

零工经济背景下高职教师职业跨界能力培养的困境与出路

蒋越

[摘要]高职教师作为教育发展的第一资源,提升自身职业跨界能力已经成为顺应数字化新时代巨大变革、引领高职教育应对数字化创新以及新时代高职教师群体驱动自身职业发展的必然要求。“双师”素养模糊与高职跨界类型自身特性的冲突、校企组织边界壁垒、封闭的职业生涯发展渠道、滞后的社会服务供给能力,致使高职教师职业跨界能力培养面临多重现实困境。因此,建议通过整合与重组,夯实“双师”素养培育体制机制;跨界与融合,构筑教师跨界能力培养的校企命运共同体;优化与重构,打造多元化的教师职业发展通道;赋能与成长,拓宽高职教师社会服务渠道,以实现高职教师职业跨界能力的培养和提升。

[关键词]零工经济;高职教师;职业跨界能力;培养

[作者简介]蒋越(1984-),女,山东淄博人,淄博职业学院,讲师,硕士。(山东 淄博 255314)

[基金项目]本文系全国教育科学“十三五”规划2018年度教育部青年课题“零工经济背景下高等职业院校大学生职业跨界能力培养路径研究”的阶段性研究成果。(课题批准号:EJA180473,课题主持人:蒋越)

[中图分类号]G715 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1004-3985(2021)11-0059-07

DOI:10.13615/j.cnki.1004-3985.2021.11.009

“2019年零工经济对GDP总增量的贡献度为10.43%,对GDP增长率的拉动为0.64%,预计到2035年,零工经济占GDP比重将达到6.82%,对GDP增量的贡献将达到13.26%。”^①伴随着零工经济不断蓬勃发展,以斜杠青年为代表的多职业就业现象和群体不断发展壮大,其具备的较强职业跨界能力成为就业市场的新风尚。教师肩负着塑造灵魂、塑造生命、塑造人的时代重任,是教育发展的第一资源,学生职业能力培育与高职教师水平有着重要的关系。面对零工经济下就业市场新变化和就业能力新需求,高职教师唯有培养和提升自身职业跨界能力,才能更好地培育出适应零工经济市场需求的创新型高素质技术技能人才。

一、新时代高职教师职业跨界能力培养的必要性

(一)顺应数字化时代新需求巨大变革的应然之举

1. 跨界融合成为经济发展新常态。首先,跨界融合成为产业升级的新常态。一方面,以人工智能、大数据等为代表的数字技术通过产业间要素重组、互相渗透、边界消融和加乘借力,衍生了大量新模式新业态,其与生俱来自带跨界融合属性;另一方面,数据成为重要的生产要素,数据价值化加速推进,数字产业化规模不断提高,“2019年,中国数字产业化增加值规模达7.1万亿元,占GDP比重7.2%,同比增长11.1%”^②,跨界融合已成为新一轮产业升级的大趋势。其

次,跨界融合成为企业创新的重要手段。随着数字技术与实体经济不断融合,企业借助数字技术通过组织结构、运营体系等的纵向跨界融合和企业间横向跨界融合实现跨领域、跨产业、跨行业的资源对接,寻找新的价值增量,实现企业创新。最后,跨界融合成为新消费时代的新常态。一方面,消费层次不断提升,品质消费、服务型消费和享受型消费成为主流;另一方面,消费需求多样化、精细化和个性化升级,驱使消费行业不断融入新技术、新创意和新手段,扩展消费边界、进行模式创新和实施跨界融合。

2. 职业跨界成为数字时代的新常态。各种数字平台的兴起,传统的“企业+员工”逐步演变为“平台+个人”“项目+个人”等新模式,共享用工、跨界用工等灵活用工方式大量涌现,劳动者可以根据自己的兴趣、时间、技能等自由裁量劳动时间、地点及角色,将自身劳动进行最大价值分配,与多个企业、平台、项目建立多样化劳动关系。而且数字技术使得职业界限模糊和融合速度加快,新旧职业体系不断迭代,以多技能和多身份职业的个人职业体系与以职业IP为代表的零工经济逐步成为新的商业体系。

(二)引领高职教育应对数字化时代伟大革新的实然之为

1. 高职教育要引领数字化时代的新发展。当下以“云大物移智”等为代表的新数字技术引发了政治、经济、社会的整体性数字变革,人机共存和协同成为数字社会的基本关系,跨界融合、共创分享成为数字时代的基本特征,个体数字化生存成为数字时代的基本需求,这必然要求教育体制进行数字化革新。当前,作为人尽其才的助推器,如何及时回应时代诉求,实现人才数字化转型,打造数字人才矩阵,为经济社会发展和产业转型提供合格的数字人才供给,进而促进社会公平、实现前沿引领,成为高职教育需要回答的时代命题。

2. 高职教育要应对教育场域的新变革。首

先,数字时代改变了教育对象。当前的高职学生主体成长于数字时代、对于数字技术和各种通信工具使用非常熟练,凭借互联网技术,利用UP主、VTB等数字化身份,对知识、经验等进行创造性转化和创新性发展,成为知识、经验等的消费者、传播者和生产者,教育的知识权威和学术垄断地位在一定程度上受到挑战和动摇。其次,数字技术形塑了教育新生态。VR、大数据等技术应用给教育教学环境、手段与方法、内容与形式、分析与评估以及组织样态等带来了一系列革命性变革,虚拟教育和现实教育不断共时、交互、跨界和融合,开放、共享、互联互通的数字教育生态圈不断形成。最后,数字治理助力高质量发展。面对教育新生态的变化,数字治理成为解决教育系统短板和不足、推动高职教育治理现代化,实现数字时代高职教育高质量发展、迈进教育强国和构建中国特色化、类型化职业教育体系的必然选择。

3. 高职教育要正视就业新动向。职业教育与就业密不可分。从宏观来看,未来10年,有4~8亿人的工作将完全被自动化取代而面临失业,7500万~3.75亿人需要重新转换职业,同时数字化和自动化将带来更多新的就业机会,预计未来5年将创造9700万个相关工作岗位,而拥有特定专业技能(尤其是数字技术相关技能)对获取中高端就业机会至关重要,就业市场正走向更加频繁的职业转换和多元化职业趋势的时代。从微观上看,一方面,企业数字化转型持续加速,目前全球超过80%的企业高管正在加速布局,推进工作流程数字化,而50%的雇主则希望加快实现企业部分岗位的自动化,企业出于节约成本、开放式创新等原因,也愿意采用跨领域、跨工种、跨行业、跨区域等多种灵活用工方式;另一方面,微商、电商、网络直播等多样化自主就业、分时就业、跨平台就业、多雇主间灵活就业等就业新模式新业态满足了劳动者兴趣展示、自我能力发挥、实现自我价值等的更高需

要,使得个体进入了自我创生的自雇佣时代,零工经济、云劳动成为现代劳动力市场的新风尚,职业培训、终身教育成为就业市场的迫切需求。这从客观上要求职业教育要依据多元化教育主体的需求提供灵活、优质、协同、精准、高效、终生的教育服务,进行时代性的数字化革新和颠覆性创新,帮助未来工作者做好应对已知或未知的数字化风险和挑战的准备。

(三)推动新时代高职教师数字化时代新发展的时代必然

1. 服务地方经济社会发展的新要求。随着我国高职教育改革的不断深入,要求高职教师在能够培养高素质劳动者和技术技能人才的同时,还要具备应用技术服务企业生产、新产品开发转化与民间技艺传承创新、服务乡村振兴战略、高技能人才培训与继续教育的能力。这必然需要教师具有跨界、跨区域的知识结构和视野,以及集教学、技术研发、科研服务于一身的综合能力,这样才能更好地满足时代要求。

2. 职业教育类型属性的新要求。首先,高职教育是一种跨越学习与工作、跨越专业与职业、跨越学校与企业的跨界性教育,客观上决定了高职教师要拥有集成跨界的思维,在多元社会情境中,培养综合性、跨界性的能力来满足市场、行业、企业和社会的要求。其次,产教融合、校企合作是办好职业教育的关键所在,职业教育灵活采用的订单班、现代学徒制等多种人才培养模式需要高职教师既能够从事教师职业,满足职业教育改革发展的需要;也能从事如精算师、工程师等行业专业技术的职业,具备职业跨界能力,引领行业、企业发展前沿,对接、策应产业结构调整,与经济社会发展需求相嵌套。最后,技术工人和农民工等非传统、多元化生源的出现,要求教师具备跨界企业培训和职业培训、跨界社区教育与终身教育的能力,从而推动我国高职教育实现学历教育、社会培训并举和有机融通。

二、高职院校教师职业跨界能力培养的现实困境

(一)“双师”素养模糊与高职跨界特性冲突,忽略了跨界能力培养

1. “双师型”教师认定缺乏统一、科学的国家标准。目前,我国将“双师型”教师队伍建设作为高职教育高质量发展的关键因素。但“双师型”教师作为国家职业教育对职业教育教师专业化发展的标准界定和理想称谓,对其认证却缺乏统一、科学的国家认定标准和资格标准,“双证书说”“双职称说”等的认定标准众多,国家级的“双师”统一资格标准尚未明确,给我国的“双师型”教师队伍建设带来了困扰。

2. 职业教育类型特征日益突出,但师资队伍建设略显滞后。一方面,高职教育作为类型教育的定位时间较短,类型化、特色化发展定位和标准等尚未彰显,因而无法对高职教师的激励和考评等形成类型化、统一化、特色化的衡量标准;另一方面,随着新模式新业态的不断出现,专业、技术等跨界融合需求不断提升,对岗位、职业和技能跨界性要求也不断提高,高职教育长期以来形成的注重简单的、单一技能或单一岗位职业能力培养以及碎片式、拼接式培训已不利于高职教师跨界能力的形成和培养。

(二)校企组织边界壁垒,阻隔了跨界能力锻造

1. 校企组织异质性壁垒阻隔了跨界能力锻造。首先,校企双方目标异质性。企业与高职院校承担社会角色和功能不同,各自行为逻辑存在异质性,导致双方对合作预期目标的理解有较大差异,使得不同行为主体行为出现偏差,存在各种异质性行为。其次,校企协作异质性。一方面,长期以来高职院校遵循行政计划管理的内在逻辑,校企合作的需求往往出于政策导向的单向供给,因而更注重校企协作的社会性而非经济性;另一方面,企业作为高职教育的另一主体长期以来缺位,参与职业教育的意愿较

低,导致校企合作的内生动力不足,作为市场经济主体,企业更加注重企业投入所带来的投资率和回报率,教育公益性与企业趋利性的矛盾导致无法形成主体间良好的协作循环。

2. 校企耦合度不高,无法形成高职教师跨界能力锻造合力。一方面,从时间上来看,人才培养的长周期性、人力资源的开放性和培养效果的滞后性与企业人才需求的即时性、短期性存在矛盾。高职教师职业跨界能力的锻造不仅需要理论学习,更需要在长期实践中不断打磨和积累,需要学校、企业、高职教师三方进行长期规划和持续投入,但在这个漫长的过程中,企业面临着灵活多变的市场需求导致的人力即时性需求变化、人力资源的开放性导致能力强的高职教师被其他更好的企业挖走或者自己选择跳槽等师资培养与就业场域分离的一系列风险,致使校企收益呈现非均衡性,因而缺乏对高职教师培养的信任和动力。另一方面,从空间上来看,高职教育专业设置、人才培养等与区域经济社会发展需求存在矛盾。部分高职院校盲目追求举办热门专业或者是培养高大上人才,而没有紧跟区域经济社会发展需求,所以只能孤身承担起高职教师培养的职责,无法与外界形成高职教师职业跨界能力锻造的合力。

(三)封闭的职业生涯发展通道,阻滞了跨界能力塑造

1. 封闭的职业生涯体制与多样化师资需求的矛盾。高职教育的跨界性要求建立一支数量充足、专兼结合的师资队伍,企业兼职教师作为高职院校高水平师资队伍的重要组成部分,承担着培养学生职业角色、职业技能等重要使命,虽然各大高职院校都出台了对兼职教师的管理办法,但大多是从聘任条件、标准等管理视角做出的常规性规定,尚未从兼职教师职业发展角度或者将专任教师和兼职教师置于同等地位进行整体职业生涯规划,往往带有临时性、短视性和功利性的特点;同时,校企资历、职务任职转

化互认体系尚未建立,学院教师的企业实践经历和职业资格证书与企业教师兼任任教的授课经历及荣誉证书等仅能作为其职业发展或者职业能力的认定,无法实现校企转化互认,无法形成培养合力,导致校企双方教师的职业发展路径被锁定,阻滞了高职教师多元跨界能力塑造。

2. 封闭的职业发展渠道与高职教师多元化发展需求的矛盾。一方面,国家高职教师特色评价体系尚未形成。高职类型属性定位较短以及国家暂未出台统一的“双师”素养认定标准,尚未形成类型化、特色化的“双师”素养评价性指标和评价标准。另一方面,分类评审指标尚未建立。高职院校人员众多及岗位类别繁杂,“一刀切”的评审指标无法兼顾不同类型、层级结构教师的多样化发展需求,无法引导高职教师实现自身跨界能力提升。

(四)滞后的社会服务供给能力,消解了跨界能力提升

1. 从供给方来看。首先,高职院校层面,缺乏社会服务系统性、整体性的顶层设计。社会服务成为高职教师单一的、自发的零星行为,没有形成系统的、整体的社会服务保障、考核激励机制等,无法聚集优势资源形成有效合力,实现社会服务有效供给,导致社会服务存在表象化、形式化和功利化的问题,达不到提升高职教师职业跨界能力的目的。其次,部分高职教师认为做好日常教学、科研和学生管理等本职工作即可,缺乏提供社会服务的内生动力和意愿。最后,部分高职教师社会服务能力不强,缺乏行业企业管理经验和技术水平,无法给行业企业带来所需要的产品研发、技术孵化、员工培训等社会服务。

2. 从需求方来看。一方面,社会各方对高职院校认同感和信任感比较低,认为高职院校师资力量薄弱,缺乏必要的技术开发、人才培养等基础条件和能力,担心其无法提供高质量的社会服务,更愿意选择实力更强的科研院所或高

校;另一方面,地方中小微企业作为高职院校社会服务的主要对象,部分中小企业生产和教育功能弱,不具备人才培养的资质和行业代表性,在技术攻关、产品升级和人员培训等方面缺少长期规划的眼光、实力和魄力,更愿意选择顶岗实习、毕业就业等单一浅层次的社会服务形式来满足自身的需求,难以满足高职教师跨界能力提升的需求。

三、新时代高职教师职业跨界能力培养的出路

(一)整合与重组,夯实“双师”素养培育体制机制

1. 构建国家统一的职教教师“双师”素质资格标准体系。首先,制定国家职教教师“双师”素质资格标准。基于国家产业发展战略,结合区域产业行业发展需要和高职院校发展特色,形成基于校本—区域(行业产业)—国家的职教教师“双师”素质资格标准体系,对“双师型”教师的师德标准、准入条件、考核与评价等形成统一的国家标准。其次,形成多元化职业资格标准目录体系。在国家“双师”素质资格标准的指导下,对现有的“双师”素质认定标准和要求进行整合与重组,形成分类别、分类型、分行业(产业)、分层次的多元化职业资格标准目录,并根据新技术、新职业等变化进行动态调整,为“双师型”教师提供认证尺度。再次,定期开展教师职业资格认证。依照国家“双师”素质资格认定标准,引入权威、专业的第三方机构,结合不同区域和行业产业需求、高职院校类型、教师职业发展阶段和个人发展目标,探索特色化、个性化、递进等级式的职业资格认证标准和体系,开展定期教师职业资格认证。最后,完善职业教师退出保障机制。对难以胜任岗位或者有其他发展意向的教师,进行个性化的再就业指导 and 培训,帮助其自我提升,为其转岗和再就业创造条件。

2. 构建职业教育类型化体制机制。一方面,

高职院校要以“双师”素质建设为龙头,与跨界师资建设互为表里,主动对接区域产业发展需求,整合原有制度体系,进行组织资源重组和变革,构建起与“双师”素养培养相配套的一系列职业教育类型化体制机制,实现自身特色化、类型化的高质量发展,满足国家和社会对职业教育发展的需求;另一方面,高职院校要及时关注行业企业发展新动态和新需求,了解岗位、职业和技能新变化,从注重教师单一技术技能培养转向注重师范性、专业性和职业性的三性融合的综合培养培训,强化高职教师的职后培训与专业化教育,落实五年全员轮训制度,优化教师培养的方式方法,建设全职业生涯、开放式、数字化和个性化的职业教师专业化发展体系。

(二)跨界与融合,构筑教师跨界能力培养的校企命运共同体

1. 建设跨界融合、共融互促的校企命运共同体。首先,利用新技术打破组织边界壁垒,实现组织边界不断延伸、拓展和融合。一方面利用区块链技术分布式储存、去中心化等特征消解高职院校和企业合作中出现主体地位差异,实现企业技术性“补位”,构建企业学校教育协同新常态;另一方面,通过5G、量子技术等技术的不断融合发展,重塑职业教育形态,重构职业教育生态,构建全时域、全空域及全受众的泛在职业教育,形成校企命运共同体新生态。其次,加强与企业需求的关联和对接。通过校企双方异质性资源的跨界融合、要素共享和优势互补,寻找校企合作利益共同点,凝聚校企合作共识点,形成校企合作的共意识,加强校企双方关系互信,强化校企合作目标的一致性,构建起校企主导、政府推动、行业指导、学校企业双主体实施的合作机制,形成常态化、系统化的教师职业跨界能力培养机制。最后,通过精准分析、精准定位和精准互动,实现校企双方能力混合与互补。一方面,企业要不断延伸市场领域跨度,提升自身实力水平,积极与高职院校合作,建设产学研

培基地,为技术转化、人才培养等提供支持;另一方面,高职院校要以企业需求为着力点,加强技术创新合作,实现与企业能力兼容和协同,建立校企管理协同机制,提高校企间异质性协同能力和水平,实现校企双方最优联结。

2. 提高校企耦合程度,形成高职教师跨界能力锻造合力。首先,高职教师职业能力需要在完善的校企合作体制机制下才能不断得到提升,而校企合作,利益是基础,资本是纽带,必须在“利益”和“资本”两个方面下功夫。校企双方要通过长周期的制度化安排,打破一方对另一方结构性压制和依附性生存,改变校企合作“一头冷一头热”的壁炉现状,通过创设校企合作利益长效机制,正视企业作为经济主体的利益诉求,实现校企收益均衡性分配,保障校企双方共同利益,形成互促共进的良性循环。其次,校企双方创新设置产业教授、技术特派员等岗位,吸引能工巧匠、技能名师等优秀人才加入师资队伍,以产业学院、基地建设等项目有效运作,拉近校企之间的距离,架设校企沟通的桥梁,畅通校企双方人才交流渠道,实现校企双方师资互聘互认、双向培养、自由流转和动态调整,构建起教师能力培养联合体。最后,高职院校要坚持面向市场、服务发展、促进就业的办学宗旨,针对区域经济社会发展需求部署有针对性的发展规划。一方面,高职院校要从区域经济和产业发展需求出发,合理化教育布局,着力提升自身专业及专业群特色和水平,提高教师队伍素质和能力,为区域经济社会发展输送合格人才;另一方面,加强与区域内社会各方要素整合与契约合作,发挥高职院校特色和优势,建设开放式、共享式的优质资源,实现高职院校与区域经济社会发展共生共长。

(三) 优化与重构,打造多元化的教师职业发展通道

1. 打造多元化教师职业发展通道。首先,建立校企师资零工管理平台,实现校企双方师资

数字化采购和供需精准对接。高职院校要将企业教师需求纳入学院高水平师资队伍建设中进行合理规划和设计,通过建立校企师资零工管理平台,实现校企双方师资数字化采购和校企供需精准对接、精准服务,达到校企师资分时段、分专业、分层次及分类别的常态化、动态化和专业化管理,实现与学院教师同等地位、同等待遇和同等规划。其次,建立校企资历、职务任职转化互认体系。以“双师”素质培养培训为突破口,找到校企师资职业发展共同点和公益点,构建校企资历、职务任职转化互认体系,实现高职院校专任教师实践经历、职业资格证书和企业教师授课课时、荣誉证书等校企互认互通,实现校企双方职业发展横向贯通,打造多元化的教师职业发展通道。最后,实现教师分类管理。高职院校要从自身特色、发展定位以及区域经济社会发展需求出发,构建符合职业教育类型化发展的分类分层师资管理机制,出台高职教师类型化分类分层标准,对高职教师进行分类分层培养、分类管理、分类考核等,引导高职教师明确自身定位、满足其多元跨界能力塑造需求,建设优势互补、各有所长的高水平结构化教师团队。

2. 优化与重构职业发展通道,拓宽教师终身从业的发展空间。首先,构建高职教师特色化专业技术职务评价体系,强化“双师”素质导向,制定能够体现职业品德、技能水平等“双师”素质的考核评教标准,形成类型化、个性化的职业发展评价标准。其次,构建科学化、差异化的评价指标体系,创新多元化评价方式,推行体现“双师”素养的代表性成果制度,以高职院校职称评审办法为切入点,构建教师个性化核心价值和能力,引导教师做好职业生涯规划。最后,根据高职教师分类分层标准,针对不同类型、不同层次、不同专业门类、不同学科领域、不同岗位类型等教师发展需求,制定个性化、针对性的分类评审指标,不断优化与重构高职教师职业

发展通道,拓宽终身从教的发展空间。

(四)赋能与成长,拓宽高职教师社会服务渠道

1. 高职院校要进行系统性、全局性社会服务顶层规划设计规划。一是运用数字技术建设集技术孵化、文化传承等功能于一体的“智能化+平台化”社会服务中心,引入政府、行业企业等利益方资源,将零散、多样的社会服务资源进行整合,实现供需双方快速匹配和“项目+个人”精准对接,打造社会服务零工市场,发挥平台的辐射引领作用,实现区域社会服务的去组织化和再组织化,形成多层次、多形式、广地域、宽专业的社会服务高效联动机制,拓宽高职教师社会服务渠道。二是形成与社会服务中心配套的机构、人员和制度等资源集合,发挥资源的“集群效应”,运用大数据分析技术,实现从“项目落地—项目实施—项目评价”的全时段、全过程和全方位的精准指导、流程追踪与绩效考核,构建多主体、开放式、多领域的社会服务零工生态圈。三是将社会服务绩效反馈到高职教师教研、育人等工作中,激发内生动力和服务意识,实现教师从零工到长工、从被动接受到自愿自发,引导其职业跨界能力螺旋提升,赋能高职教师成长。四是高职教师要发挥自主能动性,积极主动开展社会服务,通过专业优势与社会实践的有机结合,实现自身职业跨界能力提升。

2. 高职院校要利用好和肩负起新时代的历史机遇与时代使命。一是高职院校要将职业教育作为面向人的终身教育、面向市场的就业教育、面向能力的实践教育、面向社会的跨界教育这一类型特征和办学定位落到实处,努力提升综合实力和特色,回应时代和人民对优质教育的诉求,推动教育改革与社会发展的深度融合、高效联动,赋能经济社会高质量发展。二是高职院校要讲好职教故事,传播职教正能量,改变高职院校实力弱小、师资水平不高等历史偏见和刻板印象,为高职教育发展营造友好

健康的外部生态。三是高职院校要结合区域产业行业目录,分析企业发展需求和规划,与企业开展有针对性的分类式合作,通过企业信息库、岗位技能标准库等资源建设,在满足校企多层次、多类型的需求过程中助力教师职业跨界能力成长。

数字技术推动教育主体模糊化和历程终身化,教育方式即时性和场域跨界性使得高职教育最终走向多元化、多主体、多层次、多类型、无边界组织模式,未来高职教师必将面临学术人、技能人、文化人、教育人等多重职业角色以及更加复杂、多元的教育情境,如何从零工视角看待未来多重职业角色以及所需职业跨界能力,进而重建能力结构、重塑教学理念和重构综合素质,成长为跨界型、融合型以及整合型的未来教师,将成为新时代高职教师面临的新课题。

[注释]

① 清华大学社会科学学院经济学研究所,北京字节跳动公共政策研究院.互联网时代零工经济的发展现状、社会影响及其政策建议[EB/OL].(2020-11-12)[2021-02-20].<http://www.tioe.tsinghua.edu.cn/info/1109/1801.htm>.

② 中国信息通信研究院.中国数字经济发展白皮书(2020)[EB/OL].(2020-07-10)[2021-02-20].<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1671829565921459468&wfr=spider&for=pc>.

[参考文献]

[1]楼世洲,岑建.产教融合视角下高职院校“双师型”教师团队建设的创新机制[J].职业技术教育,2020(3):7-11.

[2]陈子季.用系统思维下好“职业教育一盘大棋”[N].中国教育报,2020-12-03(1).

(栏目编辑:孙苹 刘杰)