**JUST Training Fiche: Kľúčové kompetencie 21. storočia na pracovisku**

| **Názov** | Kľúčové kompetencie 21. storočia na pracovisku | |
| --- | --- | --- |
| **Kľúčové slová** | adaptabilita; flexibilita; analytické myslenie; kritické  myslenie; kontinuálne učenie; mäkké zručnosti (soft skills) | |
| **Autor** | Slovak Business Agency | |
| **Jazyk** | Slovenský | |
| **Ciele** | Cieľom tohto modulu je predstaviť **mäkké zručnosti, ktoré sú dôležité pre 21.storočie na pracovisku**, vysvetliť ako ich možno **zlepšiť** a **využiť tak v práci ako i v živote**. | |
| **Ciele vzdelávania** | * Oboznámenie sa so základnými konceptmi, ktoré sú prezentované v tomto module * Rozvoj mäkkých zručností a schopnosť uplatniť ich na pracovisku * Pochopenie príležitostí a výziev, ktoré ponúkajú vybrané mäkké zručnosti | |
| **Okruhy tréningov** | **Etika v podnikaní** |  |
| **Digitálne zručnosti** |  |
| **Mäkké zručnosti (Soft skills)** | **X** |
| **Inteligentná práca (Smart working)** |  |
| **Obsah** | **Kľúčové kompetencie 21. storočia na pracovisku**  **Časť 1: Adaptabilita**  Sekcia 1.1.: Adaptabilita a flexibilita  Sekcia 1.2.: Adaptabilita na pracovisku  Sekcia 1.3.: Flexibilita na pracovisku  Sekcia 1.4.: Praktické príklady  **Časť 2: Analytické myslenie**  Sekcia 2.1.: Základy  Sekcia 2.2.: Umenie myslieť  Sekcia 2.3.: Pasca zvaná presvedčenie  Sekcia 2.4.: Otvorenosť, skepsa v kritickom myslení  Sekcia 2.5.: Povaha kritického mysliteľa  Sekcia 2.6.: Záverečná úvaha  **Časť 3: Kontinuálne vzdelávanie a stratégie učenia sa**  Sekcia 3.1.: Základy kontinuálneho vzdelávania  Sekcia 3.2.: Odnaučenie sa (unlearning)  Sekcia 3.3.: Stratégie učenia sa | |
| **Tréningový obsah** | **Kľúčové kompetencie 21. storočia na pracovisku**  Budeme rozvíjať zručnosti pre život a prácu, aby sme si dokázali prispôsobiť svoju prácu, keď sa zmenia okolnosti alebo keď potrebujeme rýchlo prejsť na inú úlohu. Toto je zručnosť riadenia seba samého.  **Časť 1: Schopnosti adaptability**  Prvá časť opisuje definíciu a význam pojmov adaptabilita a flexibilita a ich fungovanie vo svete práce. Učiac sa z perspektívy budúcnosti a zameraním sa na úspešnosť absolventov vstupujúcich do sveta práce zistíme, prečo je dôležité byť na pracovisku adaptabilný a flexibilný a prečo rozvíjať svoju adaptabilitu na vytvorenie lepšieho pracovného života. Schopnosť prispôsobiť sa môže rásť cvičením a praxou; preto identifikujeme niektoré príklady alebo osvedčené postupy, aby sme preskúmali, ako by sme mohli pristupovať k novým príležitostiam.  Adaptabilita je schopnosť byť flexibilný a prispôsobiť sa meniacim sa faktorom, podmienkam alebo prostrediu. Adaptabilita je na pracovisku vysoko cenenou zručnosťou. Pozrite si postrehy a myšlienky vedúcich pracovníkov (lídrov) z celého sveta o  budúcnosti práce v [mini-dokumentárnom filme](https://www.youtube.com/watch?v=K_Mku_lciF0). Pre niektorých ľudí adaptabilite a  môže byť adaptácia jednoduchá, zatiaľ čo pre iných môže byť zložitejšia. Ak chcete túto zručnosť v sebe rozvíjať, zvážte budovanie sebadôvery, vnímanie inej perspektívy a uvedomte si, že neúspech sa stáva.  Adaptabilita a flexibilita sú dva veľmi podobné pojmy, ktoré sa mierne odlišujú. Ak chcete byť adaptabilný, musíte byť flexibilný, ale ak ste flexibilný, nemusí to nevyhnutne znamenať, že ste adaptabilný. Inými slovami, flexibilita je súčasťou adaptability. Byť flexibilný v živote znamená, že môžete meniť svoje plány a ľahko sa prispôsobovať novým situáciám. Adaptabilita na pracovisku predstavuje schopnosť efektívne reagovať na rôzne scenáre a výzvy priamo na pracovisku. Byť prispôsobivý v práci vám pomôže reagovať na nové situácie, nové úlohy, nové projekty a nových klientov. Naučiť sa byť v práci adaptabilnejší si vyžaduje čas a sústredenie, ide skôr o cestu ako o konečný výsledok. Učenie sa mäkkým zručnostiam, ako je adaptabilita, nie je tak merateľné ako pri tvrdých zručnostiach, ale pre váš úspech môže urobiť rovnako veľa ak nie viac, ak ste vedúcim pracovníkom (lídrom) alebo členom tímu.  Adaptabilní ľudia si vytvárajú cielené zručnosti, procesy a rámce, ktoré im umožňujú rýchlo a efektívne riešiť rôzne situácie podľa toho, ako sa vyskytnú. Keď si túto zručnosť osvojíte, budete schopní čeliť každej zmene, ktorá vám príde do cesty. Centrum pre kreatívne vedenie rozdeľuje adaptabilitu do 3 kategórií:   1. kognitívna adaptabilita, 2. emocionálna adaptabilita, a 3. osobnostná adaptabilita.   Flexibilita na pracovisku je schopnosť vyhodnotiť udalosti a prispôsobiť sa úlohám ponúkanej práce. Flexibilita na pracovisku je tiež pracovná dohoda, v rámci ktorej má zamestnanec možnosť rozhodnúť, kde chce pracovať, v akom čase bude pracovať a ako bude pracovať. Príklady, z ktorých majú prospech obidve strany (zamestnávateľ-zamestnanec), sú rovnováha medzi pracovným a súkromným životom, zvýšená produktivita a lepšia reakcia na zmeny. Manažéri a vedúci pracovníci (lídri) na celom svete prechádzajú z tradičného spôsobu práce na nové a moderné spôsoby. Napríklad možnosť práce z domu, nezávislosť na pracovisku alebo možnosť dohody o pracovnej činnosti.  Malé podniky majú tendenciu adaptovať flexibilitu na pracovisku, pretože sa snažia znížiť náklady, pokiaľ ide o výdavky na služby (technickú infraštruktúru) a nájomné, vzhľadom k tomu že ich prevádzka nie je taká veľká a riadia malý počet ľudí.  **Časť 2: Analytické myslenie**  Druhá časť sa komplexne zaoberá významom a základnými zložkami vnímania, vysvetľuje jeho základné prvky a poskytuje návod, ako syntetizovať empirickú skúsenosť do múdrosti, a zároveň vedie adresáta k logickému uvažovaniu, prekonávaniu systémov presvedčení a vymenúva 12 povahových vlastností, vďaka ktorým sa môže stať vyhľadávaným kritickým mysliteľom.    **Základy v skratke**  Údaje sa transformujú na informácie, keď sa aplikuje význam alebo vzťah, a vedomosti sa získavajú zapamätaním si informácií; keď získavame vedomosti a vytvárame súvislosti, môžeme dosiahnuť vhľad, čo je schopnosť syntetizovať vedomosti na hlboké pochopenie problému, a nakoniec múdrosť, ktorá uľahčuje rozhodovanie na základe informácií.  **Umenie myslieť**  Poznávanie je schopnosť integrovať informácie získané vnímaním, skúsenosťami a osobnými vlastnosťami do nášho hodnotenia a interpretovania sveta, vrátane kognitívnych procesov, ako je učenie, pozornosť, pamäť, jazyk, uvažovanie a rozhodovanie; logické myslenie zahŕňa analýzu situácie alebo problému použitím rozumu a hľadanie možných riešení zhromažďovaním informácií, hodnotením faktov a prácou s množinou pravidiel alebo krokov, s cieľom určiť správne riešenie, čo je na pracovisku dôležité.  **Pasca zvaná presvedčenie (viera)**  Presvedčenia definujú náš osobný zmysel pre realitu a sú založené na skúsenostiach, rozume a predchádzajúcich presvedčeniach, čím vytvárajú dynamický kontext, ktorý formuje naše relatívne chápanie; keďže presvedčenia, rozum a skúsenosti sú založené jeden na druhom a neustále sa menia, naše porozumenie je na nich závislé.  **Otvorenosť a skepsa v kritickom myslení**  Otvorenosť znamená byť otvorený novým dôkazom, odpútať sa od presvedčení a prijať nezaujaté myslenie; zatiaľ čo skepticizmus zahŕňa spochybňovanie myšlienok, zdržiavanie sa úsudkov až kým nie sú zhromaždené všetky dôkazy, ochotu zmeniť stanoviská, keď je dostatok dôkazov, a nazeranie na zistenia z rôznych uhlov pohľadu a je zdravý ako protiklad prílišnej dôverčivosti a aby sa zabránilo zlým argumentom, ilúziám a úmyselným pokusom o zavádzanie a klamanie; skepticizmus, ktorý popiera možnosť poznania, je však sebazničujúci a skeptické skúmanie by sa malo používať na dosiahnutie informačných záverov a presvedčení.  **Povaha kritického mysliteľa**  Existuje 12 osobnostných vlastností, na ktorých treba pracovať, aby ste sa stali flexibilným, adaptabilným a komplexný kritickým mysliteľom, odolným a vyhľadávaným človekom a zamestnancom: zvedavosť, sebestačnosť, pozornosť, organizovanosť, tvorivosť, reflexia, otvorenosť, orientácia na cieľ, vytrvalosť, hľadanie pravdy, skepsa, vynaliezavosť.  Záverečnú úvahu smerujme k múdrosti. Čo si myslíte, že to je?  **Časť 3: Kontinuálne vzdelávanie a stratégie učenia sa**  Tretia časť definuje význam koncepcie kontinuálneho alebo celoživotného vzdelávania prostredníctvom základného porozumenia samotného procesu vzdelávania. Vzdelávací materiál vás motivuje k tomu, aby ste sa v svojej kariére stali konkurencieschopnými alebo jednoducho vás podnieti k osobnému rozvoju, ktorý vyvolá zmenu. Upozorňuje na výhody skupiny zručností, ktoré vám pomôžu prispôsobiť sa neustále sa meniacemu prostrediu, a poskytuje rady, ktoré treba dodržiavať aby bolo kontinuálne vzdelávanie alebo odnaučenie úspešné. Okrem toho, tretia časť popisuje najlepšie stratégie učenia vybrané kognitívnymi psychológmi, ktoré vám pomôžu vyťažiť z procesu učenia čo najviac.  Stretli ste sa už niekedy s pojmami ako e-learning, učenie sa praxou, vizuálne alebo iné učenie? Skúste porozmýšľať a vysvetliť, čo je podľa vás učenie.    Učenie môže byť proces, výsledok, zmena stavu, získavanie vedomostí, rozvoj, konceptualizácia, prežívanie, osvojenie si jazyka rôznych disciplín, zapamätanie a pochopenie, modifikácia behaviorálnej tendencie skúsenosťami, posilnenie správnych reakcií alebo oslabenie nesprávnych reakcií.  Kontinuálne vzdelávanie (známe aj ako celoživotné vzdelávanie):   * odkazuje na starý koncept, ktorého popularita stúpa od trendu neustáleho nedostatku zručností v popredných priemyselných odvetviach a od nástupu e-learningu; * predstavuje proces, kultúru a spôsob učenia sa novým poznatkom, schopnostiam a zručnostiam, ktoré si vyžadujú odhodlanie a špecifické metódy; * je nad rámec formálneho vzdelávania založeného na neustálom, sebamotivovanom a dobrovoľnom úsilí o profesionálny alebo osobný rozvoj; * prebieha prostredníctvom formálneho a neformálneho prístupu; * je tiež vhodným prístupom vzdelávaniu budúcnost na zlepšenie vašich vedomostí skôr, ako vznikne potreba.   Medzi rôzne formy kontinuálneho vzdelávania patria mentorské programy, partnerské diskusné skupiny, certifikačné programy, pracovné semináre (workshopy), relevantné online / offline zdroje, t. j. odber informačných bulletinov, výskumné databázy alebo YouTube kanál vášho záujmu; stretnutia zamerané na budovanie tímu (teambuilding); konferencie; študijné programy na pracovisku; učenie sa učením niekoho iného atď.  **Odnaučenie** je súčasťou kontinuálneho vzdelávania, pretože sa týka nahradenia známych a bezpečných vzorcov myslenia a správania novými a neznámymi. Aj keď vás vaše zručnosti priviedli do vašej súčasnej pozície, mohli by vás brzdiť v ďalšom napredovani alebo sú niekedy výsledkom nepredvídateľnej skutočnosti vis major, akú sme zažili počas pandémie, napríklad *vždy povedať áno, aj keď sa vám tým zvýši pracovná záťaž alebo významne zmení spôsob práce či vzdelávania sa , ako to bolo z dôvodu pandémie COVID-19.*  **Aké sú spôsoby aktívneho odnaučenia sa vo vašej práci?**  **Vyhľadávajte ľudí s rôznymi skúsenosťami.** Počúvajte ich, aby ste našli nový pohľad a novú perspektívu, aj keď s nimi nemusíte nevyhnutne súhlasiť.  **Zvyšujte svoju pozornosť testovaním si vlastných návykov.** Používanie nevedomých (automatických) zvykov môže vytvárať mentálne skratky. Skúste si niektoré návyky osvojiť a vedome sa ich odnaučiť, t. j. ak automaticky riešite problém, skúste sa opýtať na názor niekoho iného, alebo ak organizujete stretnutia, skúste to prenechať na niekoho iného.  **Položte si otázky,** ktorými viete predísť tomu, aby vaše doterajšie vedomosti obmedzovali vašu schopnosť predstaviť si nové možnosti. Napríklad: *Aké budú najvýznamnejšie zmeny vo vašej oblasti podnikania v roku 2030? Ktoré zo svojich silných stránok by ste mohli preniesť do akéhokoľvek iného odvetvia?*  **Stratégie učenia sa**  Odstup (spacing) – Ak chcete posilniť svoju pamäť pri učení sa nových vecí, skúste sa učiť po menších častiach. Aj keď ste schopní sa naučiť celú látku večer pred skúškou, pravdepodobne si ju za pár týždňov nebudete pamätať. Vďaka tejto metóde sa naučíte trochu informácií, potom ich trochu zabudnete a nakoniec sa ich znovu naučíte. Pri tejto stratégii si musíte vytvoriť študijný kalendár, do ktorého budete zahŕňať aktuálne a predtým naučené informácie.  Nácvik vo vyhľadávaní (retrieval practice) - Opakovanie si informácií bez učebných materiálov vám pomôže učiť sa efektívnejšie tým, že sa zmení spôsob ukladania informácií. Pokúste sa najskôr získať informácie z pamäte bez toho, aby ste ich napríklad len čítali z poznámok, a tým nadobudli mylné presvedčenie, že učivo už ovládate. Môžete skúsiť informácie nahovoriť, nakresliť alebo zapísať a potom ich porovnať s učebnými materiálmi alebo si ich overiť u učiteľa.  Prelínanie (interleaving) – Ak sa chcete naučiť novú zručnosť efektívnejšie a flexibilnejšie, môžete ju kombinovať s inými zručnosťami namiesto opakovaného precvičovania len jednej zručnosti.  Elaborácia (elaboration) - Táto technika nadväzuje na nácvik vyhľadávania informácií vytváraním prepojení v rámci informácií s použitím otvorených otázok (čo, ako, prečo) a hľadania podrobných odpovedí, napríklad formou krátkej diskusie v triede.  Konkrétne príklady – Pri učení abstraktných pojmov si predstavte konkrétne príklady. Pokúste sa myšlienky rozvinúť a overiť si ich v učebnici alebo u učiteľa.  Duálne kódovanie - Pri štúdiu venujte pozornosť textu a vizuálnemu zobrazeniu (grafom, obrázkom, schémam) a pokúste sa ich vysvetliť vlastnými slovami.  **Pozrite si** [**6-minútové video**](https://www.youtube.com/watch?v=xLkC-ODKQSc) **s pravidlami Elona Muska, ako sa naučiť čokoľvek rýchlejšie, alebo si pozrite tipy na písanie poznámok!** | |
| **Slovník** | **Adaptabilita na pracovisku:** Schopnosť efektívne reagovať na rôzne scenáre a výzvy na pracovisku.  **Flexibilita na pracovisku:** Schopnosť vyhodnotiť udalosti a prispôsobiť sa úlohám ponúkaného pracovného miesta. Jedným z atribútov flexibility na pracovisku je lepšia a **otvorenejšia komunikácia**.  **Presvedčenie (viera):** Systém viery je súbor presvedčení, ktoré má človek alebo spoločnosť o tom, čo je správne a čo nie, čo je pravdivé a nepravdivé.  **Kritické myslenie:** Kritické myslenie je druh myslenia, pri ktorom sa pýtate, analyzujete, interpretujete, hodnotíte a usudzujete čo čítate, počujete, hovoríte alebo píšete.  **Odnaučenie sa (unlearning):** Súčasťou kontinuálneho vzdelávania je nahradenie známych a bezpečných vzorcov myslenia a správania novými a neznámymi. | |
| **Sebahodnotenie** | 1. Čo je adaptabilita?   1. Adaptabilita je to isté ako flexibilita 2. **Adaptabilita je schopnosť, ktorú môžete využiť na efektívnejšie reagovanie na neustále sa meniaci svet.** 3. Adaptabilita je niečo, čo si nemôžete nacvičiť sami.   2. Aký je vzťah medzi vhľadom a múdrosťou?   1. Žiaden 2. **Múdrosť je schopnosť využívať vhľad na uľahčenie rozhodovania.** 3. Múdrosť podlieha vhľadu.   3. Čo je podstatou múdrosti?   1. Náboženská reforma, ktorej "cieľom je obnova človeka”, orientovaného na obraz boží. 2. **Schopnosť osvojiť si a spracovať informácie, ktoré dostávame z rôznych zdrojov (vnímanie, skúsenosti, presvedčenia atď.), a premeniť ich na vedomosť.** 3. Žiadna z uvedených možností   4. Prečo je dôležité používať logické myslenie na pracovisku?   1. Na pracovisku nie je dôležité používať logické myslenie. 2. Lebo mi to pomáha k lepšej organizácii práce a väčšej empatii medzi kolegami. 3. **Logické myslenie pomáha pri analýze problémov, brainstormovaní nápadov a hľadaní odpovedí. Zamestnávatelia chcú zamestnancov, ktorí dokážu navrhnúť správne riešenia, ktoré sú finančne opodstatnené, uskutočniteľné a realizovateľné.**   5. Prečo je presvedčenie (viera) nepriateľom skepticizmu?   1. Presvedčenie (viera) podporuje našu potrebu hľadať pravdu. 2. **Presvedčenie (viera) využíva mechanizmus, vďaka ktorému si sami “vytvárame zmysel” sveta okolo nás, čím sa viac prispôsobujeme hlavnému prúdu myšlienok tým, že budeme nasledovať svoju propagandu.** 3. Presvedčenie (viera) nie je v rozpore so skepsou.   6. Vyberte najlepšiu možnosť z 12 povahových vlastností kritického mysliteľa.   1. **Skepsa, otvorenosť a hľadanie pravdy.** 2. Konformnosť, lenivosť, dôvera. 3. Uzavretosť, tvorivosť, nejednoznačnosť.   7. Ktorý z nasledujúcich opisov sa vzťahuje na stratégiu učenia sa s odstupom?   1. Precvičujte rôzne zručnosti namiesto jednej opakovane, aby ste sa učili efektívnejšie. 2. Skicujte, hovorte alebo zapisujte, namiesto toho, aby ste si znovu čítali poznámky. 3. **Učte sa po menších častiach, aby ste si zapamätali viac a dlhšie.** | |
| **Bibliografia** | **Časť 1**   * Todd, S. (n.d.). *Importance of Workplace Adaptability and Flexibility*. Open Sourced Workplace. <https://opensourcedworkplace.com/news/importance-of-workplace-adaptability-and-flexibility> * Todd, S. (n.d.). *What is Workplace Flexibility? (Advantages for Employer and Employees)*. Open Sourced Workplace. <https://opensourcedworkplace.com/news/what-is-workplace-flexibility-advantages-for-employer-and-employees> * Indeed Editorial Team. (2022, June 21). *Adaptability in the Workplace: Benefits and Importance*. Indeed Career Guide. <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/adaptability-in-the-workplace> * Raeburn, A. (2022, July 12). *6 Tips to Increase Your Adaptability In the Workplace*. Asana. <https://asana.com/resources/workplace-adaptability-skills> * Saavedra, J. (2022) *Adaptability: Definition, Examples, & Tips.* Webpage Berkeley, <https://www.berkeleywellbeing.com/adaptability.html>   **Časť 2**   * Dwyer, Ch. (2019, April 5). *12 Important Dispositions* *for Critical Thinking* Psychology Today. <https://www.psychologytoday.com/us/blog/thoughts-thinking/201904/12-important-dispositions-critical-thinking> * Akadémia kritického myslenia (n.d.). *Čo je kritické myslenie.* AKM. <https://kritickemyslenie.sk/co-je-kriticke-myslenie/> * Dwyer, Ch. (2019, April 26). *Open-Mindedness and Skepticism in Critical Thinking* Psychology Today. <https://www.psychologytoday.com/us/blog/thoughts-thinking/201904/open-mindedness-and-skepticism-in-critical-thinking> * Usó-Doménech, J. L.; Nescolarde-Selva, J. (2015, January 14). *Open-Mindedness and Skepticism in Critical Thinking* Springer Link. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10699-015-9409-z> * Practice Aptitude Tests (n.d.). What Is Logical Reasoning? A Definition & Overview. Practice Aptitude Tests. <https://www.practiceaptitudetests.com/what-is-logical-reasoning/> * Information Factory (n.d.). Data To Wisdom Via Information, Knowledge & Insight. Information Factory. <https://theifactory.com/news/gaining-wisdom-from-data/> * Jay H. Bernstein—Kingsborough Community College - The Data-Information-Knowledge-Wisdom Hierarchy and its Antithesis   **Časť 3**   * Nesvig, B. (2014, March 04). 35 Inspiring Quotes About Learning. Dashe & Thomson. <https://www.dashe.com/blog/motivation/inspiring-learning-quotes/> * George Roberts. (2013, April 30). What is learning? [Videohttps://www.youtube.com/watch?v=EtT31Sn1Ukk * Merriam-Webster. (n.d.). *Learning.* https://www.merriam-webster.com/dictionary/learning * Malamed, C. (n.d.). *10 Definitions of Learning.* The Learning Coach. https://theelearningcoach.com/learning/10-definitions-learning/ * Nagpal, A. (2017, June 30). *7 Reasons Why Continuous Learning is Important.* LinkedIn. <https://www.linkedin.com/pulse/7-reasons-why-continuous-learning-important-amit-nagpal/> * Sword, R. (2021, August 11). *Why is Continuous Learning Important?* High Speed Training. <https://www.highspeedtraining.co.uk/hub/why-is-continuous-learning-important/> * Sharma, I. (2022, February 15). *Lifelong Learning is the New Normal. Here’s How You Benefit From It.* Emeritus. <https://emeritus.org/blog/benefits-of-lifelong-learning/> * Indeed. (2022, August 03). *12 Benefits of Continuous Learning at Work (Plus Tips).* <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/benefits-of-continuous-learning-at-work> * <https://www.dashe.com/blog/motivation/inspiring-learning-quotes/> * Tupper, H., & Ellis, S. (2021, November 04). *Make Learning a Part of Your Daily Routine.* Harvard Business Review. <https://hbr.org/2021/11/make-learning-a-part-of-your-daily-routine> * Sumeracki, M. (2021, November). *Six Strategies for Effective Learning: A Summary for Teachers.* The Learning Scientists. [https://www.learningscientists.org/blog/2019/11/28-1](https://www.learningscientists.org/blog/2019/11/28-1%20%20) * Gonzales, J. (2016, December 11). *6 Powerful Learning Strategies You MUST Share with Students.* Cult of Pedagogy. <https://www.cultofpedagogy.com/learning-strategies/> * Edutopia. (2022, November 16). *3 Ways to Make Learning Stick With Better Note-Taking.* <https://www.edutopia.org/video/3-ways-to-make-learning-stick-with-better-note-taking> | |
| **Iné zdroje** | * <https://www.youtube.com/watch?v=K_Mku_lciF0> * <https://www.youtube.com/watch?v=4dlq7HuUJtQ> * <https://www.youtube.com/watch?v=hXqqruJF9gI> * https://www.youtube.com/watch?v=xJM\_CQN8-ns * https://www.youtube.com/watch?v=lHaQtAXCckg * <https://www.youtube.com/watch?v=DbjZEDR5EXI> * <https://www.youtube.com/watch?v=46CYtwXH_aE> * <https://www.youtube.com/watch?v=W9CcdjEqUag> * <https://www.youtube.com/watch?v=cqRoGpSGFwk&ab_channel=TheArtofImprovement> * <https://www.youtube.com/watch?v=BKfCUY_8-z0> * <https://www.youtube.com/watch?v=4hu-8yPo8Pg> * <https://www.youtube.com/watch?v=KtsCD4RQiLU> * <https://www.youtube.com/watch?v=IX0rxQ_1K0w> * <https://www.youtube.com/watch?v=CyEBdF7qDFo> * <https://www.youtube.com/watch?v=wixEGpznyG8> * <https://www.youtube.com/watch?v=xLkC-ODKQSc> | |