO）職員以及同類人員在學校場地上、在學校外出參觀旅途中以及在學校場地之外學校相關機能中對學生施以體罰。
- B. 學生造成的干擾行為絕對不能以體罰來懲處。學校應該以指導干預、與家長合作對學生的干擾行為予以處理，並根據總監條例A-443和教育局《全市促進學生學習行為期許》（簡稱「紀律準則」）對學生的行為予以處理。
- C. 違反本條例的僱員都將受到相應的紀律處分。

二. 定義

體罰¹是指為了懲罰某個學生而對該學生施以體力的任何行動。體罰不包括出於以下任何目的而使用合理的體力：

- 保護自己免受身體傷害；
- 保護其他學生或老師或者任何他人免受身體傷害（例如，拆散一場肢體爭鬥，但不使用過多體力行動）。
- 保護學校的或他人的財物；或者
- 控制或移除某個有如下干擾行為的學生：如果某個學生在行為上干擾學區職能、職權或職責之有序活動和操作，而該名學生在被要求不得再進一步發生干擾行為之後仍拒絕合作，並且有關方面無法合理地採用不涉及體力使用的其他程序和方法來達到以上所述目的。

三. 通知職員

校長²/指定負責人³必須確保所有職員（包括非教學職員）都獲得教育局有關體罰的政策和規定的資訊。在最低程度上，校長/指定負責人必須確保：

- A. 在每個學年開始之際，要向所有員工說明該條例的重要性，要給每一名員工分發一份該條例，且每一個員工都必須簽名表示收到該條例。
- B. 要向在學年開始之後來到該學校的每一個員工說明該條例的重要性，要給這樣的員工分發一份該條例，且這樣的員工都必須簽名表示收到該條例；並且
- C. 在學年中如有需求，應重新分發該條例並且/或者提供有關該條例的技術援助。

¹言語虐待不屬於本條例管轄範圍。總監條例A-421規定報告和處理言語虐待的程序。

²在本條例中使用的「校長」一詞也包括場地主管。

³在本條例中使用的「指定負責人」一詞表示校長所指定的主管人員。

四. 報告一項體罰指控

特殊調查辦公室（OSI）負責接收、評估、審核、跟進有關體罰指控的資訊，並向教育局內各辦公室並為有關各方提供這些資訊。

A. 職員的責任

1. 任何職員，如果目睹體罰情況，或者獲得關於某個學生可能是一項體罰的受害者的知識或資訊，則必須在知悉該指控之後的一個上學日內將此指控口頭報告給校長/指定負責人。該職員也必須按以下節四.B.3規定完成一份見證聲明。
2. 如果該體罰指控是針對校長的，則該職員必須使用OSI網上報告系統 https://www.nycenet.edu/offices/osi/CPR_Form/form.aspx 直接向OSI遞交一份體罰報告。

B. 校長/指定代理人的責任

校長或指定代理人必須即時在知悉有關指控之後的一個上學日之內，將所有關於教育局職員、樓管人員、商業供應者、諮詢人員、社區機構職員以及同類人員對學生施以體罰的指控報告給OSI，報告途徑是在教育局「網上事件報告系統」（OORS）中輸入相應資訊。

1. 如果校長/指定負責人將關於指控體罰的報告輸入OORS，將會被自動轉入OSI的網上報告系統。
 2. 校長/指定負責人必須獲取任何報告相關事件的職員的見證聲明（使用OORS表），並必須在知悉該指控之後的兩個上學日之內將該聲明輸入網上事件報告系統（OORS）。
 3. 在向OSI遞交報告並獲得任何報告有關事件的職員的見證聲明之後，校長/指定負責人在OSI提供關於接下來如何處理的指示之前不應採取任何進一步的調查行動。其例外是當指控的行為構成犯罪時，則校長/指定負責人必須遵循總監條例A-412所規定的通知和報告要求，包括即時聯絡紐約市警察局（NYPD）和特別調查專員（Special Commissioner of Investigation，簡稱SCI）辦公室。
- C. OSI網上報告系統一旦收到一則體罰報告，則自動產生一個確認號碼（OSI編號）。該OSI號碼必須在所有後續關於所報告的該事件的溝通中都用到。
- D. 家長、學生和非教育局職員報告一起體罰投訴的途徑有：可以通知該指控事件的受害者就讀的學校的校長/指定負責人，可以直接使用OSI網上報告系統在 https://www.nycenet.edu/offices/osi/CPR_Form/form.aspx 通知OSI，也可以致電 (718) 935-3800聯絡OSI。匿名投訴可以用OSI網上報告系統提出。
- E. 如果投訴是由該指控事件的受害人的家長以外的人員提出的，則校長/指定負責人必須即時通知該指控事件的受害人關於已有人遞交投訴。如果校長是被投訴的對象，則學監必須即時通知指控的受害者的家長有關已提出投訴一事。

五. 在調查期間調離僱員

在一則體罰調查進行的期間，受調查的僱員可能會被調離與學生有關的工作崗位，以保障學生的健康、福利和安全並保障調查的正直公正。具體規定如下。

- A. 在收到有關體罰的投訴後，OSI將建議在等候調查完成期間是否應該把僱員調離工作崗位。如果一開始OSI並沒有建議調離僱員，則校長可以要求調離僱員，這可能要得到總法律顧問辦公室（Office of the General Counsel）審核。
- B. 在決定是否調離該名僱員時，應考慮以下情況：該指控行為的嚴重程度；被指控的僱員的過往記錄；如果該項指控被證實時可能給予的紀律處分；該被調查對象和學生之間接觸的性質

和頻率；以及任何其他有關因素。

- C. 如果在等候體罰調查結果時，僱員已經被調離工作崗位，則校長應在僱員被調離後之後的五個上學日以內，書面通知該名僱員有關其成爲一項調查的對象。

六. 調查

- A. 關於體罰的指控將由OSI調查，或作爲一項校內調查（**School-Based Investigation**，簡稱**SBI**）由學校處理。OSI收到一則體罰的報告之後，將建議校長是否由OSI進行調查或者是否作爲一項校內調查予以處理。
1. 所有教育局僱員均應配合有關體罰的調查，並在有關部門傳喚其面談時必須到場。如果OSI提出要求，校長/指定負責人必須協助OSI協調和組織學校職員出席面談，並準備好所要求的文件。
 2. 校長/指定負責人必須調查OSI轉介過來的任何SBI事項。「高級實地法律顧問」（**Senior Field Counsel**）將根據需要為校長/指定負責人提供指引和指導（參看節六.C）。如果該SBI調查的對象在轉介的時間已不再在該學校，則校長/指定負責人必須即時書面通知OSI，OSI將提供接下來的指示。
 3. 如果在調查過程中，有合理的懷疑相信一則犯罪事件已發生，則必須即時通知紐約市警察局和特別調查專員（**SCI**），並且必須停止調查，等待獲得進一步的指示。
- B. 無論個案是由OSI或學校進行調查，都必須採取下列調查步驟：
1. 與指控事件的受害人和學生/職員見證人分開進行面談，並儘快取得書面聲明。⁴
 2. 使用48小時通知表，向被指控的僱員提供48小時書面通知，通知說明其有權在工會代表陪同下出席調查面談，討論體罰的指控。⁵
 3. 除非該名僱員豁免其48小時通知和/或獲得工會代表的權利，否則調查面談不得在沒有工會代表或在僱員收到書面通知的48小時前進行。在這樣的情況下，該僱員必須在一份豁免表上簽名同意。⁶
 4. 按需要與被指控的僱員開會，以作出一項決定。在會議上，必須向該名僱員提供該體罰指控的說明，並讓其有機會作出回應。
 - a. 如果被指控的僱員要求一次機會查看學生見證聲明或成年人見證聲明，而這些聲明包含學生個人可確定身份資訊，則在工會代表（如果有如此的代表存在）在場情況下，該名僱員必須獲得查看並在一份隱私權確認表上簽名的機會。⁷這份通知說明該僱員將不能披露這些聲明的內容或聲明寫作人的身份或者報復聲明的寫作人。工會代表也必須獲得查看並在隱私權確認表上簽名的機會。該份隱私權確認表的備份必須在被指控的僱員和/或工會代表索取時提供給他們。
 - b. 如果被指控的僱員和工會代表在隱私權確認表上簽名，該名僱員和工會代表應在會議上看到所有未經節略的聲明。該名僱員及其工會代表應獲准可以抄寫所有見證聲明，但卻不應被准許保留如此見證聲明的備份。
 - c. 如果被指控的僱員選擇不在隱私權確認表上簽名，則學生受害者的聲明、學生見證聲明和成年人見證聲明所含的受害人以外的任何學生的一切個人可確定身份的資料都必須加以節略，才能在會議上展示給被指控的僱員和工會代表。展示給被指控的僱員和

⁴與學生見證人進行面談不需要通知家長或獲得家長同意。如果家長不在場，則校長/指定負責人可能希望在執行面談時有與事件無關的行政人員或職員（例如副校長、訓導主任、社工或輔導員）在場。

⁵48小時通知表可以從「僱員資訊樞紐」（**Employee InfoHub**）之「高級實地法律顧問」（**Senior Field Counsel**）頁面獲取。

⁶豁免表可以從「僱員資訊樞紐」（**Employee InfoHub**）之「高級實地法律顧問」（**Senior Field Counsel**）頁面獲取。

⁷隱私權確認表可以從「僱員資訊樞紐」（**Employee InfoHub**）之「高級實地法律顧問」（**Senior Field Counsel**）頁面獲取。

工會代表查看的所有見證聲明都應是節略過的形式。該名僱員及其工會代表應獲准可以抄寫如此的節略過的見證聲明，但卻不應被准許保留如此見證聲明的備份。

5. 評估所有證人的證據和可信性（包括指控事件受害人和被指控的僱員），並決定投訴是否得到證實。
 6. 如果投訴得到證實，則舉行一次紀律處分會議。⁸在執行任何紀律處分之前，所有出席紀律處理會議的被指控僱員及其工會代表都有權查看和保留所有見證聲明的備份。如果被指控的僱員拒絕在隱私權確認表上簽名，則學生受害者的聲明、學生見證聲明和成年人見證聲明所含的受害人以外的任何學生的一切個人可確定身份的資料都必須加以節略，才能在會議上展示給被指控的僱員和工會代表。
- C. 只適用於學校調查：
1. 在收到投訴的15個上學日內，校長必須決定該投訴是否獲得證實，並必須填寫「指控的體罰及/或言語虐待——調查報告表格」（**Alleged Corporal Punishment and/or Verbal Abuse—Report of Investigation Form**），解釋有關每項指控所得出的結論（參看附件1「調查報告表」）。如果因為情有可原的情況而需要更多時間去完成調查，則校長應該諮詢高級實地法律顧問的意見。
 2. 完成校內調查後，校長必須掃描/電郵或傳真這份填妥並簽名的調查報告表以及所有面談筆記、書面聲明和調查得出的結論，交給高級實地法律顧問。只有在校長收到高級實地法律顧問對此的確認之後，學校調查才視為結束。
 3. 若不能及時完成一項校內調查，可能導致紀律處分。
- D. 一旦該個案作結，則 OSI（或在一項 SBI 作結的情況下，則校長/指定負責人）必須通知該指控的受害人的家長關於該指控是得到了證實還是沒有得到證實。校長/指定負責人應決定是否需要向該學生提供干預和支援，並決定若有必要則為家長提供討論如此干預和支援的機會。

七. 人事行動

- A. 校長必須對任何作為被證實的體罰指控所指控的職員採取恰當的紀律處分。該條例並不能阻止校長因僱員行為雖然沒有違反本條例但是行為不當和/或行為不專業而規勸或懲罰僱員。關於紀律處分函的協助，校長應該諮詢高級實地法律顧問的意見。
- B. 校長一旦收到高級實地法律顧問關於本案作結的確認函，被指控的職員必須得到關於該調查結果的通知。如果被指控的僱員在等候調查時被調職，而現在並沒有被調職的其他理由，則必須讓該名僱員回到其正常的工作崗位。
- C. 違反本條例的僱員可受到處分，處分可以是撤職或其他適當的跟進行動。

八. 保密

教育局的政策是尊重根據本條例所提出的投訴中所涉及的所有當事人和證人的隱私權。但是，對保密的需要必須與以下責任達成平衡：配合調查、向被指控者提供正當法律程序、以及/或者採取必要行動來解決投訴。除非法律規定，否則對一項體罰調查有所知悉的學校職員不得向未經授權的人員披露任何有關投訴的資訊（包括被指控的職員、學生受害者和證人的姓名）。

九. 禁止篡改/報復

嚴禁任何篡改或妨礙一項體罰調查或對經歷、報告或見證該體罰的人員實施報復的企圖，違者可導致紀律處分。此類行為必須即時被報告給SCI：電話是(212) 510-1400；或者intake@nycsci.org。

⁸校長/指定負責人可以在同一時間執行這些調查和處分會議，但條件是在作出最終決定和施加處分之前，被指控的僱員有機會回應有關指控且校長/指定負責人會考慮任何此類回應和任何其他證據。

十. 向紐約州教育廳報告

教育局在每年的1月15日截止日和7月15日截止日將關於體罰投訴的半年報告遞交給教育廳長。報告列出每項投訴的主要內容、每項調查的結果，如果適用的話，還有每個個案中當地學校所採取的行動。

十一. 豁免

教育總監或其指定負責人可在特殊情況下及為著學校系統的最佳利益而豁免該條例部分或所有規定。

十二. 查詢

有關本條例的問題，應向下列機構查詢：

Office of Special Investigations
N.Y.C. Department of Education
65 Court Street – Room 922

電話：
718-935-3800

Brooklyn, NY 11201
電郵: OSI-Inquiries@schools.nyc.gov

有關校內調查，聯絡
您的高級實地法律顧問

OSI 案號# _____

特別調查辦公室 (OSI)
65 COURT STREET - ROOM 922
BROOKLYN, NY 11201
電話 - 718-935-3800

指控的體罰和/或言語虐待
調查報告

報告日期: _____

OSI 案號: _____

1. 被調查僱員的資訊

姓名: _____ 檔案號/僱員號碼: _____

職位: _____ 家庭住址: _____

出生日期: _____ 證書: _____

學校: _____ 學區: _____ 行政區: _____ 地區: _____

服務年數: _____

終身職位: _____ 試用期: _____ 當前實際訓練 (CPT): _____ 按天 (Per Diem): _____

2. 僱員過往史

曾有過不利評價/行動 是 否 如果是, 解釋, 並包括日期:

曾被指控體罰或言語虐待 是 否 如果是, 解釋, 並包括日期和報告號碼:

OSI 案號# _____

3. 學生 (投訴人/受害人) 資訊 (可另外附紙記錄其他的資訊/受害人, 這些記錄必須在遞交之前附加到這一文件上)

姓名: _____ 年級: _____ 出生日期: _____

學生是否曾經提出過指控?

如果是, 解釋, 並包括日期和報告號碼

是

否

對學生表現 (行爲等) 的敘述:

4. 家長/監護人聯絡資訊

姓名: _____

地址: _____

住宅電話: _____

辦公電話: _____

電子郵箱: _____

向家長/監護人通知該事件的日期: _____

通知家長的學校職員: _____

6. 事件

如果學生和/或職員寫出了書面聲明，則那些聲明的備份必須附加到這張表格上

事件的日期: _____ 時間: _____

地點: _____

對指控事件的描述: _____

在審查有關聲明並評估指控事件的受害者、見證人及該調查的對象的可信度之後，我得出的結論是發生了以下情況：
(如有必要，可以另外附紙說明額外資訊，但都必須隨此報告附上)

7. 得出的結論

必須得出一個決定。從以下選項選擇。

_____ 該體罰指控不能得到證實 (即，沒有證實)。

_____ 該體罰指控得到證實。

_____ 該言語虐待指控不能得到證實 (即，沒有證實)。

_____ 該言語虐待指控得到證實，因為該行為貶低、捉弄學生或使學生成為嘲弄的對象。

_____ 該言語虐待指控得到證實，而該行為造成言語虐待的實際行動，因為其語言：

1. 產生或能產生不合理和明顯地干擾學生的教育表現或其參與或受益於教學課程、學校主辦的活動或學生教育中的任何其他方面的能力的影響；或者
2. 產生或能產生不合理和明顯地干擾學生的心理、情感或身體健康的影響；或者
3. 有理由導致或可預期能有理由地導致學生為自己的人身安全而擔憂；或者
4. 有理由造成或可預期能有理由造成對學生的身體傷害或情感傷害。

_____ 該指控沒有得到證實，但是調查發現被指控對象作出了不良判斷。

停： 請將本文件的 1-5 頁遞交給您的指定高級實地法律顧問（SFC），供其審核。如果要採取紀律行動，則只能在高級實地法律顧問（SFC）審核了所有規定文件並認為調查已完成之後，才能採取紀律行動。

請注意： 在一項體罰指控和/或言語虐待指控得到證實或者結論是有關對象作出了不良判斷的所有情況下，必須採取紀律行動或恰當後續行動。

8. 諮詢高級實地法律顧問

_____ 諮詢高級實地法律顧問時間：

_____ 日期

9. 在諮詢高級實地法律顧問之後採取的行動

_____ 口頭警告

_____ 日期

_____ 信函存檔

_____ 日期

_____ 諮詢備忘

_____ 日期

_____ 建議的懲戒¹

_____ 日期

_____ 解僱

_____ 日期

_____ 其他（具體說明） _____

_____ 日期

¹ 如果被調查對象是一名終身僱員，而由於該錯誤行為的嚴重性或一再重複性質，或涉及該僱員表現的其他因素，所建議的是根據州教育法 3020-a 節而採用懲戒手段，則學校必須諮詢教育局的行政審訊部門（Administrative Trials Unit）的副法律顧問（Deputy Counsel），電話是(212-374-6888)。

OSI 案號# _____

10. 家長通知

_____ 向家長通知得出的結論

_____ 日期

_____ 報告準備人姓名

_____ 職銜

_____ 報告準備人簽名

_____ 報告準備的日期