

VZDELÁVANIE UČŇOVSKÉHO TYPU PRE DOSPELÝCH

Pomoc pri zabezpečovaní dobrých pracovných miest pre ľudí a zručností pre podniky a pracovný trh

V európskych krajinách sa postupne obnovujú podnikateľské aktivity a rušia sa najprísnejšie opatrenia prijaté počas pandémie covidu-19, mnohé z nich však varujú, že niektoré následky krízy budú pretrvávať. V niektorých krajinách sa objavili obavy z prepadu počtu miest vo vzdelávaní učňovského typu, čiastočne v dôsledku dočasného alebo trvalého zatvárania podnikov. Zatiaľ čo prognózy v Rakúsku ukazujú, že na jeseň 2020 bude potenciálne chýbať 7 500 týchto miest, Francúzsko zintenzívňuje v celej krajine podporu svojich stredísk vzdelávania učňovského typu ([centre de formation des apprentis – CFA](#)) s cieľom zmierniť očakávaný nárast nezamestnanosti.

Kríza zhoršila súčasnú situáciu. Podľa odhadov Cedefopu¹ je v celej EÚ asi 128 miliónov dospelých, ktorí majú potenciál zvýšiť si úroveň zručností alebo získať nové zručnosti. Zároveň v krajinách s dlhou tradíciou vzdelávania učňovského typu, akým je napríklad Nemecko, klesá počet podnikov, ktoré poskytujú toto vzdelávanie, a klesá počet mladých ľudí, ktorí ho vyhľadávajú. Účasť dospelých na vzdelávaní učňovského typu sa považuje za jednu z možností, ako politicky riešiť potrebu podporovať dospelých, ktorí sú ochotní sa vzdelávať, a ako súčasne rozširovať bázu zručností pracujúcej populácie v Európe.

Všetky členské štáty EÚ začali v tomto smere prijímať opatrenia a účasť dospelých na vzdelávaní učňovského typu je zjavne na vzostupe. To neznamená vznik nových druhov vzdelávania učňovského typu alebo radikálne nové koncepcie. Ide skôr o politiky a iniciatívy uľahčujúce účasť dospelých na vzdelávaní učňovského typu vrátane podpory flexibilnejších možností učenia sa s ohľadom na životné situácie dospelých a ich potreby učenia sa².

V Rakúsku predstavujú dospelí učiaci sa len 6 % zo všetkých učiacich sa vo vzdelávaní učňovského typu, kým v Nemecku je to 12 %, v Dánsku 35 % a vo Fínsku ohromujúcich 85 %³.

Priemerný vek ľudí nastupujúcich do vzdelávania učňovského typu v Rakúsku je okolo 16 rokov; v Dánsku a vo Fínsku je to viac ako 20 rokov. V Nemecku je viac ako 60 % učiacich sa v prvom ročníku vzdelávania učňovského typu vo veku 19 až 24 rokov a viac ako 10 % je nad 24 rokov⁴.

Súvisí to so zisteniami publikovanými v [správe Cedefopu o odbornom vzdelávaní a príprave v Európe v rokoch 1995 – 2035](#) z roku 2020, ktoré ukazujú, že odborné vzdelávanie a príprava (OVP) vrátane

¹ Výpočty Cedefopu vychádzajú z výberového zisťovania pracovných síl Eurostatu 2016, CSIS 2015 a OECD PIAAC 2012 a 2015. Viac informácií je obsiahnutých v publikácii Cedefopu z roku 2020 [Empowering adults through upskilling and reskilling pathways](#).

² Správa Cedefopu z roku 2020 [Apprenticeship for adults](#) ponúka komplexný prehľad rozličných prístupov európskych krajín.

³ Zdroj: Národné štatistiky a Muehlemann, S. (pripravuje sa), *The economics of apprenticeships for adults*, OECD Publishing.

⁴ Zdroj: [Databáza Cedefopu o systémoch vzdelávania učňovského typu](#).

vzdelávania učňovského typu a iných foriem duálneho vzdelávania sa v posledných rokoch výrazne rozšírilo do postsekundárneho a terciárneho vzdelávania, a teda do vyšších vekových skupín⁵.

VZDELÁVANIE UČŇOVSKÉHO TYPU V EURÓPE: JEDNA DEFINÍCIA, DVA PRÍSTUPY

Vzdelávanie učňovského typu sa v celej Európe definuje prostredníctvom niektorých spoločných, „vekovo neutrálnych“ charakteristík:

- je podporené legislatívne,
- vedie k formálnej kvalifikácii,
- využíva sa systematické striedanie vzdelávania v pracovnom prostredí a v škole,
- predstavuje záväzok na dva až štyri roky,
- existuje zmluva medzi učiacim sa a podnikom,
- učitelia sa dostávajú odmenu (za prácu).

Napriek podobnosti v týchto charakteristikách sa prístupy k organizácii vzdelávania učňovského typu vo vnútroštátnych politikách značne líšia, a to aj v tom, ako sa formujú politiky na podporu účasti dospelých. Z hľadiska prístupov v politikách možno krajiny EÚ rozdeliť do dvoch hlavných skupín⁶.

1. Systém na stredoškolskej úrovni

V jednej skupine krajín, do ktorej patria Dánsko, Nemecko, Írsko a Rakúsko, je systém vzdelávania učňovského typu (s alebo bez povinnej praxe na pracovisku) oddelený od školského OVP.

Vzdelávanie učňovského typu zvyčajne buď predstavuje prevládajúci model počiatočného OVP, alebo existuje vedľa školského OVP. V druhom prípade sa systémy líšia v

- riadení,
- rozsahu (vzdelávanie učňovského typu sa v zásade obmedzuje na povolania alebo remeslá definované na národnej úrovni),
- výstupe (učňovská kvalifikácia),
- obsahu/organizácii (kurikulum vzdelávania učňovského typu alebo vzdelávacie štandardy a programy vzdelávania učňovského typu).

Úspešné absolvovanie vzdelávania učňovského typu sa potvrdzuje dokladom o kvalifikácii na vykonávanie remesla alebo živnosti. Je „ochrannou známkou“ s jedinečnou hodnotou pre trh práce (aj keď nie je povinnou požiadavkou na zamestnanie sa v týchto remeslách či živnostiach). Získaním dokladu sa ukončujú dobre štruktúrované učebné programy pripúšťajúce aj určité prispôsobenie sa potrebám učiacich sa.

2. Samostatný prúd v rámci systému OVP

V druhej skupine, do ktorej patria Španielsko, Francúzsko, Maďarsko a Fínsko, sa vzdelávanie učňovského typu poskytuje ako jeden druh OVP popri školskom OVP. Poskytuje sa tak v počiatočnom

⁵ Informácie sú v kratšej podobe ponúknuté v stručnej správe Cedefopu [What future for VET in Europe?](#)

⁶ Zdroj: Správa Cedefopu z roku 2018 [Apprenticeship schemes in European countries: a cross-nation overview](#).

OVP, ako aj v rámci OVP pre dospelých a na rôznych stupňoch vzdelávania, čo prispelo k rozšíreniu vzdelávania učňovského typu na postsekundárnu a terciárnu úroveň.

Vzdelávanie učňovského typu bolo zavedené alebo znovu zavedené v tradičných školských systémoch OVP ako ďalší prúd pre mladých a dospelých študentov vedúci k získaniu kvalifikácie z OVP. Zatiaľ čo kvalifikácia získaná v oboch prúdoch je rovnaká, vzdelávanie učňovského typu môže byť atraktívnejšou voľbou najmä pre dospelých, a to vďaka vyhliadkam na získanie odmeny (za prácu) a budúce umiestnenie v podniku. Vzdelávanie učňovského typu sa poskytuje najčastejšie ako individuálna vzdelávacia cesta s rôznym stupňom flexibility.

Vzdelávanie učňovského typu sa zvyčajne vníma ako druhá voľba.

DOSPELÍ POTREBUJÚ PRÍSTUP

V prvej skupine krajín majú dospelí prístup k systému vzdelávania učňovského typu, ale v praxi sú programy tradične vytvorené pre mladých ľudí v tínedžerskom veku. V posledných rokoch sa veľa diskutuje o účasti dospelých na takomto vzdelávaní učňovského typu, pričom diskusie sa zameriavajú na to, čo pre dospelých znamená návrat „do školských lavíc“ a čo je potrebné na to, aby boli mohli dosiahnuť kvalifikáciu.

V druhej skupine krajín je prístup dospelých k vzdelávaniu učňovského typu určený štruktúrou systému OVP. Dospelý (nekvalifikovaný), ktorý spĺňa požiadavky na prijatie do počiatočného OVP, má v zásade prístup aj k vzdelávaniu učňovského typu, aj ku školskému vzdelávaniu. Pre dospelých, ktorí chcú získať stredoškolské vzdelanie v rámci OVP pre dospelých, závisí prístup k vzdelávaniu učňovského typu od toho, či sa v danej krajine ponúka ako samostatná cesta v rámci systému OVP pre dospelých.

RÁMČEK Č. 1 – PRÍKLAD Z KRAJINY ZO SKUPINY B: FÍNSKO

Fínsko zaviedlo prúd vzdelávania učňovského typu v rámci OVP pre dospelých. Obidva prúdy OVP, vzdelávanie učňovského typu a školské OVP, majú rovnakú hodnotu: obidva otvárajú dvere ku kvalifikácii relevantnej pre trh práce pre tých, ktorí by si ju inak nemohli dovoliť. Hlavným stimulom na účasť v prúde vzdelávania učňovského typu, v počiatočnom OVP aj v OVP pre dospelých, je odmena vyplácaná zamestnávateľom.

DOSPELÍ – RÔZNORODÁ SKUPINA

Na rozdiel od tínedžerov, ktorí sa vydávajú na svoju vzdelávaciu cestu za kvalifikáciou z počiatočného OVP približne v rovnakom veku a s podobnými skúsenosťami, dospelí sa do značnej miery líšia z hľadiska veku, skúseností, životnej situácie a očakávaní. Mnohí majú predchádzajúce skúsenosti s učením sa a prácou. Niektorí sa môžu zdráhať vrátiť sa do školy alebo dostávať pokyny od osoby mladšej, ako sú oni sami. Mnoho z nich má záväzky v súkromnom živote (rodina, bankové pôžičky) a všetci musia chápať hodnotu kvalifikácie, ktorú im ich vzdelávacia cesta ponúkne na trhu práce.

Politiky podporujúce vzdelávanie dospelých vrátane ich účasti na vzdelávaní učňovského typu sa musia zameriavať viac na potreby a motiváciu uchádzačov ako na ich vek.

POLITIKY NA PODPORU POSTAVENIA DOSPELÝCH

Aj keď sú dospelí v prvej skupine krajín nabádaní k tomu, aby sa vzdelávali v bežných programoch učňovského typu, je pravda, že tieto programy nemôžu vždy uspokojovať ich potreby, keďže si vyžadujú povinnú účasť na vzdelávaní a dodržiavanie prísneho časového rozvrhu.

Z tohto dôvodu boli v krajinách vypracované opatrenia a politiky na validáciu predchádzajúceho učenia sa a pracovných skúseností vrátane kratších programov učňovského typu, priameho prístupu k záverečnej skúške a prístupu ku krátkym kurzom pripravujúcim na záverečnú skúšku. Stimuly sú buď finančné (vyplácané jednotlivcovi alebo podniku), alebo sa týkajú trvania programu, ktorý možno skrátiť v závislosti od predchádzajúcich vedomostí uchádzača.

RÁMČEK Č. 2. – PRISPÔSOBENIE VZDELÁVANIA UČŇOVSKÉHO TYPU POTREBÁM DOSPELÝCH: DÁNSKO

Dánsko zaviedlo osobitné podmienky na prispôsobenie vzdelávania učňovského typu kvalifikačným potrebám dospelých; sú súčasťou právnych predpisov upravujúcich OVP pre dospelých (*erhvervsuddannelser for voksne*, EUV). Stanovujú, že dospelým nad 25 rokov sa musia ponúkať atraktívnejšie, predvídateľnejšie a cielenejšie programy učňovského typu, ako sú programy ponúkané mladým ľuďom. Tieto predpisy zabezpečujú, že programy od začiatku zohľadňujú vzdelanie a skúsenosti jednotlivých uchádzačov. (Bez ohľadu na to môžu dospelí nastúpiť do programov učňovského typu za rovnakých podmienok ako mladí ľudia).

Pozri [Sprievodcu vzdelávaním](#) ministerstva školstva.

Vo všetkých krajinách v tejto skupine má vzdelávanie učňovského typu svoju vlastnú vzdelanostnú, ekonomickú a sociálnu identitu a uznávanú hodnotu pre trh práce potvrdenú dokladom o vzdelaní učňovského typu, ktorý je všeobecne cenený, pretože zvyšuje zamestnateľnosť. V spoločnosti je jasne rozpoznateľná súvislosť medzi učňovskou kvalifikáciou a povolaniami vyžadujúcimi si kvalifikáciu. Táto silná trhová hodnota spolu s finančnou podporou a flexibilným usporiadaním pracovného času môže určite viesť dospelého k tomu, že sa rozhodne zapojiť do odbornej prípravy (alebo ďalšieho OVP).

RÁMČEK Č. 3 – PODPORA DOSPELÝCH UČIACICH SA VO VZDELÁVANÍ UČŇOVSKÉHO TYPU: NEMECKO

[Iniciatíva *Zukunftsstarter* \(Štartujúci do budúcnosti\)](#) Ministerstva rodiny a Národnej agentúry práce podporuje dospelých bez kvalifikácie alebo s nízkou kvalifikáciou vo veku od 25 do 35 rokov, ktorí sa chcú zapojiť do vzdelávania učňovského typu alebo iného počiatočného OVP. V rámci tejto iniciatívy sa v období rokov 2020 – 2022 predpokladá finančná podpora pre 120 000 uchádzačov. Je špeciálne navrhnutá na pomoc znevýhodneným dospelým osobám získať kvalifikované zamestnanie.

Od januára 2020 je [poskytovanie externej formy OVP](#) flexibilnejšie, aby si túto možnosť mohlo zvoliť viac dospelých. Ide napríklad o ľudí so zdravotným postihnutím alebo ľudí, ktorí sa starajú o deti alebo iných členov rodiny, ako aj utečencov a iné zraniteľné skupiny dospelých. Základnou podmienkou je, aby sa uchádzač o vzdelávanie učňovského typu a podnik, ktorý sa o uchádzača zaujíma, dohodli na praktických podmienkach práce na čiastočný úväzok.

V druhej skupine krajín sa vzdelávanie učňovského typu odlišuje od ostatných prúdov OVP existenciou zmluvy, odmenou (za prácu) a veľkým objemom praktického výcviku, z čoho profitujú dospelí aj mladí učiaci sa. Systém obsahuje ďalšie prvky posilňovania postavenia dospelých, akými sú napríklad validácia, modularizácia a kvalifikácie založené na kompetenciách, ktoré sa uplatňujú v školskom OVP aj vzdelávaní učňovského typu, čím sa zaručuje ich rovnocennosť.

Celkovo je však ťažké určiť konkrétnu hodnotu vzdelávania učňovského typu pre trh práce v porovnaní s inými možnosťami poskytovania OVP. Aj keď mzda a odborná príprava v podniku môžu byť silnou stránkou vzdelávania učňovského typu, účasť učiaceho sa garantujú až potom, keď sa rozhodne zapojiť do vzdelávania.

FLEXIBILITA A AUTONÓMIA: DÔLEŽITÉ PRÍNOSY PRE DOSPELÝCH

Ako sa chcem učiť? Čo sa potrebujem naučiť? Skúsenosti z jednotlivých krajín ukazujú, že pri dospelých vo vzdelávaní učňovského typu sa tieto otázky zvyčajne týkajú viac tej časti vzdelávania, ktorá sa realizuje v škole, ako tej, ktorá sa realizuje na pracovisku v podniku.

Okrem toho, že učitelia OVP zohľadňujú pracovné skúsenosti a predchádzajúce vzdelávanie a odbornú prípravu dospelých učiacich sa, musia pochopiť aj ich motiváciu. Musia sa viac zaoberať individuálnymi rozdielmi od medzier v čitateľskej a matematickej gramotnosti po nedostatok praktických pracovných skúseností. V závislosti od potrieb a motivácie učiacich sa sa vzdelávacie plány pre dospelých zvyčajne zameriavajú viac na všeobecné zručnosti a vedomosti ako na vzdelávanie v jednotlivých predmetoch (aj keď to niektorí dospelí potrebujú a oceňujú). Učitelia, ktorí pracujú s dospelými učiacimi sa v systéme vzdelávania učňovského typu, im obvykle prenechávajú viac osobnej zodpovednosti a viac ju od nich aj očakávajú. Vedomosti, ktoré im odovzdávajú, sú tiež založené skôr na praktických ukážkach ako na teórii.

Keďže niektorí dospelí sa zdráhajú vrátiť do školy, ich potreby by sa mohli uspokojiť posilnením dištančného vzdelávania. Najnovšie skúsenosti z pandémie covidu-19 poukazujú na to, ako by sa tento potenciál mohol lepšie využiť v budúcnosti:

RÁMČEK Č. 4 – DIŠTANČNÉ VZDELÁVANIE VO FRANCÚZSKU A NEMECKU

Vo Francúzsku dištančné vzdelávanie pre učiacich sa vo vzdelávaní učňovského typu upravuje zákonník práce. Ak podnik poskytuje dištančné vzdelávanie, účastníci sa môžu učiť v závislosti od dostupnosti vybavenia z domu alebo v priestoroch podniku. Cieľom je zabezpečiť pokračovanie čo najväčšieho počtu učiacich sa vo vzdelávaní učňovského typu.

V Nemecku môžu mať učiaci sa vo vzdelávaní učňovského typu z dôvodu zatvorenia odborných škôl prístup ku školským učebným zdrojom na svojom pracovisku. Ústredná asociácia nemeckých remesiel (Zentralverband des Deutschen Handwerks) odporučila podnikom, aby svojim učiacim sa poskytli čas navyše na pracovisku na spracovanie materiálov poskytovaných školou, a vyzvala zamestnávateľov aj školy, aby hľadali najlepšie možné riešenia pre jednotlivcov.

VÄČŠIA OCHRANA PRI ZMLUVÁCH S DOSPELÝMI

Skúsenosti z pandémie covidu-19 ukazujú, že ak sa k učiacim sa vo vzdelávaní učňovského typu pristupuje ako k žiakom a nie sú chránení zákonníkom práce, v prípade pozastavenia alebo ukončenia zmluvy sú zraniteľní a prinajlepšom dostanú štátny príspevok.

RÁMČEK Č. 5 – KOMPENZAČNÉ SYSTÉMY V SLOVINSKU, NA MALTE A V PORTUGALSKU

V Slovinsku dostávajú učiaci sa vo vzdelávaní učňovského typu finančný príspevok iba za dni, ktoré skutočne odpracujú. Nie sú zahrnutí do kompenzačného systému v súvislosti s pandemiou covidu-19, pretože sa považujú za žiakov s učňovskou zmluvou. Ak im boli zmluvy pozastavené z dôvodu pandémie, nemajú nárok na náhradu škody.

Na Malte zamestnávateľ v prípade pozastavenia zmluvy nevypláca učiacich sa vo vzdelávaní učňovského typu; majú však nárok na štipendium udeľované vládou.

V Portugalsku sa neprítomnosť učiacich sa vo vzdelávaní učňovského typu v čase pozastavenia práce považuje za oprávnenú a sociálne dávky sa vyplácajú naďalej (až na niekoľko výnimiek) za nasledujúcich podmienok: Grant na odbornú prípravu/profesionálnu prípravu sa vypláca podľa pracovných dní v čase pozastavenia práce, a to bez ohľadu na to, či ide o prácu na plný alebo čiastočný úväzok. Učiaci sa navyše po predložení príslušných dokladov dostávajú príspevok pri nástupe a príspevok na bývanie a tiež náhradu nákladov na dopravu.

Keďže dospelí učiaci sa vo vzdelávaní učňovského typu majú často záväzky v súkromnom živote, sú najviac ohrození takýmito neistými situáciami.

V krajinách, kde sú učňovské zmluvy upravené zákonníkom práce, vzťahujú sa na nich záchranné siete, ktoré štát garantuje stálym zamestnancom.

RÁMČEK Č. 6 – ZÁCHRANNÉ SIETE: RAKÚSKO, NEMECKO A ÍRSKO

V Rakúsku môžu učiaci sa vo vzdelávaní učňovského typu v podnikoch, ktoré museli na niekoľko týždňov zastaviť prácu, požiadať o *Kurzarbeit* (skrátenej pracovný čas), čo je systém, v ktorom podnik, ktorý vzdeláva, vypláca 100 % mzdy učiacim sa, pričom väčšinu týchto výdavkov mu refunduje štát (systém je obmedzený do konca septembra 2020).

V Nemecku sa na *Kurzarbeit* vzťahujú podobné podmienky. Ak sa skrátí čas na vzdelávanie, môžu sa mzdy upraviť.

V Írsku dostávajú učiaci sa vo vzdelávaní učňovského typu, ktorí sú vo fáze vzdelávania v škole, príspevok od štátu na vzdelávanie mimo pracoviska počas celej pandemickej núdze. Ak ich však prepustia, majú len jednu možnosť, a to požiadať o dávku v nezamestnanosti.

PREČO BY SI ZAMESTNÁVATELIA MALI VYBRAŤ DOSPELÝCH DO VZDELÁVANIA UČŇOVSKÉHO TYPU?

V prvom rade preto, lebo potrebujú kvalifikovaných pracovníkov. Ale aj preto, lebo dospelí vo vzdelávaní učňovského typu môžu byť v skutočnosti pre zamestnávateľov lepšou voľbou ako mladí ľudia:

- zamestnávateelia môžu využiť vzdelávanie učňovského typu na zvyšovanie úrovne zručností niektorých svojich zamestnancov (tento systém je vo Veľkej Británii známy ako „konverzia“); umožňuje im zvyšovať kvalifikovanosť pracovnej sily a zároveň posilňuje väzby zamestnancov na podnik a ponúka im vyhliadky na budúci kariérny postup⁷,
- dospelí vo vzdelávaní učňovského typu majú pracovné skúsenosti a zručnosti potrebné pre život a sú často vysoko motivovaní, vďaka čomu dokážu rýchlejšie pracovať produktívne a často sú spoľahlivejší,
- vzhľadom na svoje záväzky v súkromnom živote sú dospelí potenciálne stabilní a dlhodobí zamestnanci.

SĽUBNÁ, ALE TRŇNISTÁ CESTA

Z politického hľadiska je dôležité zachovať „ochrannú známku“ vzdelávania učňovského typu ďalším zvyšovaním jeho kvality a posilňovaním jeho identity. Aby to bola pre dospelých aj mladých ľudí atraktívna voľba OVP, musí byť regulované a jasne prepojené na povolania, ktoré si vyžadujú kvalifikáciu.

Účasť dospelých treba podporovať v prvom rade odstránením vekových hraníc. Po druhé, zavedením flexibility v poskytovaní vzdelávania učňovského typu a podporou jeho jedinečnej hodnoty. Po tretie, ponúkaním stimulov pre jednotlivcov a zamestnávateľov, povzbudzovaním zamestnávateľov, aby využívali vzdelávanie učňovského typu ako prostriedok zvyšovania úrovne zručností svojich pracovníkov a príležitosť na ich kariérny postup. Na to, aby sa dospelí začali učiť, musia byť dobre pripravení; v tomto smere je rozhodujúce poradenstvo.

Kvôli zachovaniu alebo posilneniu jedinečnej identity a hodnoty vzdelávania učňovského typu pre trh práce je potrebné, aby sa v politikách odlišilo od iných foriem vzdelávania v pracovnom prostredí iným pomenovaním týchto foriem (nemali by sa nazývať vzdelávaním učňovského typu, ak ním nie sú) a elimináciou „falošného“ vzdelávania učňovského typu.

EÚ by mohla vyzvať členské štáty, aby sa vydali touto cestou, pričom by mali brať do úvahy nový cyklus európskej spolupráce v oblasti OVP, ktorý sa začne na jeseň.

Preklad vychádza z anglickej verzie stručnej správy s názvom APPRENTICESHIPS FOR ADULTS (BRIEFING NOTE, JUNE 2020, ISSN 1831-2411); anglická verzia je k dispozícii na https://www.cedefop.europa.eu/files/9147_en.pdf.

Nemecká verzia stručnej správy s názvom LEHRLINGSAUSBILDUNG FÜR ERWACHSENE (KURZBERICHT, JUNI 2020, ISSN 1831-242X) je k dispozícii na https://www.cedefop.europa.eu/files/9147_de.pdf.

⁷ Systém si vyžaduje „poistky“ zabraňujúce jednoduchému premenovaniu už existujúcich pozícií alebo vzdelávania pre pracovné miesta vyžadujúce nízku kvalifikáciu na „vzdelávanie učňovského typu“.