

# Vragen over de competentiegerichte kwalificatiestructuur

## **Inleiding**

De competentiegerichte kwalificatiestructuur brengt nieuwe begrippen, nieuwe inzichten, nieuwe mogelijkheden en nieuwe uitdagingen met zich mee. In de brochure 'De competentiegerichte kwalificatiestructuur' die te downloaden is op [www.aequor.nl](http://www.aequor.nl), worden deze ontwikkelingen globaal geschetst. De begrippen, inzichten, mogelijkheden en uitdagingen kunnen ook vele vragen oproepen.

In dit document wordt een aantal van die vragen beantwoord. De vragen zijn mede afkomstig uit workshops die gehouden zijn in het kader van de conferentie 'Implementatie Competentiegerichte kwalificatiestructuur'. De vragen zijn zowel gericht op de documenten binnen de structuur als op het proces rondom de ontwikkeling en implementatie.

Indien u behoefte heeft aan verdere informatie kunt u uw vraag via [competenties@aequor.nl](mailto:competenties@aequor.nl) aan Aequor stellen. Hierbij moet worden opgemerkt dat sommige vragen niet door Aequor kunnen worden beantwoord of pas op een later tijdstip te beantwoorden zijn. In dat geval kan mogelijk worden doorverwezen naar andere betrokkenen in het proces.

Er zijn typen vragen onderscheiden:

- |  |                  |
|--|------------------|
| 1. vragen over beroepscompetentieprofielen | op pagina 2      |
| 2. vragen over kwalificatieprofielen       | pagina 3 t/m 5   |
| 3. vragen over kwalificatiedossiers        | op pagina 6 en 7 |
| 4. overige vragen                          | pagina 8 en 9    |

Doordat de vragen in verschillende workshops zijn gesteld en elkaar gedeeltelijk overlappen is het mogelijk dat er af en toe een gedeeltelijke dubbeling in de antwoorden voorkomt.

Vragen over de beroepspraktijkvorming zijn niet opgenomen omdat de antwoorden niet altijd te geven zijn. Dat er ook daar iets zal veranderen is wel duidelijk maar wat nog niet.

We hopen daar op een wat later tijdstip op terug te komen.

Ook over het verdere traject is nog niet met 100% zekerheid iets te melden. Aequor streeft ernaar alle kwalificatiedossiers in december op te leveren.

## **BEROEPSCOMPETENTIEPROFIELEN**

### ***Wat is een beroepscompetentieprofiel?***

Een **beroepscompetentieprofiel** beschrijft de competenties van een vakvolwassen / ervaren beroepsbeoefenaar; het wordt op aanwijzingen van of door het bedrijfsleven samengesteld en vastgesteld.

### ***Hoe verloopt het ontwikkeltraject van een beroepscompetentieprofiel?***

Het bedrijfsleven -vertegenwoordigd in de bedrijfseenheden- bepaalt voor welke beroep(sgroep)en een beroepscompetentieprofiel wordt opgesteld. Arbeidsmarktrelevantie is hierbij een doorslaggevend argument. Het kenniscentrum kan beroepscompetentieprofielen opstellen volgens een landelijk format en in nauw overleg met deskundigen uit het bedrijfsleven. Soms stelt het bedrijfsleven zelf een beroepscompetentieprofiel op. De bedrijfseenheden legitimeren de beroepscompetentieprofielen van de eigen sector. De onderwijsgeleding van iedere sector heeft wel steeds mee vergaderd maar de bedrijfsgeleding legitimeert en is ook formeel eigenaar van het beroepscompetentieprofiel.

### ***Waaruit bestaat een beroepscompetentieprofiel?***

Om een profiel samen te stellen, worden achtereenvolgens beschreven:

- de **beroepscontext**: waar werkt de beroepsbeoefenaar, hoe is deze branche/sector te omschrijven, zijn er trends en vernieuwingen zichtbaar en wat betekenen ze voor de beroepsbeoefenaar?
- de **kerntaken**: wat doet de beroepsbeoefenaar, welke rol en verantwoordelijkheid heeft hij als hij deze taak uitvoert en welke dilemma's komt hij tegen?
- de **kernopgaven**: voor welke problemen (uitdagingen) ziet de beroepsbeoefenaar zich regelmatig gesteld bij het uitvoeren van zijn taken?
- de **competenties**: over welke capaciteiten moet de beroepsbeoefenaar beschikken om de kerntaken uit te kunnen voeren en de kernopgaven op te lossen? De competenties worden dus afgeleid van de kerntaken en kernopgaven. In kerntaken en kernopgaven wordt beschreven hoe het beroep eruit ziet en in de competenties wat iemand moet beheersen om het beroep te kunnen uitvoeren. Een totaal beeld van de relatie tussen kerntaken en kernopgaven enerzijds en competenties anderzijds is te vinden in de **competentiematrix**. Dit is een schematisch overzicht dat toont welke competenties nodig zijn voor het uitvoeren van kerntaken en kernopgaven. Hierbij is het van belang dat niet omgekeerd geredeneerd wordt; niet de kerntaken en kernopgaven zijn nodig voor de competenties, maar andersom!

### ***Is in de competentiematrix ook de relatie tussen kerntaken en kernopgaven te zien?***

Nee, de competentiematrix geeft alleen aan in welke context (voor welke kerntaak of kernopgave) een competentie nodig is. Kernopgaven zijn kerntaakdoorsnijdend. Dat wil zeggen dat ze niet specifiek bij één kerntaak voorkomen. De kernopgave milieu – waarbij het erom gaat dat je onder alle omstandigheden (zoveel mogelijk) rekening moet houden met milieu – is duidelijk zo'n uitdaging die in het beroep als totaal speelt en niet slechts bij één taak. De onderlinge relaties tussen kerntaken en kernopgaven wordt dus niet scherp vastgelegd in het profiel. In het onderwijs kunnen naar behoefte en mogelijkheden wel leersituaties gecreëerd worden waarin zowel kerntaken als kernopgaven voorkomen. De onderwijsinstelling legt op dat moment zelf de relatie tussen kerntaken en kernopgaven. Ook in de beroepspraktijk kan de invulling gegeven en geoefend worden. De bij de afzonderlijke kerntaken en kernopgaven behorende competenties kunnen dan uit de competentiematrix worden afgelezen.

## KWALIFICATIEPROFIELEN

### ***Wat is een kwalificatieprofiel?***

Een **kwalificatieprofiel**: wordt op aanwijzing van onderwijs en bedrijfsleven samengesteld (op basis van de al ontwikkelde beroepscompetentieprofielen) en vastgesteld; het beschrijft de competenties van een beginnend beroepsbeoefenaar.

Een beroepscompetentieprofiel wordt 'vertaald' in een kwalificatieprofiel. Sommige competenties moet een beginnend medewerker meteen kunnen laten zien, maar vaker zal het voorkomen dat in een kwalificatieprofiel een afgezwakte vorm of anders omschreven vorm van de competenties en hun beheersingscriteria (beoordelingscriteria) beschreven wordt. Een beginnend beroepsbeoefenaar kan en mag bepaalde taken (nog) niet uitvoeren. Soms heeft hij juist extra taken of opgaven die voor de ervaren beroepsbeoefenaar niet meer spelen.

### ***Hoe komt het tot stand?***

Er wordt gekeken naar overlap en gemeenschappelijkheid tussen beroepscompetentieprofielen. Beroepscompetentieprofielen worden op basis van overeenkomsten in kerntaken, kernopgaven en competenties geclusterd en op basis van die clustering wordt een kwalificatieprofiel opgesteld. Het kwalificatieprofiel is een 'vertaling' van één of meerdere beroepscompetentieprofielen. Deze vertaling wordt toegelicht in het verantwoordingsdocument.

De kwalificatieprofielen worden door sectorcommissies (onderwijs en bedrijfsleven samen) gelegitimeerd, waarna de paritaire commissie van het kenniscentrum controleert of de werkwijze volgens afspraken is verlopen en of de verantwoording juist is.

Omdat beroepscompetentieprofielen van het 'groene' bedrijfsleven ook geclusterd kunnen worden met die van andere sectoren, wordt ook intensieve samenwerking vereist tussen kenniscentra. Het coördinatiepunt van Colo (de vereniging van kenniscentra) stelt vast of die samenwerking op correcte wijze heeft plaatsgevonden. Ook doet het coördinatiepunt soms voorstellen tot samenwerking en het beoordeelt de kwalificatieprofielen aan de hand van de landelijke uitgangspunten.

Als laatste moet de minister zijn goedkeuring verlenen aan de ontwikkelde kwalificatieprofielen en pas daarna kunnen ze (officieel) aan het onderwijs worden aangeboden.

### ***Hoe kom je tot clustering?***

Niet altijd is het zo dat één beroepscompetentieprofiel leidt tot één kwalificatieprofiel; vaak niet zelfs.

Als in de beschrijving van de beroepscompetentieprofielen blijkt dat beroepsbeoefenaars veel kerntaken gemeenschappelijk hebben, dan worden de profielen samengenomen in één kwalificatieprofiel.

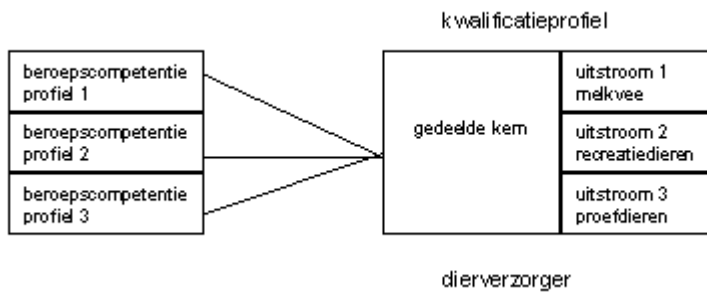
Bij alle dierverzorgers bijvoorbeeld onderscheiden we de kerntaken: voert dieren, verzorgt dieren, begeleidt voortplanting dieren en verzorgt leef- en werkomgeving. Op basis hiervan wordt slechts één kwalificatieprofiel ontwikkeld: de dierverzorger.

Uiteraard worden met het samenvoegen niet de onderscheidende verschillen tussen de beroepen aan de kant gegooid. Het maakt zeker verschil of iemand werkt op bijvoorbeeld een veehouderijbedrijf of een kinderboerderij of met proefdieren. De verschillen komen mede tot uitdrukking in extra kerntaken. 'Verricht publieksgerichte werkzaamheden' is zo'n kerntaak die voor de dierverzorger geldt die bijvoorbeeld in de dierentuin werkt of in een asiel.

Deze extra's en verschillen leiden tot een speciale **uitstroombifferentiatie**, die **onlosmakelijk** verbonden is aan het kwalificatieprofiel.

Deze wijze van samenvoegen heet horizontale clustering: de uitstroombifferentiaties zijn op hetzelfde niveau.

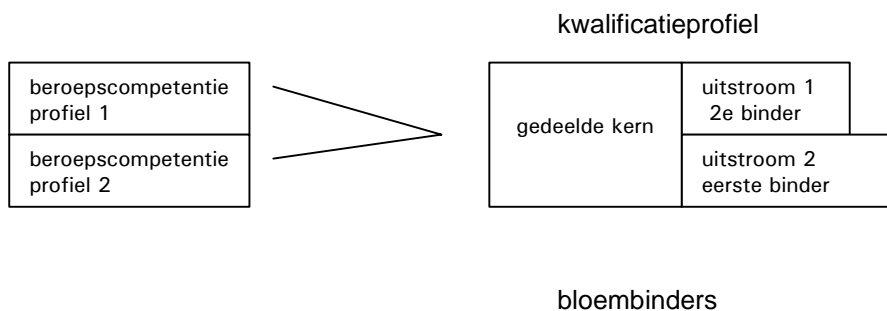
In schema:



Er kan ook verticaal geclusterd worden. In de beroepsuitoefening kan ook een opbouw zitten, een vakmatige verzwaring van de beroepsuitoefening, die het logisch maakt om beroepscompetentieprofielen samen te nemen.

In de bloemenbranche bijvoorbeeld komen de kerntaken voor de niveaus 2 en 3 voor een groot deel overeen. Er wordt bloemwerk gemaakt, producten en presentaties worden verzorgd, men verkoopt en communiceert met de klanten. Wel wordt bij een hoger niveau meer van de beroepsbeoefenaar verwacht bij iedere kerntaak. En verder horen bij niveau 3 ook andere taken. Die andere taken leiden tot uitstroomdifferentiaties op verschillende niveaus.

In schema:



### **Waaruit bestaat een kwalificatieprofiel?**

In feite bevat een kwalificatieprofiel vergelijkbare onderdelen als een beroepscompetentieprofiel maar nu toegesneden op een beginnend beroepsbeoefenaar.

- Er wordt een **typering** van het profiel gegeven met informatie over onder meer het niveau van opleiden, het diploma en mogelijke uitstroomdifferentiaties. In dit deel worden ook de wettelijke vereisten benoemd ofwel de erkenningen (zie ook: kwalificatiedossier).
- **Kerntaken, kernopgaven en competenties** worden beschreven waarbij uitgegaan wordt van de beginnend beroepsbeoefenaar. Eén of meer onderliggend(e) beroepscompetentieprofiel(en) is (zijn) de bron voor het kwalificatieprofiel.

### **Wat wordt bedoeld met niveau en typering van het kwalificatieprofiel?**

In de kwalificatiestructuur van het middelbaar beroepsonderwijs worden drie typen beroepsbeoefenaren onderscheiden, ieder met een of meer niveaus:

- Assistent op niveau 1
- Vakman niveau op 2, 3 en 4
- Middenkaderfunctionaris op niveau 4

De typering is daarbij dus assistent, vakman of middenkaderfunctionaris. Het niveau wordt door middel van een cijfer weergegeven.

### ***Hoe anders zijn de kwalificatieprofielen ten opzichte van beroepscompetentieprofielen?***

Beroepscompetentieprofielen zijn gericht op het beschrijven van het beroep van een vakvolwassen/ervaren beroepsbeoefenaar. Kwalificatieprofielen richten zich op de eisen waaraan een beginnend beroepsbeoefenaar moet voldoen. Er is een verschil in beheersingsniveau van competenties tussen de vakvolwassen en de beginnend beroepsbeoefenaar. Dit verschil kan tot uiting komen in het kwalificatieprofiel doordat minder (zware) of andere verantwoordelijkheden worden opgenomen of beheersingscriteria bij de competenties minder zwaar worden aangezet.

Een ander verschil tussen de kwalificatieprofielen en beroepscompetentieprofielen is dat in de kwalificatieprofielen ook leer- en burgerschapscompetenties verwerkt zijn. (Zie ook kwalificatiedossier.) Ten slotte wordt een kwalificatieprofiel vaak op meerdere beroepscompetentieprofielen gebaseerd, waardoor de formulering abstracter wordt in de kwalificatieprofielen.

## **KWALIFICATIEDOSSIERS**

### ***Wat is een kwalificatiedossier?***

Een kwalificatiedossier is een verzameling van documenten die van belang zijn voor het ontwikkelen van onderwijs(programma's). In het kwalificatiedossier staat het kwalificatieprofiel centraal. Verder worden er documenten in opgenomen waaruit blijkt hoe het kwalificatieprofiel tot stand is gekomen: het verantwoordingsdocument en hoe het is opgebouwd: de onderliggende beroepscompetentieprofielen en het leer- en burgerschapsdocument. De documenten in het kwalificatiedossier geven zo compleet mogelijke informatie voor inrichting van onderwijs en examinering.

### ***Op welke manier gebruik je het kwalificatiedossier?***

Het kwalificatiedossier is bedoeld om context te geven aan datgene wat in het kwalificatieprofiel beschreven is. Het kwalificatieprofiel is de basis voor een opleidingsprogramma. Eisen met betrekking tot erkenningen worden ook in het dossier opgenomen; het zijn verplichte brondocumenten\*.

#### ***\* Nog even over brondocumenten***

Brondocumenten leveren, zoals het woord ook doet vermoeden, informatie voor het kwalificatieprofiel. In ieder kwalificatiedossier zit het brondocument Leer- en burgerschapscompetenties. Deze zijn verplicht verweven in de beroepscompetenties. Ieder kwalificatiedossier bevat één of meer beroepscompetentieprofielen, deze zijn de basis van het beschreven kwalificatieprofiel en geven elk de beroepscontext voor de (mogelijke) uitstroombifferentiatie van een kwalificatieprofiel.

### ***Voor wie is de informatie van het kwalificatiedossier bedoeld?***

Het kwalificatiedossier levert informatie voor het ontwikkelen en vormgeven van het opleidingsprogramma. Ieder die hierbij betrokken is, kan dus gebruik maken van het kwalificatiedossier. Het dossier als verzameling documenten is in eerste instantie niet voor leerlingen bedoeld. Eisen uit het kwalificatieprofiel dienen voor de specifieke situaties geconcretiseerd te worden. Deze concrete vertaling zal rechtstreeks terug te vinden zijn in het onderwijsprogramma en op die manier van groter belang zijn voor leerlingen.

### ***Is het kwalificatiedossier hetzelfde als een portfolio?***

Nee. Een kwalificatiedossier is een verzameling van gegevens rondom de eisen voor een kwalificatie. Een portfolio een persoonsgebonden verzameling van 'bewijzen' dat men bepaalde capaciteiten bezit. Een kwalificatiedossier is niet persoonsgebonden, maar gebonden aan één landelijke kwalificatie.

#### ***\* Wat is dan een portfolio?***

In feite is een portfolio een persoonsgebonden verzamelmap van gegevens en bewijzen die aantonen dat de eigenaar over bepaalde competenties beschikt. Een portfolio kan onder andere getuigschriften, certificaten, gemaakte producten en beoordelingsverslagen bevatten. Op basis van deze bewijzen kan bekeken worden in hoeverre de deelnemer aan de gestelde eisen van een kwalificatieprofiel voldoet. Soms kan aan een deelnemer bij aanvang van een opleiding al een vrijstelling worden verleend op basis van eerder behaalde competenties. Hij moet daartoe wel bewijzen hebben verzameld in zijn portfolio. Het leerproces van de individuele deelnemer kan zo toegesneden worden op het ontwikkelen van die competenties die hij blijkens het portfolio nog niet of onvoldoende beheerst. Het portfolio is daarmee een instrument dat onderwijsinstellingen kunnen gebruiken om leertrajecten af te stemmen op de individuele leerbehoeften van deelnemers. Deelnemers op hun beurt hebben met hun portfolio een duidelijk beeld over welke capaciteiten zij beschikken.

Een portfolio is géén onderdeel van de competentiegerichte kwalificatiestructuur, maar een instrument dat bij competentiegericht onderwijs gebruikt kan worden.

## ***Wat zit er allemaal in een kwalificatiedossier?***

Het kwalificatiedossier bestaat uit drie delen.

In deel 1 wordt de kern van het kwalificatieprofiel aangegeven, vrij summier. Deze informatie is voor het ministerie bedoeld. In de kern wordt onder meer een korte typering gegeven van het kwalificatieprofiel, de gedeelde kerntaken, kerntaken en competenties worden benoemd maar niet verder uitgewerkt.

In deel 2 wordt de kern uitgewerkt evenals de eventuele uitstroombdifferentiatie(s). De delen 1 en 2 vormen samen het feitelijke kwalificatieprofiel.

Deel 3 bestaat uit de bron- en referentiedocumenten\*: alle informatie die van belang is of kan zijn voor de vormgeving van opleidingen.

Tot de brondocumenten horen in ieder geval: beroepscompetentieprofielen en het leer- en burgerschapsdocument.

### ***\*Referentiedocumenten***

Referentiedocumenten geven informatie voor een kwalificatieprofiel maar zijn niet een verplicht onderdeel. Er zijn op dit moment (augustus 2004) referentiedocumenten voor Nederlands, moderne vreemde talen en sport en bewegen.

## ***Aan welke criteria moet een kwalificatiedossier voldoen?***

Er is een landelijk vastgesteld format dat eisen stelt aan de vorm en opbouw van een kwalificatiedossier. In elk dossier krijgen vaste onderdelen allemaal een(zelfde) plaats, er kan alleen een verschil optreden in aantal (afhankelijk van de beroepscompetentieprofielen) en of er gebruik wordt gemaakt van referentiedocumenten. Indien u hierover meer wilt lezen, is de site van Colo aan te bevelen ([www.colo.nl](http://www.colo.nl) doorklikken naar Publicaties en kwalificatiestructuur).

## ***Is er een kwalificatiedossier voor elke uitstroombdifferentiatie?***

Nee, er is een dossier voor ieder kwalificatieprofiel. Een uitstroombdifferentiatie maakt deel uit van een kwalificatieprofiel en wordt in dat dossier beschreven. Er kunnen meerdere uitstroombdifferentiaties bij één kwalificatieprofiel horen. Eerst wordt de gemeenschappelijke kern beschreven en vervolgens iedere uitstroombdifferentiatie. In het kwalificatiedossier van de Medewerker natuur en leefomgeving worden bijvoorbeeld vier uitstroombdifferentiaties beschreven die alle vier dezelfde gemeenschappelijke kern hebben.

## ***Hoe zit het met leer- en burgerschapscompetenties?***

In de brondocumenten wordt verplicht het brondocument leren en burgerschap opgenomen (ontwikkeld door Cinop). Criteria die in dit document zijn genoemd worden verwerkt (verweven) in de beroepscompetenties die in het kwalificatieprofiel zijn opgenomen.

Er wordt tevens verantwoord waar de verschillende criteria zijn opgenomen.

Aequor heeft uit het oorspronkelijke brondocument van Cinop de criteria waar mogelijk samengevoegd.

Daardoor is het aantal sterk gereduceerd. Dit is verantwoord in een overzicht dat ook in het dossier zit.

Het verweven van deze (18) overgebleven criteria, is eenvoudiger en sluit beter aan bij de al geformuleerde competenties.

## OVERIGE VRAGEN

### ***Wat is de rol van de verschillende betrokkenen bij de ontwikkeling?***

De leden van de bedrijfseenheden leveren de informatie voor de beroepscompetentieprofielen en legitimeren deze.

In sectorcommissies bepalen onderwijs en bedrijfsleven samen de inhoud van de kwalificatieprofielen en vervolgens legitimeren de leden de profielen.

De Paritaire commissie onderwijs bedrijfsleven controleert de totale procedure en stelt eindproducten vast.

De Paritaire commissie wordt hiertoe door de sectorcommissies geadviseerd.

Het bestuur van Aequor is eindverantwoordelijke voor de kwalificatiedossiers; namens het bestuur worden producten aan het ministerie voor akkoord voorgelegd.

### ***Hoe stel je uitstroombifferentiaties vast?***

Een voorstel voor uitstroombifferentiaties wordt gegeven door een sectorcommissie op basis van de beroepscompetentieprofielen. De Paritaire commissie stelt ze officieel vast.

### ***De ontwikkelingen in beroepen gaan snel, hoe snel worden nieuwe beroepen opgenomen in kwalificatieprofielen of uitstroombifferentiaties?***

De snelheid is enigszins afhankelijk van wat er veranderd moet worden. Als de kern van een beroep ingrijpend wijzigt of er ontstaat een nieuw beroep, dan zal een beroepscompetentieprofiel aangepast of ontwikkeld moeten worden. Dat heeft dan ook ingrijpende gevolgen voor een kwalificatieprofiel. Het product doorloopt een ontwikkel- en vaststellingstraject dat wel een jaar kan duren. Het is nog niet duidelijk of het mogelijk wordt op meer dan één moment per jaar wijzigingsvoorstellen aan te bieden aan het ministerie.

### ***Wie onderhoudt het kwalificatiedossier?***

In grote lijnen is dat de taak van Aequor. De input voor het onderhoud (aanpassingen, vernieuwing, verbeteringen) kan van onderwijs en bedrijfsleven komen.

### ***In hoeverre zijn competenties op de toekomst gericht***

De beschreven competenties zijn gericht op de uitoefening van het beroep van nu en op de ontwikkelingsmogelijkheden van beroepsbeoefenaars. Maar competenties worden niet specifiek geschreven voor een bepaalde beroepscontext. Anders zouden ze al bij het verschijnen van een eerste versie verouderd kunnen zijn. Er wordt geprobeerd de competenties wat abstracter en met zo weinig mogelijk sectorspecifieke inkleuring te beschrijven. Daardoor is de 'houdbaarheid' langer.

### ***Waar moet straks het onderwijs mee aan de slag?***

Aan het onderwijs wordt elk **kwalificatiedossier** opgeleverd. Een dossier bevat één kwalificatieprofiel, de basis voor een opleidingsprogramma. Aan dit kwalificatieprofiel kunnen, zoals hierboven geschetst, verschillende uitstroombifferentiaties gekoppeld zijn.

Verder zijn opgenomen één of meerdere beroepscompetentieprofielen, het brondocument leer- en burgerschapscompetenties en mogelijke andere (*referentie*)documenten. Alle onderdelen geven extra informatie aan het onderwijs. Een referentiedocument bevat niet verplichte maar aanvullende informatie. Waarschijnlijk zal voor het talenonderwijs (Nederlands en de moderne vreemde talen) een document worden toegevoegd aan elk dossier waarin een voorstel voor beheersing van die talen wordt gedaan per niveau.



### ***Is er nog zoiets als verplicht, verplichte keus en zo?***

Niet op de manier van KS 2000+. Een kwalificatieprofiel is in zijn totaal (dus inclusief een eventuele uitstroom) een verplicht programma. Het beschrijft 100% van de inhoud en beslaat ongeveer 80% van de studietijd.

### ***In hoeverre wordt het mogelijk om binnen de CKS breed op te leiden?***

Bedrijfsleven en onderwijs hebben samen de eisen aan een beginnend beroepsbeoefenaar vastgesteld, die staan beschreven in het kwalificatieprofiel. De wijze waarop aan die eisen kan worden voldaan, is verder vrij om in te vullen en af te spreken met het bedrijfsleven waar de deelnemers hun praktijkervaring opdoen. Met de leerbedrijven kan een school hierover afspraken maken.

### ***En welke deelkwalificaties zijn er?***

Er zijn geen deelkwalificaties meer. Er is inmiddels door de Paritaire commissie van Aequor besloten dat **certificeerbare eenheden**, die de deelkwalificaties zouden kunnen vervangen niet wordt vastgesteld. Immers het is in de nieuwe structuur mogelijk dat alle deelnemers in een portfolio bewijzen van hun opleiding verzamelen. Daarmee kunnen ze ook aantonen wat ze hebben behaald als ze tussentijds de opleiding verlaten.