

طراحی مدل توسعه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای متناسب با نیاز بازار کار و ظرفیت‌های منطقه‌ای: مطالعه موردی، صنعت معدن در حرفه کارگران معدن

فاطمه طاهرپور^۱

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تدوین شایستگی‌های لازم برای مشاغل موجود در معدن انجام گرفت. تحقیق حاضر از نظر هدف از نوع تحقیق کاربردی (Applied Research) و از نظر روش مطالعه از نوع تحقیقات آمیخته (Mixed Method) بود. تیم‌های تحقیقاتی حاضر در پروژه دست به مطالعات جهانی و تطبیقی با عنایت به عبور از سطح Global به Local و زیر ساخت‌های جامعه بومی اقدام نمود. برای گردآوری اطلاعات در این تحقیق از روش تحلیل محتوا، مصاحبه و پرسشنامه و همچنین از روش دیکوم بهره گرفته شد. همچنین در مطالعات بین‌المللی از شیوه جستجوی مدل‌های رایج و تقریب آن به ساختارهای جامعه بومی با روش تطبیق استفاده گردید. ابتدا سه عنوان کلی شغلی سرپرستان معدن، تخریبی‌ها و متصدیان انفجار و کارگران ساده معدن انتخاب شدند. سپس وظایف هر کدام از کد حرفه‌ها و همچنین تکالیف کاری هر یک از وظایف مشخص شدند. در گام بعدی عناصر شایستگی و معیارهای عملکرد آنها تعیین شدند. جامعه آماری در این تحقیق شامل اسناد بالادستی، بانک اطلاعاتی مشاغل ایران و اسناد، مدارک، سوابق بین‌المللی و بانک اطلاعاتی مشاغل در جهان بود. مهمترین بخش جامعه آماری شاغلین و جامعه خبرگان معدن بود این پژوهش به روش دیکوم انجام گرفت و ۷ نفر از خبرگان و متخصصین معدن مشارکت داشتند.

واژه‌های کلیدی: آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، طراحی مدل، معیارهای عملکرد.

^۱ . استادیار دانشگاه بیرجند

بیان مسئله و ضرورت انجام پژوهش

یکی از مهمترین و اساسی‌ترین پایه‌های اقتصاد هرکشوری منابع معدنی و ذخایر تحت الارضی آن کشور است. نقش معادن و منابع در رشد اقتصادی هر کشور انکار ناپذیر است. معادن، تأمین کننده مواد اولیه مورد نیاز بسیاری از صنایع بوده و در امر خودکفایی صنعتی، ایجاد اشتغال مولد و افزایش تولید ناخالص ملی و درآمد سرانه یک کشور نقش بسزایی دارند. سهم معادن و صنایع معدنی در اقتصاد ایران بیش از ۴ درصد می‌باشد، نباید یک نکته را فراموش کرد که رشد معدن بر رشد اقتصادی ایران به‌طور غیرمستقیم بسیار بیشتر از تجارت و حتی صنعت است و حتی به نوعی حجم عظیم اقدامات معدن سبب رونق ترانزیت و ترابری نیز می‌شود. از طرف دیگر اشتغال در معادن با توجه به پراکندگی آن در سراسر ایران، اشتغال در مناطق محروم را نیز دربر می‌گیرد. نکته دیگری که نباید از آن غفلت شود، تاثیر معدن بر صنعت است. اگر صنعت فولاد، سیمان، صنعت سنگ، کارخانه‌های سرب و روی، گچ و نظایر آن در ایران سودآور هستند، بدلیل فعالیت معادن متعدد در ایران است. در غیر این صورت صنایع معدنی در ایران پانمی‌گرفت و در مرحله بعد اگر صنایع معدنی قدرتمند در ایران نبود، بسیاری از ارزش افزوده‌های بخش معدن ایجاد نمی‌شد. بنابراین، معدن قدرت و ارزش افزوده آشکار و پنهانی دارد که نباید مورد غفلت قرار گیرد (نجات بخش و رستگارپور، ۱۳۹۵). با افزایش ظرفیت آموزشی در حوزه معدن و انجام پروژه‌های مختلف و گسترش و کیفیت بخشی مشاغل در حوزه معدن، می‌توان آینده درخشانی را برای اشتغال در این حوزه پیش بینی نمود. علاوه بر این با توجه به اینکه اکثر معادن در نواحی کویری و استان‌های مرزی واقع شده‌اند بنابراین بهره‌برداری از این معادن می‌تواند در ننگی داشت جمعیت در نواحی مرزی و در نتیجه تامین امنیت در این مناطق بسیار موثر باشد.

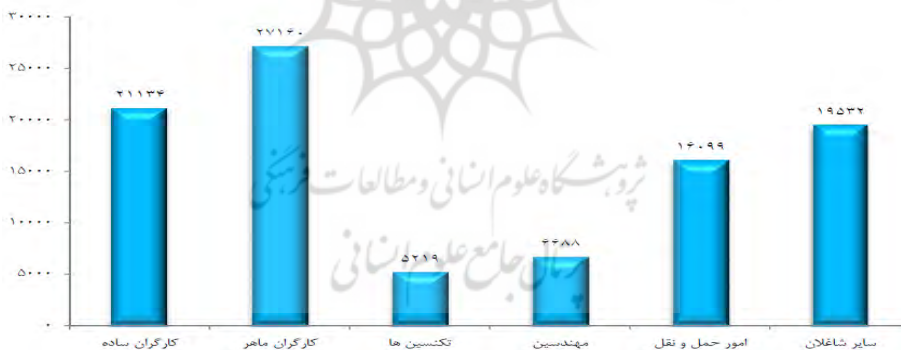
در شرایط فعلی اقتصاد ایران و تحریم‌های گسترده اقتصادی، یکی از مهمترین مزیت‌های ایران برای گذر از این بحران، تکیه بر منابع معدنی و پتانسیل‌های بالقوه در داخل کشور است که از این طریق و با خلق مزیت رقابتی، تهدیدها به فرصت تبدیل شوند. طبق گزارش سازمان آمار ایران در سال ۹۴، حدود ۹۱۲۱۱ نفر به‌طور مستقیم در معادن در حال بهره‌برداری، مشغول به کار بوده‌اند که این تعداد در سال ۹۶ به حدود ۹۵۸۳۱ نفر رسیده است. این درحالی است که طبق مطالعات انجام شده در مورد نقش معدن در اقتصاد کشورها، بیان شده که به ازای هر استخدام در یک شرکت معدنی، ۳ تا ۴ استخدام در سایر بخشهای اقتصاد، بطور غیرمستقیم ایجاد میشود.

بخش معدن از عمده ترین بخشهای تأمین کننده مواد اولیه بخش صنعت و مصالح مورد نیاز برای ایجاد ساختمان، بنادر، سد ها، فرودگاهها و ... محسوب شده و ذخایر غنی مواد معدنی به عنوان یک امکان بالقوه میتواند نقش اساسی را در توسعه صنعتی کشور ایفا نماید ایران از لحاظ پتانسیلهای زمین شناسی و دارا بودن کانی های فلزی و کانی های صنعتی از جایگاه مناسب در منطقه خاورمیانه و جهان برخوردار است. بهره برداری صحیح و علمی از ذخایر انبوه و متنوع معدنی کشور مستلزم پیگیری های استراتژیهای است که بهره وری سرمایه و نیروی کار در این بخش افزایش یافته و کمک قابل توجهی برای توسعه مناطق محروم باشد.

جدول ۱. تعداد و درصد متوسط شاغلان معدن در حال بهره برداری کشور بر حسب سطح مهارت: ۱۳۹۶

شرح	کارگران ساده	کارگران ماهر	تکنسین ها	مهندسین	امور حمل و نقل	سایر شاغلان اداری و مالی و خدماتی	جمع
تعداد	۲۱۱۳۴	۲۷۱۶۰	۵۲۱۹	۶۶۸۸	۱۶۰۹۹	۱۹۵۳۲	۹۵۸۳۱
درصد	۲۲/۱	۲۸/۳	۵/۴	۷/۰	۱۶/۸	۲۰/۴	۱۰۰

نمودار ۱: تعداد شاغلان معدن در حال بهره برداری کشور بر حسب مهارت - ۱۳۹۶



در حال حاضر با کمبود یا عدم توازن نیروی کار ماهر در بخش معدن مواجه هستیم و این امر یکی از معضلات معدن در مسیر توسعه محسوب می شود.

بر همین اساس داشتن یک نقشه راه جامع و دقیق که مختصات کامل مشاغل و حرف معدن کشور را بطور دقیق و فراگیر ترسیم و تعریف و استاندارد نموده باشد، از ضروریات حیاتی برای دستیابی به برآوردی صحیح از نیاز روزآمد بخش معدن به نیروی کار ماهر محسوب می شود.

اصلاح نظام آموزش فنی و حرفه‌ای به عنوان ابزار مهمی برای تربیت و افزایش کارایی و بهره‌وری نیروهای انسانی به منظور زمینه سازی اصلاحات و توسعه اقتصادی، می‌تواند از اولویتهای اصلی نظام آموزشی کشور باشد (خلیقی، ۱۳۸۲) افزایش کیفیت آموزشهای فنی و حرفه‌ای به بالا رفتن کارایی و کارآفرینی نیروی انسانی برای کمک به رشد اقتصادی و اشتغال در جهت بهبود کیفیت زندگی مردم کمک می‌کند.

تحقق این هدف در مرحله اول مستلزم شناخت نیازهای در حال تغییر بازارکار (نیازسنجی) و کارایی و انعطاف‌پذیری نظام آموزشی است. بر اساس توصیه یونسکو، همه کشورهای به یک خط مشی منسجم آموزشی نیاز دارند، به نحوی که در آن، آموزشهای فنی و حرفه‌ای به عنوان بخشی اساسی از این سیستم یکپارچه دیده شده باشد. این در حالی است که از جمله مشکلات مطرح شده در بخش آموزش فنی و حرفه‌ای، به ویژه در کشور ما، مشخص نبودن الگوی توسعه کشور و در نتیجه نامشخص بودن جهتگیری مناسب آموزشهای فنی و حرفه‌ای است (ربیعی و خادمی و برنامه‌خواستی، ۱۳۹۲). در کشورهای موفق در زمینه آموزشهای فنی و حرفه‌ای، مانند آلمان، ونزوئلا، چین، ایتالیا و هلند، به جای تأکید بر دانش حرفه‌ای، به مهارت‌های حرفه‌ای تأکید می‌شود. در برخی از این کشورها آموزشهای فنی و حرفه‌ای بر اساس نیاز جامعه ارائه می‌شود. لذا مطالعات نظرسنجی، ارزشیابی و تحقیقات در این زمینه مورد استفاده برنامه‌ریزان است (سپه‌پناه، فرشادیان، ایمانی هرسینی و ظاهری، ۱۳۹۴).

ارتباط آموزشهای فنی و مهارتی با دنیای کار از طریق نیازسنجی‌های شغلی و حرفه‌ای برای تعیین سند شایستگی حرفه، ارزشیابی، آموزش و تهیه برنامه‌های درسی و برنامه‌یادگیری انجام می‌شود، صلاحیت حرفه‌ای دارای دو دسته هدف است، اهدافی که بخش آموزش را متأثر و دگرگون می‌کند که این پژوهش در پاسخ به همین تأثیرپذیری انجام می‌شود و دسته دوم که آثار آن متوجه بازار کار است که به صورت درخواست نیاز، تعامل حرفه‌ای و مشارکت و صلاحیت حرفه‌ای نیروی کار نمایان خواهد شد، شکل‌گیری اهداف صلاحیت حرفه‌ای و بازار کسب و کار و آموزش فرایندی توسعه‌ای - تعاملی است (آزاد، ابراهیم، ۱۳۹۶).

استقرار صلاحیت حرفه‌ای در کشور نیازمند آماده کردن بستر اجرایی برای طراحی و تدوین اسناد قانونی سند شایستگی حرفه، سند ارزشیابی حرفه، سند آموزش و تهیه برنامه درسی و محتوای

آموزش در قالب پودمان- درس است که به صورت یک بسته برای هر رشته شغلی - حرفه ای تهیه و دارای زمان اعتبار به لحاظ دنیای کار و فناوری است (آزاد، ابراهیم، ۱۳۹۷).

پژوهش حاضر به طراحی نقشه راه آموزش حرفه و شغل در حرفه کارگران معدن پرداخته است و با هدف تعیین ویژگیها و سطح بندی مشاغل بر اساس نظام بین المللی طبقه بندی مشاغل، طراحی مسیر توسعه شغلی در حرفه مورد نظر، شناسایی شایستگی های حرفه مورد نیاز در بازار کار، طراحی مدل شایستگی حرفه بر اساس معیارهای عملکرد و طراحی مدل ارزشیابی شایستگی حرفه بر اساس معیارهای عملکرد انجام گرفته است.

روش اجرای پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف از نوع تحقیق کاربردی (Applied Research) و از نظر روش مطالعه از نوع تحقیقات آمیخته (Mixed Method) بود. تیم های تحقیقاتی حاضر در پروژه دست به مطالعات جهانی و تطبیقی با عنایت به عبور از سطح Global به Local و زیر ساخت های جامعه بومی اقدام نمود. بر اساس مختصات آموزش های غیر رسمی و معیارهای تعیین شده در قانون نظام جامع و چارچوب صلاحیت حرفه ای ملی و مبانی نظری آموزش مبتنی بر شایستگی حرفه ای به شرح زیر انجام شد.

الف- طراحی سند استاندارد شایستگی حرفه - شغل شامل :

۱. روش مطالعه دنیای کار

۲. روش عملیاتی نیازسنجی دنیای کار

۳. روش انتخاب حرفه ها

۴. روش عملیاتی نیازسنجی شغلی

۵. روش تحلیل حرفه - شغل

ب- طراحی سند استاندارد ارزشیابی شایستگی حرفه - شغل شامل :

۱. روش تحلیل شایستگی های حرفه ای

۲. روش تعیین استاندارد عملکرد شایستگی حرفه ای

۳. روش تعیین سطح شایستگی حرفه ای مبتنی بر استاندارد عملکرد

۴. روش تعیین نوع عملکرد برای اثبات شایستگی حرفه ای (درون داد، فرایند ، برون داد ،

محصول)

۵. روش تعیین نیازهای سنجش عملکردی
۶. روش های جمع آوری شواهد برای قضاوت در مورد شایستگی (ابزارهای سنجش)
۷. روش تعیین نوع تجهیزات برای سنجش شایستگی
۸. روش های تعیین شاخص سنجش شایستگی حرفه ای
- ج- طراحی سند استاندارد آموزش شایستگی شامل:
 ۱. روش ترکیب استاندارد شایستگی حرفه - شغل و ارزشیابی برای آموزش
 ۲. روش تعیین شناسنامه آموزش
 ۳. روش تعیین توالی پودمان- شغل بر اساس دنیای کار
 ۴. روش تعیین چرخه شایستگی در هر تکلیف کاری
 ۵. تعیین روش ارزشیابی مراحل شایستگی حرفه ای
 ۶. روش های سازمان دهی آموزش بر اساس پودمان - شغل و شایستگی حرفه ای
- د- طراحی سند استاندارد تجهیزات آموزشی شامل:
 ۱. معرفی استاندارد طبقه بندی محصولات محوری CPC
 ۲. معرفی استاندارد ملی طبقه بندی محصولات ایران کد
 ۳. روش تعیین مشخصات فنی؛ تجهیزات، ابزار و مواد مصرفی
 ۴. روش کدگذاری کالا های سرمایه ای، نیمه سرمایه ای و مصرفی
 ۵. طراحی ثبت مشخصات تجهیزات با مولفه های کد، مشخصات فنی، تعداد، کد کاربرد، کد شایستگی حرفه ای و تصویر
- و- طراحی سند استاندارد فضا بر اساس شایستگی شامل:
 ۱. طراحی فضا برای اجرای شایستگی و پودمان - شغل
 ۲. طراحی فضا مبتنی بر استقرار تجهیزات ثابت و غیر ثابت و نوع عملکرد
 ۳. طراحی فضا با قابلیت شکل دهنده ترکیبی برای پروژه محوری

روش گردآوری اطلاعات

برای گردآوری اطلاعات در این تحقیق از روش تحلیل محتوا، مصاحبه و پرسشنامه و همچنین از روش دیکوم بهره گرفته شد. همچنین در مطالعات بین المللی از شیوه جستجوی مدل‌های رایج و

تقریب آن به ساختارهای جامعه بومی با روش تطبیق استفاده گردید. برای مطالعه و اعتبار بخشی مدل یا مدل های مستخرج از روش خبرگان حرفه ای استفاده شد.

جامعه آماری

جامعه آماری در این تحقیق شامل اسنادبالادستی، بانک اطلاعاتی مشاغل ایران و اسناد، مدارک، سوابق بین المللی و بانک اطلاعاتی مشاغل در جهان بود. مهمترین بخش جامعه آماری شاغلین و جامعه خبرگان معدن بود که در طی اجرای طرح از نظرات آنها استفاده و بهره برداری شد. روش نمونه گیری در این تحقیق، نمونه گیری هدفمند بود و از روش گلوله برفی جهت انتخاب خبرگان حرفه ای استفاده شد. از آنجائی که مطابق استانداردهای بین المللی جهت تشکیل کارگاه دیکوم، از ۷ نفر از صاحب نظران استفاده می شود، لذا جهت تحلیل هر حرفه از ۷ نفر از خبرگان حرفه ای استفاد شد.



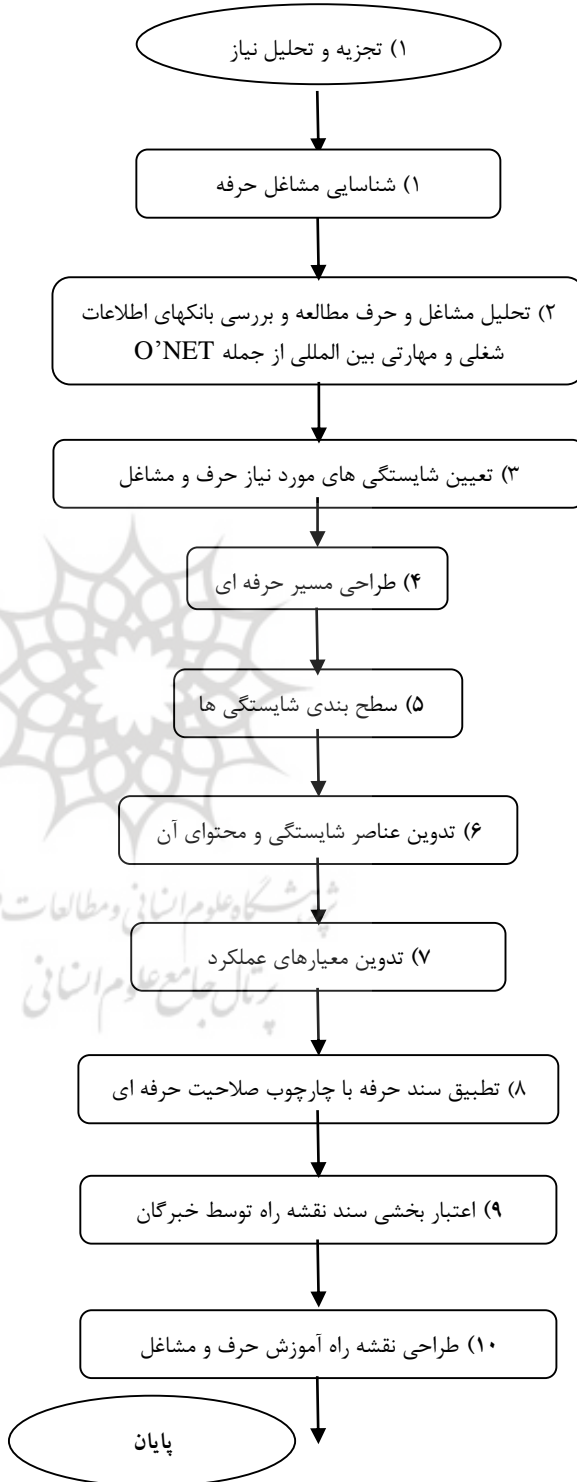
روش انجام پژوهش (شیوه اجرایی مراحل پژوهش)

مرحله تجزیه تحلیل

اعتبار بخشی

طراحی

تدوین



یافته های پژوهش

کارگران معدن در سه بخش سرپرستان، تخریبچی ها و مته صدیان انفجار و کارگران ساده معدن مورد بررسی قرار گرفتند. بر اساس نتایج جلسات دیکوم، تکالیف کاری مربوط به هر یک از آنها در جداول زیر آورده شده است.

				کد گروه شغلی		معدن	عنوان گروه شغلی
۳۱۲۱	کد واحد حرفه-شغل	4	سطح صلاحیت حرفه ای ملی	3	سطح مهارت ایسکو ۲۰۰۸	سرپرستان معدن	نام حرفه- شغل

تکالیف کاری										وظایف اصلی حرفه ای- شغلی حرفه		
برآورد لوازم و مواد مصرفی مورد نیاز معدن				برآورد تجهیزات و ماشین آلات مورد نیاز معدن				برآورد نیروی انسانی مورد نیاز معدن				برنامه ریزی فعالیتهای مرتبط با تولید در معدن
L3		۰۳		L3		۰۲		L3		۰۱		
شناسایی عوامل درونی موثر بر فرایند تولید در معدن				مشارکت جویی از پرسنل معدن برای برنامه ریزی و تصمیم گیری				زمانبندی و اولویت بندی فعالیتهای معدن				
L3		۰۶		L3		۰۵		L3		۰۴		
برنامه ریزی جهت تامین خدمات رفاهی و بهداشتی معدن				برنامه ریزی آموزشی بدو خدمت، حین خدمت و ضمن خدمت				شناسایی عوامل بیرونی موثر بر فرایند تولید در معدن				
L3		۰۹		L3		۰۸		L3		۰۷		
هماهنگی و همکاری جهت تحویل مواد استخراج شده از معدن										D1		
هماهنگی با واحد نقشه برداری جهت آماده سازی سایت معدن				هماهنگی با واحد آتش باری جهت آماده سازی سایت معدن				هماهنگی با واحد حفاری جهت آماده سازی سایت معدن				
L3		۰۳		L3		۰۲		L3		۰۱		

هماهنگی با واحد حمل جهت انجام حمل محموله های مورد نظر	هماهنگی با واحد تحلیله و بارگیری جهت آماده سازی سایت معدن	هماهنگی با واحد ماشین آلات جهت آماده سازی سایت معدن							
			۰۴	L3					
هماهنگی با واحد راهسازی جهت آماده سازی سایت معدن	هماهنگی با واحد تاسیسات، خدمات فنی و تعمیرگاه جهت آماده سازی سایت معدن	هماهنگی با واحد ایمنی جهت آماده سازی سایت معدن							
			۰۷	L3					
هماهنگی با واحد انبار	رفع تعارض بین واحدهای مختلف تحت سرپرستی								
			۱۰	L3					D2
محاسبه میزان مصرف و قیمت تمام شده مواد و منابع	کنترل ایمنی فعالیتهای واحدهای مختلف تحت سرپرستی	نظارت بر کیفیت و نحوه عملکرد ماشین آلات و تجهیزات							
			۰۱	L3					
نظارت بر عملکرد نیروی انسانی تحت سرپرستی	نظارت بر خدمات و محصولات نهایی استحصال شده	کنترل میزان پیشرفت کمی و کیفی برنامه ها با اهداف							
			۰۴	L3					
نظارت بر اجرای طرح بر اساس مشخصات فنی تعیین شده	نظارت بر رعایت دستورالعملها و ضوابط قانونی	کنترل موارد بهداشتی در سایت معدن							
			۰۷	L3					
تهیه گزارشات دوره ای									
			۱۰	L3					D3

				کد گروه شغلی	معدن	عنوان گروه شغلی
۹۳۱۱	کد واحد حرفه-شغل	۱	سطح صلاحیت حرفه ای ملی	۱	سطح مهارت ایسکو ۲۰۰۸	نام حرفه- شغل کارگران ساده معدن

تکالیف کاری				وظایف اصلی حرفه ای- شغلی حرفه			
جداسازی و اتصال قطعات مختلف ماشین آلات				همکاری در نگهداری ماشین آلات و تاسیسات معدن			
	۰۳	۱L			۰۲	۱L	۰۱
پاکسازی محیط سایت معدن از مواد زائد و پس ماندها				رفع موانع مسیرهای حمل و نقل و تردد			
	۰۶	۱L			۰۵	۱L	۰۴
حفاظت فیزیکی سایت معدن				انبارداری تجهیزات و ابزارهای مورد استفاده کارگران معدن			
	۰۹	۱L			۰۸	۱L	۰۷
				ارائه خدمات به سایر پرستل معدن			
						۱L	۱۰
							D1

منابع

- آزاد، ا. (۱۳۹۶) استانداردهای صلاحیت حرفه ای و بازار کسب و کار، چهارمین کنگره ملی آموزش عالی مهارت، فناوری و اشتغال دانشگاه جامع علمی - کاربردی، دانشگاه تهران
- آزاد، ا. (۱۳۹۶) چارچوب صلاحیت حرفه ای ملی و نقش آن در ارزشیابی یادگیری، ویژه نامه رشد آموزش فنی و حرفه ای، ارزشیابی مبتنی بر شایستگی، سازمان پژوهش و برنامه ریزی آموزشی.
- آزاد، ا. (۱۳۷۸) چهارچوب صلاحیت ملی ایران، دفتر طرح و برنامه های درسی، سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور، نگارش هفتم، تهران
- خلایقی، ع. ا. (۱۳۹۱) ویژگی های نظام آموزش فنی و حرفه ای استرالیا: درس هایی برای اصلاح آموزش فنی و حرفه ای ایران، نوآوری های آموزشی، دوره ۲، شماره ۵، ص ۶۷-۸۴
- ربیعی، ع. خادمی و نامخواستی، ن. (۱۳۹۲) موانع و راهکارهای توسعه کارآفرینی در سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور (مطالعه موردی اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان تهران، مهارت آموزی، دوره ۲، شماره ۷، ص ۲۵-۵۱.
- سپه پناه، م. فرشادیان، م. م. ایمانی، ا. ظاهری، ح. (۱۳۹۴) بررسی وضعیت اشتغال مهارت دانش آموختگان سازمان فنی و حرفه ای در بخش صنعت پس از اتمام دوره آموزشی (مطالعه موردی اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان کرمانشاه). مهارت آموزی، دوره ۴، شماره ۱۳، ص ۱۳۵-۱۵۰.
- نجات بخش، ی. رستگاریپور، ح. (۱۳۹۵) اولویت بندی زمینه های سرمایه گذاری در بخش صنعت، معدن و تجارت با استفاده از روش تاپسیس فازی، چهارمین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، برلین: آلمان
- وبسایت وزارت صنعت، معدن و تجارت (gov. mimt. www)
- Global inventory of regional and national Qualifications frameworks (2017)
- Harris, R., Guthrie, H., Hobart, B. & Lundberg, D. (1995) Competencybased education and training: between a rock and a whirlpool, South Melbourne: Macmillan Publishers Australia Pty. Ltd.
- Hodge, Steven. (۲۰۰۷). The origins of competency-based training. (47) 107-209.
- Level -setting and recognition of learning outcomes (2015) UNESCO
- Norton, R.E., Harrington, L.G. & Gill, J. (1978). Performance-based teacher education: the state of the art, Athens, Georgia: American Association for Vocational Instructional Materials.
- Qualification frameworks from concept to implementation (2012), European Training Foundation (ETF)

- Qualification frameworks in Europe (2015) European center for the development of vocational training (cedefop)
- The dynamics of qualifications: defining and renewing occupational and educational standards, European Centre for the Development of Vocational
- Tuxworth, E. (1989). 'Competence based education and training: background and origins', in Burke, J.W. (ed.), Competency based education and training, Oxon: Falmer Press, 10–25.
- Volum 1 .thematic chapters ,unesco institute for lifelong learning (UIL) , uropean center for the development of vocational training (cedefop)
- Volum 2 .National and regional cases,unesco institute for lifelong learning (UIL) , uropean center for the development of vocational training (cedefop)

