

الفئة: التلاميذ تاريخ إصدار: 18/11/28 الرقم: A-421
الموضوع: سائق وانضباط التلاميذ - الإساءة اللفظية الصفحة: 4 من 2

موجز التغييرات

تُعدُّ هذا التعليق وتعدُّ تعليماً المستنيراً A-421 المؤرخة في 30 تشرين الأول/أكتوبر 2014. تعي هذا التعليق الإيذاء اللفظي ضد التلاميذ وتحرمه وتعدُّ متطلبات الإبلاغ والتحقُّق العالقة بمؤمل استخدام الإيذاء اللفظي.

التغييرات:

- تلغ المطلب الذي يقضي نهباً في حال حدوث الإيذاء اللفظي خالِج الم المدرسي نهباً لا بد لهذا المطلب خالِج مللرسة نمن أن يؤدي إلى تشوش العطفيل التعليقياً أو تعوُّ التشوش عليها وأن يكلي خطراً على صقوياً رله وسلامة وأ أخلاقيات وأ رفلقيل المحقق المشوي وأ تعوُّ أن يكلي خطراً عليها. (انظر لطفحة 1، الفقر أ.1)
- توضح أن المنوب المنعير نمن طفو المدير(ة) لئذف أهلا هذا التعليقاً وه مشقو منعي نمن طفو مدير(ة) المدرسة. (انظر لطفحة 1، الحيلة قو 4)
- توضح الإطأ زالمني للإبلاغ نمن طفو المدوول المنديريديعنهم لك للتعليق بمؤمل الإيذاء لفظي إلى مكب التحقيل الخلة وإدخال المزمع في نظام إدارة التعليم للإبلاغ عن الخوئ نمن قو 24 ساعة إلى يوم رسي واحد. (انظر لطفحة 2، لقسم 1.ب.1)
- توضح أن يتعير على المدير(ة)/المندوب(ة) تحيل إقاد هلا نمنياً موظف قويم بالتبليغ. (انظر الصقفة 2، ملق 3.ب.1)
- تشج بأن في حال كبا السائق المزعو يثلي جريمة فيج على المدير(ة)/المندوب(ة) اتجا متطلبا الإشوعا والتعليق المؤصق في تعليق المستشار قو A-412. (انظر الصقفة 2، لقسم 4.ب.1)
- تلطب نهباً ذا لكا المدير(ة) هو موضوع الشكوى يجب على الموي المقول بإلاغ والد(ة) التلميذ(ة) الضيقه المقوم نهباً قد تيقم شكوى. (انظر الصقفة 2، الفقر 1.ب.1)
- توضح أن علل يطل الموي إعاد تعويد موظف بكل مؤق باننظوا انتها التحقيل فسبت مراجع لهذ الطل نمن بلق مكبة تحقيلاً شوو الموظفين. (انظر لطفحة 3، الفقر 1.ب.1)
- توضح أن يج على المدراء/المنديريدي اجوا تحقيلاً ضمن المدرسذ إذ كلذ المزمع بالإيذاء اللفظي قد م إحلل إله نمن بلق مكبة التحقيل الخاصة. (انظر لطفحة 3، لقسم 2.ب.1)
- تقضي بأن قويم المدير(ة)/المندوب(ة) إبلاغ مكب التحقيلات الخاصة كتابة فوراً في حال لم يعد الموظف موضوع التحقيل ضمن المدرسة يلهم في المدرسة. (انظر لطفحة 3، ملق 2.أ.1)
- توضح في الحاقيل قو 9 أن يوك للمدير(ة)/المندوب(ة) اجوا تحقيل واجتماعات تأييل فيفس القو طلاناً الموظف ملهم بلق الفرهد في الإيظا على المزامع ليخذ المدير(ة)/المندوب(ة) كل هذ الاجللا بغير الاعتياع من الانبلك الأرى بلق اتخا القرائللهائي وفض العقوبة. (انظر لطفحة 4، الحيلة قو 9)
- توضح غير "المعلوما المحدد للتلميذ(ة)" إلى "المعلوما الشخصيل التعرييل التلميذ(ة)" وذلك بالتوافق مع اللغة المستخدمة في تعليقا المستشار قو A-820 والقانون الفياللي للحقوق التعليق وحيلها الخصوصية. (انظر الصقفة 4، لقسم 4.ب.1)
- توضح الإطأ زالمني للإبلاغ التحقيل ضمن مللرسة اتخاذا القرار بصوص ادعا الإيذاء اللفظي نمن 10 أيام إلى 15 يوم نمن تاخيل اسنلام الإلها نمن مكب التحقيل الخاصة. (انظر الصقفة 4، لقسم 1.ب.1)

الفئة: التلاميذ تاريخ الصدا: 18/11/28 الرقم: **A-421**
الموضوع: سألوا وانضبا التاليم – لإلاء اللفظ الصفحة: 2 من 2

- توضح أن الإختفافي إتما التحقيد ضمن المدرسفي الوقت المحددة يودي إلى اجوا تآديبي. (انظ الصفحة 4، لقلم 3. VI ت. 3)
- تشرح أنه يتعين على المدير(ة)/المندوب(ة) ختلذ القرار فيما إذا كان ذلك حاجة لتقديم التناحت والدعم للتلميذ(ة) ضيف الإيذاء اللفظي. (انظ لطفحة 5، الفقر 5. VI د.)
- تضيف شرط يبع لمستشار التعل أو المندوب(ة) نه بالرنال زعقسم هذ التبعات أونع كلها في الظروف الاستثنائية إذا كان لك في المصحة القصو ظنام الوسي (انظر لطفحة 5، الفقر XI)
- تتوف استمات كل زم الاشعا الوب إكلها في غضون 48 ساعة والتتلز زع التلثي النقاو وإقرا السوي لاستخدا المدرء/المندوبي في صفحة نظام (Employee InfoHub) لطفحة الالكترية للاستوي للمني الأعلى. (انظ الحولي 6، وهي لطفحة 3، والحليقة 8 في لطفحة 4)
- توضح التغييرا بالموقد وق 1 الخيات التأديبية. (انظ المرفوقو 1، الصفحتي 4-5)

الخلاصة

تعد هذه التعليمة الإيذاء اللفظي ضد التلاميذ وتحرمه وتغذ إجرائنا الإبلاغ والتحقق المتعلقة بمزاعم الإيذاء اللفظي.

I. السياسة

- أ. نأسيامد ادثر التعليمة ("DOE") تحوط الإيذاء اللفظي لتلاميذ زم طفو موفظي ادثر التعليل أو موفظي الاشفو على الإيذاء المدرسية أو المتعاقدين أو المستشارين أو العاظمي في لظلمات المجتمعية ("CBO") لأفراد المماثل في الم الوسي وفي رالحات المدرسية وفي الفعاليات المرطبة بللرسة خاا الم المدرسي.
- ب. لا يرُصع أبداً حيث عبقا السلكو المشو لتلميذ(ها) باسئلم الإيذاء اللفظي. يتبعي على العولس النعلل عم الويك المشو للتلميذ(ة) زم خلال توفري الخلالات التوجيهية وللق عم الأباء والنعلل عم الويك بالتوفاف عم تعليمة المستنوا رقم A-443 والتوقعات السلوكية لموم المدينة لعم تعلم التعليل ("مدق قولا الانضبطا") الصاغر عم ادثر التعليل (DOE).
- ت. الموظفون الذين يخالفون هذه التعليمات سيترضون للإجراء التأديبي المناسب.

II. تعريفات

- أ. يعنى الإيذاء اللفظي¹ بأنه استخدام لغة (مكتوبة أو شفوية)² عم لئلا أو موفظي إليه التي تتغذ ب:
 1. تسقخ بالتلاميذ، أو تحرجهم أو تجهلهم في موضع سخرية؛ أو
 2. يكو أو سيكو له الأذلى نحو ريد معقو لئناخل إلى حد كيب في الأعا التعليل للطلب أو القفر على المؤكدة في أحد البرمج التعليمة أو لالستق ناد منه النظا الوسي حت ريقا المدرسة أو أي نجل أذ زم جنول تعليل الطالب أو
 3. يكون أو سيكون لهارأذ ريد موفق وإلى حد كيب يتدخل في رفايله للطلب اللية أو العايلقة أو الجسدية؛ أو
 4. سبب أو زم المتوقع أن تبب للطلب بطريقة معقولة الشوو بالفو على سلامتها البدنية؛ أو
 5. تببب إلى حد معقو وأن زم المتوقع أن تببب إلى حد معقو الأذ الجيب وأ الصير النفيذ للتلميذ(ة).
- ب. لإفادات الشفق الصاغر عم أعضا قلم العاظمي بإدثر التعليمة أو موفظي الاشفو على الإيذاء المدرسية أو المتعاقدين أو الاستشاريين أو رافد قلم لظلمات المجتمعية أو الأفا المماثلين المويه للإتلاميذ أو عنهم لئلي تتعد على التزييد عم أساس القو أو اللق أو لأصل الوطني أو وخذ المولط/ الهجراو اللب أو الخلق الإيق أو اللب أو العقيد أو أنواع الجنيب (الجنس) أو الإعاقروا التوجه الجنيب وأ الوزن سبت التحقيد فيه وفقاً للإجرائنا المنصون عليها في تعليمة المستنوا رقم A-830. يتبعي على المدرسة أن يلع لله هذ الشيكلى إلى مك تكافو للفص وإدثر اللئع القاب لإدارة التعليمة.

III. إشعار العاملين

- أ. يجب على مدي بللرسة أو المندوب(ة) 4 الكئا زم نأ جعب أعضا القلم المدرسي مل في ذلك الموظف ريد الأعضا في هيد التدريس ذة أحيطو علماً بالسيد والقول المتعلق بالإيذاء اللفظي. ييب عم مدير المشوة/ المندوب(ة) على أقل تقدير ضمان:
 - أ. يتبعين أن تببب رلجعة أيه هذ التعليمة في عدكل عام رهسي عم قلم العمل فأ تببب توفري نخة هذ على لكرف زم طاق العمل، فأ قويم لكرف زم قلم العمل يتبعي الإقرا باسئلامها.
 - ب. يتبعين أن تببب رلجعة أيه هذ التعليمة عمكل رف زم رافد قلم العاظمي ينيم إلى بللرسة عب يقا العام الدراسي فأ تببب تزويد نسخة زم هذا التعليمات، وقيلم بالتوفقي على إقرا فيد بالمشه ل هذ التعليماتو
 - ت. يتم توفري هذ التبعات و/ أو تببب المساعدة اللق المتعلقة بهذ التبعات أئالعام الهوي كمانتقي الحاجة.

IV. الإبلاغ عن مزاعم استخدام الإيذاء اللفظي

يملى مك التبعات الخلة ("OSI") مسؤول قبول المعطات وتقيط ومراجعتها ومتابعتها وإبلاغها للمك الأرى ضمن إدثر التعليمة والتببب الأرى ذات الصلة التي تتعل بمزاع لإيذاء اللفظي.

أ. التزامات أفراد طاقم العاملين

1. يتبعي على أيرف زم رافد قلم اللق الذي يهد أوقعة إيذاء لفظي أو يله علم أو معطات بخصوص تلميذ(ها) قديكا ضية إيذاء لفظي نأ قويم بللاغ أفوي بهذ المعلم لمدي المشوة/ المندوب(ة) نه حول في عضو يوم رهسي واحد زم علم بالادعاء. يتبعي عم الموفظ أيضاً إقاد شاهه كموم موفظ في الفقرة IV. ب. 3 أدناه.

¹ هذه التعليمة لا تكب العوق البدنية. إجرائنا الإبلاغ عم الإيذاء اللفظي والتعلل مع موفظي في تعليمة المستنوا رقم A-420.

² اللغة المكتوب تنضمم الفع لئلا تببب نقله إلكترونياً.

³ كلممة استخدم في هذ التعليمات مصطلح مدي المدرسة ينظف أيضاً عم مشفي الموقع.

⁴ يعذ مصطلح المعين ضد استخدام في هذ التعليمات الموفظ المشو لئلا م تبببب زم طفو مدي(ة) المدرسة.

2. إذ كلف مزمع الإبلاغ للفظ مقيم ضد مدير المدرسة بتعديله موظف المدرس الإبلاغ عنه وأقعه الإبلاغ للفظ مباحثر إلى مكتب التحقيق الخلة (OSI) باستكم نظام الإبلاغ وبالإنتernet القاب للقب لي الرابط https://www.nycenet.edu/offices/osi/COR_Form/form.aspx.

ب. التزامات مدير المدرسة/ من ينوب عنه

1. يتبع على مدير المدرسة أن ينيو هذناً بقر فوراً بإبلاغ جميع مزمع الإبلاغ للفظ للتلاميذ المرتكبهم طوي موظف إدر التعليم وموظف الأشرف لي الأبنية والمتعاقدين والاستشاريين وقطب المنظمات المجتمعية (CBO) والأقوا المماثلين إلى مكتب التحقيق الخلة (OSI) في غضون يوم رسي وحل من قوت العلم بالادها وذلك من طوي إدلخا المعلومات في معوظنم إدر التبيل للإبلاغ عنه الحوت وبالإنتernet ("OORS")
2. إذا قام مدير المدرسة/ من ينوب عنه بإدخال تقرير عن موظف الإبلاغ للفظ في ظنم (OORS) تم توجيه تلقائياً لظنا مكتب التحقيقات الخلة (OSI) للإبلاغ وبالإنتernet.
3. يتبع على المدير(ة)/المنوب(ة) لظصول على افادة شاهد من أي موظف قام بالإبلاغ (بشخدام الاستمارة المتوفرة في نظا إدر التبيل للإبلاغ عنه الحوت وبالإنتernet ("OORS") وتم إدخال الإهتاد في ظنم تقرير الإبلاغ عنه الحوت (OORS) في غضون يورفي دراسي من قوت حدوث الادعاء.
4. عب تقديم التقرير إلى ادارة التحقيق الخلة (OSI) وتحليل إلك الهود من أي موظف قويم بالإبلاغ، يتبع على المدير(ة)/المنوب(ة) بلم بأي اجوا استقضي حتى قيل التعليم من مكتب التحقيق الخلة (OSI) بخصوص كيقب المض قدماً، إلا إذا ركا السلكو المزعو بليك جريمة فعنده يتبع على المدير(ة)/المنوب(ة) انها متطلباً الإخطا والإبلاغ الموظف في تعليمنا المستويا وق A-412 لمي في لفل الاتطها مباشرة بإدر الشطة لمقيد نيويورك ("NYPD") ومكتب المفوض الضل بشؤون التحقيق ("SCI").
- ت. عب قتل تقرير الإبلاغ للفظ بواسطة مكتب التيققت الخلة (OSI) وبظنم الإبلاغ وبالإنتernet قويم النظم بطريقة تلقياً بإصدا قو تأكيد (لم OSI). يتبع الأشرف إلى قو القيق في مكتب التيققت الخلة (OSI) في الاتصلات اللاخقة المتطق بالواقع الخلل عنها.
- ث. بيك لبل والتلاميذ والأشغل وبالعاطل طي ادة التبيل الإبلاغ عنه شوي تبيل بالإبلاغ للفظ من طوي إخطا مزمع الإبلاغ للفظ مباحثر من طوي نه بالوسة تلي يحو بهل التلفيق الضيق المزعو وأ من طوي إخطا مكتة التحقيق الخلة (OSI) شيرة عبر نظا الإبلاغ القاب للمكتة وبالإنتernet https://www.nycenet.edu/office/osi?CPR_Form/form.aspx وأ من طوي الختال بمكتة التحقيق الخلة (OSI) على رقم الهل 935-3800 (718). بيك تبيل الشوكل من موهل وبإستخدا نظا الإبلاغ وبالإنتernet القاب لمكتة التحقيق الخلة (OSI).
- ج. اذتم تبيل شوي ببولة شوي وبإلك الضيق المزعو، يتبع لي مدير المدرسة/ المنوب عنه الإبلاغ القوي لوالدة(ة) الضيق المزعو نظاً قلم تبيل شوي بالواقعة. إذا ركا المدير(ة) هو موضوع الشكوي يجب على المدير القوب إبلاغ والدة(ة) التلميذة(ة) الضيق المزعو بأنه قد تبيل شكوي.

V. استبعاد الموظف خلال التحقيقات

- خلال ميا تفتت الإيذا اللفظي قد تم استبعاد الموظف الحى يط نه ليكه عم لتلاميذ لحفاي صفه ورفيله والامه التلاميذ كؤلك لضمان نؤه التحقيقات مك هو وضع أدناه.
- أ. عند سلم كؤى الإيذا اللفظي سيقو مك التفتت الخلة (OSI) بالتؤيه بخصوص استبعاد الموظف نه ليكه حتى حذ استكمل التحقيق. ذال لم يقم مك التفتت الخلة (OSI) بالتؤيه بالاستبعاب مبدئياً بيك لمؤيد المدرسناً بطل استبعاد الموظف عم رلجعه الط نه طو مكتب تحقيقات شؤو الموظفين.
- ب. عند تقريرا إذا ركا تم استبعاد الموظف يتبعه وضما يلي بغير الاعتيادى قد الوبك المزعموم لسجل السؤاي للموظف الحى عليه الإجوا التليي المحلها إذا نتب المزاعم طبيه ووتير اللول ما زيد الحى يط والتلاميذ يوقا عول أهي ذات لفة بالموضوع.
- ت. إذا تم استبعاد موظف نه ليكه لغير طوو نتج التحقيق الض لؤعه الإيذا اللفظي يتبعه على مؤيد ملرسة إخطا الموظف كتابياً بأن يق التحق ولفظي في وقلا يتجرو خمفد لها درافير نه تارخ استبعاده.

VI. التحقيق

- أ. يتبعن أن تم التحق في مزعم الإيذا اللفظي بؤطة مك التفتت الخلة (OSI) أون أن تم التعلل عم المزعم نه طو ملرسة في سقا تحق ضنه المشوه ("SBI"). بعد سلم مك التحقيق الخلة (OSI) تقري اؤعه الإيذا اللفظي سيقو المك بإخطا مؤيد المدرس مه إذ ركا المك قويم بإجوا التحق أنها جب على مؤيد المدرس بلقم بتحق اهل في ملرسة ("SBI").
1. جمع مؤيلف إثر التعليم 'لزوم بالتعلو عم التحقيق الخاضع بالإيذا اللفظي ومطالرو كلف بالحضو عند استقائهم للمقابلة إذا لط ذلك مك التفتت الخلة (OSI) يتبعه على مؤيد المشوه/ المندوب(ة) نه مساهد مك التحقيق الخلة (OSI) نه طوؤ تنقيد وتنظيم المبلات الاستجواب لظم المدرسه نه طوؤ توفير المسائل المطلوبة.
2. طلبو نه المدير(ة)/ المندوب(ة) إنجا أي تفتت ضنه ملرسة قد تمت اهللا بلا نه بلق مك التحقيق الخاضع (OSI) قويم الاستؤي المائني لملى يتبع التوبج والتبعات للمدير(ة)/ المندوب(ة) نه مك تقضي ل حاجة (انظ القسم VI. ت). ذال ركا الموظف مزوع التحق ضنه المشوه لغير مل في المشوه أئنا وقه الإحله فيتبعه على المدير(ة)/ المندوب(ة) إخطا مكه التحقيق الخاضع كتابياً فوراً وفي بقد مكه التحقيق الخاضع (OSI) جيل توجيهاً إضافياً.
3. إذ حدث أئنا حدثي التحقيقات وجولشد معقو للاعتقارناً جريمده ارتكبت يتبعه لا تطها فوراً بإدثر الشرطة بمنفئ نيويوك (NYPD) ومفوض التفتت (SCI) ويجبن أن يتوقف التحق بانتظار توجيهاً أكثر.
- ب. سولم التيق في الواقعة بؤاسط مك التفتت الخلة (OSI) أو المدرسه يتعين باع الخطوئ التالية:

1. استلج الضبلا المزعوفيد والشهونه التلايم/ ظم العاولد منفصلين والحصول على المقتهم المكتو برأس وقه منك عملياً⁵.
2. زؤيد الموظف الحى يط باشوعا مك بلق 48 ساعة لإعلاء بحقه في التيلث البقي في مقاب التحق لمنافشد المؤم المتعلقة بالإيذاء لفظي باستخد استمراره الإشوعا الواجب إكماله ضنه 48 ساعة⁶.
3. لا بيك عقد مقاب التحق لو حضو مك النقاب أولق 48 ساعة نه قوت سلم الموظف للإشوعا المكتومبالا إذ تلال الموظف نه حقه في إشوعا لـ 48 ساعه وراً تليل النقاب. ويتبعه جل الموظف في لهذ هذ الخال التؤيخ على تنازل⁷.
4. لاجتماع بالموظف الحى يط مك تقضي الضرور للوصول إلى فرارفي الاجتماع عجب ن أن تجرؤيد الموظف بوصف لمزعم الإيذاء اللفظي وإعطاءه الغيرة رلا على الادعاء.

- أ. إذا لط الموظف الحى يط فية رلجعه افلك الهؤد نه التلايم أو افلك الهؤد نه البالغ لتلي تحق جل معلوما تعريف بالتمبذ(ة) يتبعه جمل الموظف الفرصد لمراجع إقرا السؤي والتؤيخ على بحضور مله النقاب (في حال حضور لهذ الممثل) ولذ بين جل نأ الموظف نل بكش نه محتوي الإفادات وأ هويتا صاحبه (أصحابها) أو الانقأ هذ (منهم). كم يتبعه إتحد الفرصد أيضاً لمهد النقاب لمراجع إقرار السية والتؤيخ عليه. يجب بقدر نه إشوعا الخصوصة لى الموظف الحى يط و/ أو مله النقاب صد الطلب.
- ب. إذ جمل الموظف المدع على ومنديو النقاب بالتؤيخ جل إقرا السية يتبعه إطلخ الموظف ومنديو النقاب

⁵ استجبا الشهونه التلاميذ تتطل إشوعا الأجوا الحصول على موافقتهم. إنمل بيك الوالده) حاضرأ، نفع برير مؤيد المدرسه/ المندوب(ة) نه في إجوا الاستجبا في حضو لـ الإداريؤو الموظف زيد المنخرطي البولق، مله المؤيد المعط، وأ اليه وأ الاختصلي الاجتملي، وأ لوجه الإرشادي.

⁶ بيك الحول لى الإشوعا الوبج إكفالي عضو 48 ساعة من نظام (Employee InfoHub) في (الفة الالكتروي للمستؤيا الميني الأعلى).

⁷ يمكن الحول لى اسؤرة التلال من نظام (Employee InfoHub) في (الفة الالكتروي للمستؤيا الميني الأعلى).

⁸ بيك الحصول على استمرار إقرا السؤونه نظم (Employee InfoHub) في (الفة الالكتروي للمستؤيا الميني الأعلى).

على إفلتنا الشهوري في صيغة غير منقذة أثناء الاجتماع. قد للموظف ومنديو النقاب المرفوف له لنأ يقوم بكتابة نص جميع إفادات الشهود وأي منها ولكلا يسمح لهم بالاحتفاظ بنسخهم إفادات الشهود تلك.

ت. إذ اختنا الموظف المدع عليه عد توقيع إقرار السرية يتعين أن جدت تتغير جميع المعلومات التعريفية الخاصة بأي تلميذ آخر ما عدا الضيقة في إقادات التلميذ الضحية وفي إقادات الشهود من التلاميذ وإقادات الشهود من البالغين بله إطلاع الموظف المقدم عليه أثناء الاجتماع. يتغير إطلاع الموظف ملهم وملهم النقاب على جميع إفادات الشهود في صيغة تم تنقيحها. قد للموظف عليه النقاب المرفوف له أن يقول بكفا صفي الإفلتنا المنقذ ولك غير مسع لهم بالاحتفاظ بنسخهم لقت البيانات.

5. تقييم اللبلة ومصداقية جميع الشهود، بما في ذلك الضحية المزعومة والموظف المتهم، تحديد ما إذا كانت الشكوى مقبلة بالأدلة.

6. إذا تم باث الكوى للبللة، يتغير عقد اجتماع تأديبي⁹ يتعدت جميع الموظفين التي عليهم مندوبي النقاب الحاضرين للاجتماع التالي بالحفي لإطلاع على جميع إقادات الشهود والاحتفاظ بنسخ منه لقت اتخاذ أي إجراءات تأديبية. إذ وصف موظف وملهم النقاب توقيع إقرار السرية يتغير تتغير جميع المعلومات التعريفية الخاصة بأي تلميذ لقت عدا الضحية في إقادات التلميذ الضحية وإقادات الشهود من التلاميذ وإقادات الشهود من البالغين لقت تقديمه للموظف المقدم وممثل النقابة.

ت. للتحقيق التي تحي في مللرسة فقط:

1. خلال 15 أيام دراسية من تاريخ علم الشكوى يجب على مدير مللرسة تحديد ما إذا نكل الكوى مقبلة للبللة، يجب عليه إكلها استمتم تقرير التحقيق بحدوث العقاب اللبلي وولاً الإيضا اللفظ المزعوم موضعاً للنتيجة للتمت التوصل للبلل خصوص كل ادعاء (انظر المرفق قو 1، استمتم تقرير التحقيق (Report of Investigation Form) إذا طلب الأمر وقتاً إضافياً لاستكمال التحقيق نظراً لظروف قاهرة يتغير على مدير المدرس المشلو مع الاستشفي للملني الأعلى.

2. عند تدب استمتم التحقيق داخل المدرسة، يتغير على مدوا العيطن ربلال استمتم تقرير التحقيق (Report of Investigation Form) الموجد والموقع بالإضافة ولإ إشعرتا المقابلا والإفلتنا المكثوب ونتيجة التحقيق من خلا مسطه ضونياً وارساله وبب البروب الإلكتروني وأ الفلخ ولإ لا ستنشفي الميراي الأعلى. تعدد التحقيق دلخ مللرسة مغلقة طقف بعد تمهل مدير المدرس تأكيدهم الاستشفي الميراي الأعلى بهذا الخصوص.

3. ن الإخفاق في إتمام التحقيق ضمن للوسة (SBI) لقف المناسب قديهي إلى إجراء تأديبي.

ث. يتغير على المدير(ة)/المندوب(ة) إخطار والدة(ة) الضيقة المزعومة بما إذا نكل الموظف قد تم إثباتها ولإ وذلك فور اغلاق مللرسة في مكنة التبعقت الخلة (OSI) أو في لها التحقيق ضمن مللرسة (SBI). يتغير على المدير(ة)/المندوب(ة) اتخا القرار فيما إذا سيتم توفير التدخلات والدعم للتلميذ(ة) واعطاء والدة(ة) الفرصة لقتللة هذه التلات ولم عند السماح بتوفيرها.

⁹ بينك المدير(ة)/المندوب(ة) الجوب تحقير واجتماعاً تأديبي في سف الوقت طلاناً للفظ المقدم يله الفرية في الإيضا لقت المزعم ويخد المدير(ة)/المندوب(ة) لقت هذه الإجابات يتغير الاعتبار مع الإثباتات الأخرى لقت اتخاذ القرار النهائي وفرض العقوبة.

VII. الإجراءات التأديبية

- أ. يجب على المدير(ة) اتخاذ الاجراءات التأديبية المنطبقة على الموظف الذي تم اثبات مؤلّم ارتكابها للإيذاء اللفظي. يُلَبَّحُ هناك في هذه التعليقات ما يعزى مدير(ة) مهية زم مشاير مؤظف ما أو معايقه ببب وياك ريد منب و/ أو وياك رديمهني ما لم ريك لفل يليك خرقل هذه التعليمات. الحصول على مساهد في إعداد الخطط التأديبية يتبع على موي ملارسة استشر الاستشفي اللمني الأعلى.
- ب. يجب أن يحد إخطا العوظف الممه بتتبع التحقيق فو استنلا مدير(ة) المدرم تأكيذاً باغلا فل القصيرم الاستشفي الميداني الأعلى إذا تمت إعداد تكليي الموظف الصي يط خلال تقلد التحقيقات يولي هناك أي بب رذ لإعداد التكليف يتبع إعداد الموظف إلى ليكه المعتاد.
- ت. الموظف الذي يخلل أي زم الشرط في هذ التعليقات قد يترض للتأديب لذي قد يتضنه الفصل أو غير زم إجرائك البتعة المناسبة.

VIII. ضمان الخصوصية

نظن بلاسة إدر التبع على احترام خصوصية جميع الأطفيا والشهفي الكلوي الموفة وبقا لهذه التعليمات. ولكن يتبع الموازنة زيد الجة للخصوصية ولقرام بالتعلو عم التحقيقات لتوفيد إجرائك قانونية طام للصي عليه و/ أو لاختناذ الإجوا الضروي لحل الشكوى. يُعد جلا مؤظف المدرم الذي لدهم معوف بتحقيقا تتعل بالأيذا اللفظ كشه نأي معلوما تتعل بالشكوى إلا أطفو غير مؤقو لطلاع عليهما بل في ذلك أسما الموظف (الموظفين) الصي عليه فالليذ (التلاميذ) الضحية والشهوما عملا هو مطلق بموجب القانون.

IX. منع التلاعب/ الانتقام

أي مطلق للتلاعب بتتبعات الإيذا اللفظي أو مطلق إعلقه أو للقام زم لثوك الذي ووا ضية لإيذاء لفظي مؤقا بالإيذا نه أو شهلوي في تحقيقاته تونب مقلول ممنوعة تماماً وة يوي وقوغه إلى إجوا تأديبي. يتبع الإيذا زع لهذ لفل السلكو فوراً إلى المفوض لخاص بالتتبعات (SCI) على رقم الهللة 1400-510 (12)2 أو وبع البريد الإلكتروني intake@nycsci.org.

X. رفع التقارير إلى إدارة التعليم لولاية نيويورك

قوتم ادر التبع بعرف تقرير نه سنوي يتعل بكلوي لإيذاء اللفظي والمفوض التبع في يوم 15 كلو الثي/ بياي و15 نوزو ليو زم كل عام. يوضح التقرير جرهم كل شكوى وبتة كل تحقيق والإجوا النهائي إذا ركا ينطبق لذي تم اتخاذ بولطة سلطات ملرسة الطلبة في لك حالة.

XI. التنازل

يوك لمستثيا التبع أو المندوب(ة) نه التزل زع قسم زم هذ التبعات أو زع كهل في الطرفي الاستثية إذا ركا ذلك في المصلحة القصوى لظنم المدرسي.

XII. الاستفسارات

يتمتع توحيد الاستفسارات المتعلقة بهذا التعليقنا إلى:

Office of Special Investigations
N.Y.C. Department of Education
65 Court Street – Room 922
Brooklyn, NY 11201

الهاتف:

718-935-3800

البريد الإلكتروني: OSI-Inquiries@schools.nyc.gov

مفلي يتجه بالتفتحت داخل المدرسة
تطل بالاستثوي المني الأجل

رقم القضية في مكتب التحقيقات الخاصة (OSI) _____

مكتب التحقيقات الخاصة (OSI)
65 COURT STREET - ROOM 922
BROOKLYN, NY 11201
PHONE - 718-935-3800

مزاعم العقاب البدني و/ أو الإيذاء اللفظي
تقرير التحقيق

تاريخ التقرير: _____ رقم القضية في مكتب التحقيقات الخاصة (OSI): _____

1. معلومات الموظف موضوع الادعاء

الاسم: _____ رقم الملف/ رقم الموظف: _____
المنصب: _____ عنوان المنزل: _____
تاريخ الميلاد: _____ رقم الرخصة (الرخص): _____
المدرسة: _____ المنطقة التعليمية: _____ الحي: _____ المنطقة: _____
عدد سنوات الخدمة: _____
دائم: _____ تحت الاختبار: _____ تحت التدريب العملي على المنهاج الدراسي (CPT): _____
مياومة: _____

2. تاريخ الموظف

تقييمات/ أعمال سلبية سابقة نعم لا إذا كان الجواب نعم، الرجاء الشرح، مع ذكر التاريخ (التواريخ):

مزاعم سابقة متعلقة بالعقاب البدني أو الإيذاء اللفظي نعم لا إذا كان الجواب نعم، الرجاء الشرح، مع ذكر التاريخ (التواريخ)

مع أرقام التقارير:

رقم القضية في مكتب التحقيقات الخاصة (OSI) _____

3. معلومات التلميذ(ة) (مقدم الشكوى/ الضحية) (يمكن أن يتم تدوين المعلومات الاضافية/ أو الضحايا في ورقة) أوراق منفصلة، ثم يجب ارفاقها مع هذه الوثيقة قبل تسليمها)

الاسم: _____ الصف: _____ تاريخ الميلاد: _____

هل لدى التلميذ(ة) مزاعم سابقة؟

لا

نعم

إذا كان الجواب نعم، اشرحوا مع ذكر التاريخ (التواريخ) ورقم التقرير (التقارير)

سرد عن أداء التلميذ(ة) (السلوك، إلخ.):

4. معلومات الاتصال بالوالد(ة)/ ولي(ة) الأمر

الاسم: _____

العنوان: _____

رقم هاتف المنزل: _____

رقم هاتف العمل: _____

عنوان البريد الإلكتروني: _____

تاريخ إخطار الوالد(ة)/ ولي(ة) الأمر بالحادثة: _____

اسم الموظف الذي قام بإخطار الوالد(ة): _____

6. الحادثة

إذا كان التلميذ(ة) أو أعضاء فريق العمل قد قدموا إفادات مكتوبة، يجب إن يتم إرفاق نسخ من هذه البيانات مع هذه الاستمارة.

تاريخ الحادثة: _____ الوقت: _____

الموقع: _____

وصف الحادثة المزعومة: _____

بعد مراجعة الإفادات وتقييم مصداقية الضحية المزعومة، والشهود، والموظف الخاضع للتحقيق، فلقد استنتجت أن ما حدث هو ما يلي: (إذا اقتضت الضرورة، يمكن تضمين معلومات إضافية في صفحة (صفحات) منفصلة، ويجب إرفاقها مع الاستمارة)

7. النتائج

مطلوب التوصل إلى قرار. اختر من الاختيارات المدرجة أدناه.

الزعم (المزاعم) بحدوث عقاب بدني لم يتم اثباتها (أي غير مثبتة).

الزعم (المزاعم) بحدوث عقاب بدني تم اثباتها.

الزعم (المزاعم) بحدوث إيذاء لفظي لم يتم اثباتها (أي غير مثبتة).

الزعم (المزاعم) بحدوث إيذاء لفظي تم اثباته بحيث أن هذا السلوك يحقر أو يخجل التلميذ(ة) أو يعرضه للسخرية.

الزعم (المزاعم) بحدوث إيذاء لفظي تم اثباته ويشكل السلوك فعل اساءة معاملة لفظية بحيث أن اللغة:

1. يكون أو سيكون لها الأثر على نحو غير معقول والتدخل إلى حد كبير في الأداء التعليمي للطالب أو القدرة على المشاركة في، أو الاستفادة من أحد البرامج التعليمية، النشاط المدرسي تحت رعاية المدرسة، أو أي جانب آخر من جوانب تعليم الطالب؛ أو
2. يكون أو سيكون لها أثر غير معقول وإلى حد كبير يتدخل في رفاهية الطالب العقلية أو العاطفية أو الجسدية؛ أو
3. تسبب أو من المتوقع أن تسبب للطالب بطريقة معقولة الشعور بالخوف على سلامته/ها البدنية؛ أو
4. تسبب إلى حد معقول أو من المتوقع أن تسبب إلى حد معقول الأذى الجسدي أو الضرر النفسي للتميذ(ة).

الزعم (المزاعم) بحدوث إيذاء لفظي لم يتم اثباتها ولكن تم استنتاج أن الموظف موضوع الادعاء قد أبدى محاكمة ضعيفة.

توقفوا: الرجاء تقديم الصفحات من الصفحة 1-5 من هذه الوثيقة إلى الاستشاري الميداني الأعلى (SFC) المحدد لكم لمراجعتها. في حال كان يتعين اتخاذ إجراء تاديب، فيمكن اتخاذه فقط بعد أن يقوم الاستشاري الميداني الأعلى (SFC) المحدد لكم بمراجعة الوثائق المطلوبة ويعتبر أن التحقيق مكتمل.

يرجى ملاحظة ما يلي: في جميع الحالات التي يتم فيها اثبات حدوث عقاب البدني/ أو إيذاء لفظي، أو إذا تم التوصل إلى أن الموظف قد أبدى محاكمة ضعيفة، فعندها يجب اتخاذ الاجراء التأديبي أو اجراء متابعة مناسبة.

8. المشاوره مع الاستشاري الميداني الأعلى

تمت مشاورة الاستشاري الميداني الأعلى في:

التاريخ

9. الاجراء الذي يتم اتخاذه بعد المشاورة مع الاستشاري الميداني الأعلى

إندار شفوي

التاريخ

خطاب في الملف

التاريخ

مذكرة تشاور

التاريخ

تمت التوصية باتخاذ اجراءات تاديبية¹

التاريخ

الفصل من العمل

التاريخ

غير ذلك (الرجاء التحديد)

التاريخ

¹ إذا كان الموظف موضوع التحقيق موظف دائم، وتمت التوصية بالعقوبة التأديبية بموجب الفقرة 3020-أ من قانون التعليم للولاية بسبب الطبيعة الجدية أو المتكررة لإساءة السلوك، أو عوامل أخرى مرتبطة بأداء الموظف، فيجب على المدرسة التشاور مع المستشار المساعد في وحدة المحاكمات الادارية بإدارة التعليم (212-374-6888).

رقم القضية في مكتب التحقيقات الخاصة (OSI) _____

10. إخطار الوالدة(ة)

إخطار الوالدة(ة) بالنتائج _____

التاريخ _____

المنصب _____

اسم معدة(ة) التقرير _____

توقيع معدة(ة) التقرير _____

تاريخ الإعداد _____