



Innovointi

Tiimimestari® 106

Heikki Toivanen, senior team coach

Tatu Tuohimetsä, team coach

Valmennusmateriaalit



Ketä täällä on?
Arja, Ruotsin ope
Maria, englannin opettaja, olet kyllä kehittynyt opettajana!
Pia, Jämsä,
Marja, äidinkieli
Katri, pontuksen koulu, rehtori
Taina, Gradia kehittämispalvelut
Laura, riveria, hoitotyön opettaja
Kate, Gradia Jämsä, koulutus
Hanna, espanja ja Italia
Maarit, äidinkieli,
Eija, opetus
Mika, Jämsänkoski, logistiikka
Kari, fysiikka
Veli-Pekka, matkailuala, tiimisertitointi
Ilkka, englanti



KOTIIN KOKKILA- VAKSI:



X HULLUUS Kokeilu

• Hulluden määntelmä: "Tehdä samalla tavalla
Ochtaen en lopputulosta."

X TAJONNAN LAAJENTAMINEN

• LUE, KÄYSÖ, AJATTELE, ELÄ, REFLEKTOI, CIRJOITA

X BRÄNDI VIERAILU

• Mite brandi kiinnostaa/innostaa?

Next
Time

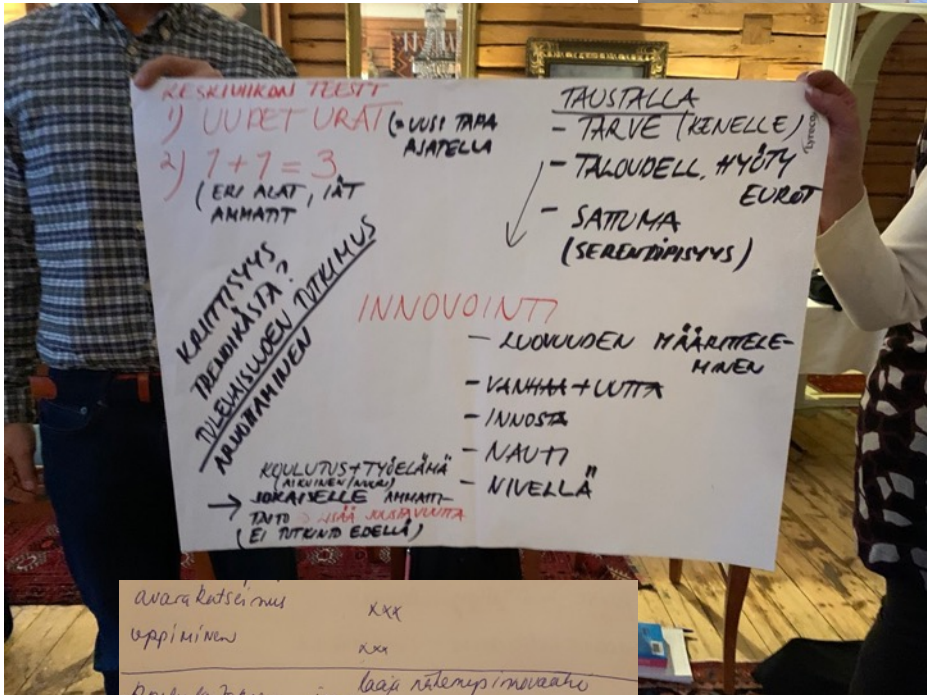
19-21.2.2020 BRÄNDI

Lyreco





1. Ikiaikainen
2. 1970-luku
3. Nykyaika



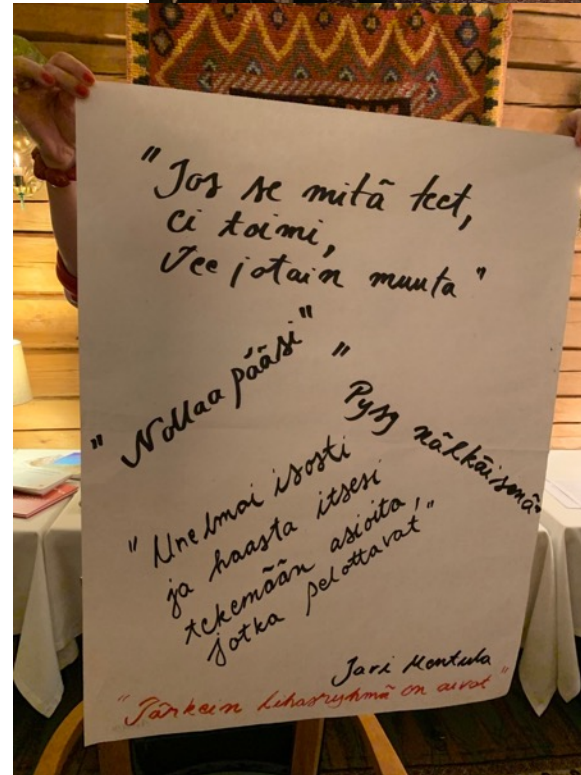
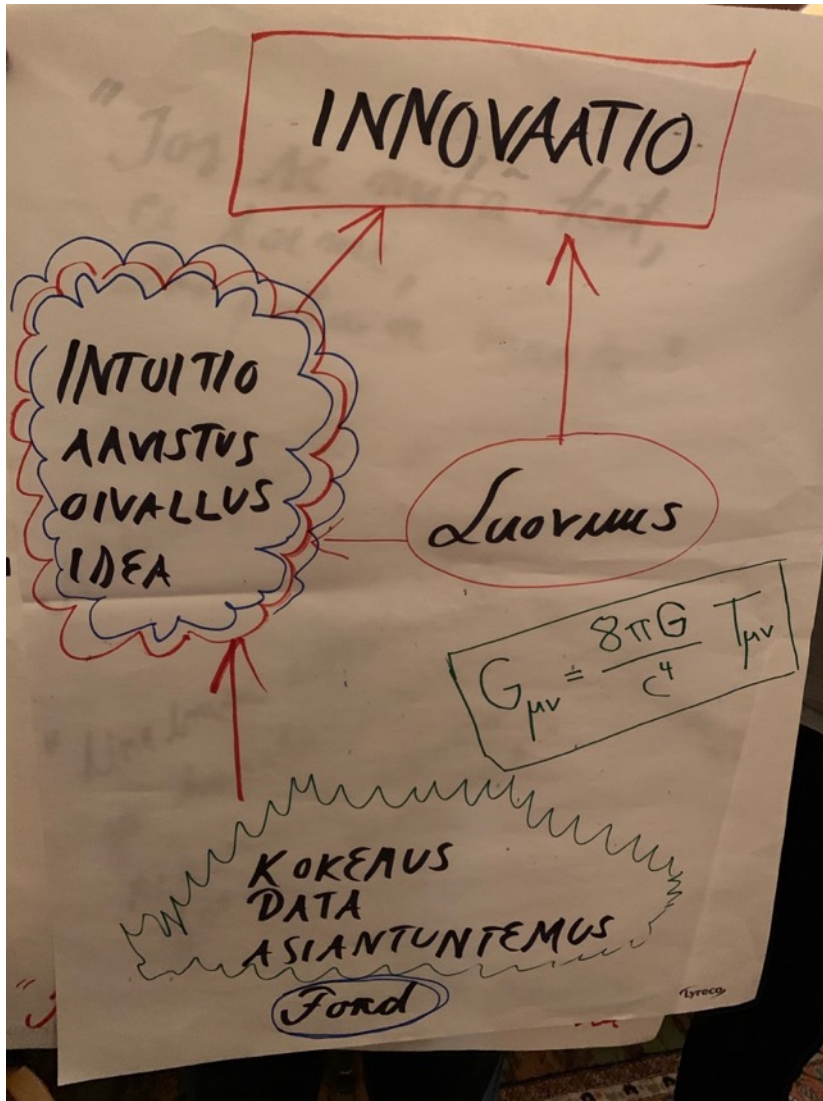
avaraktsisuus xxx
 oppiminen xxx

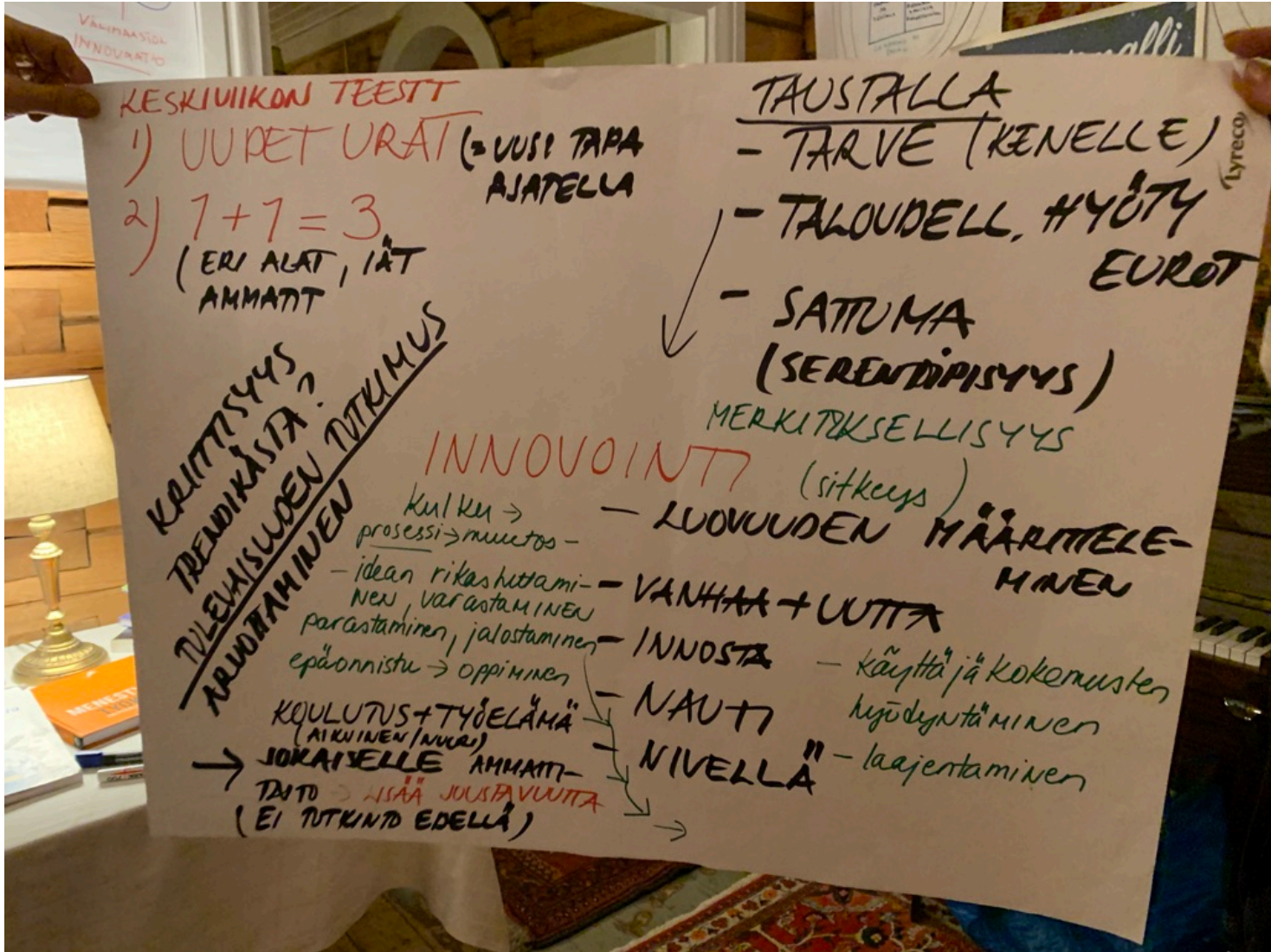
Rokulukutohes laaja näkemysinovaatio

1. kielen kehitys / tasa-arvo näkemys
2. ympäristö / luonnon
3. taito + taitokäsitteet
4. enhysopeches
5. opiskelijan kunnioittaminen me & kielikokous
6. vastavuoroisuus & suorat / opettajat & opiskelijat
7. opettajan koulutus / taito / avoimuus 90-l
 avoimuus → ammattimaisuus
8. teknologinen kehitys
9. paperi / joukko-oppiminen → tiineet
 omat kirjat / kirjasto
10. selkeämpi op-kes
11. maksuton korkeakoulutus
12. hyönteillä oppiminen? 2000-luvun +
 opetus - sovelletaan, men

I NNOSTU
N IVELLÄ
N IMEÄ
O IVALLA
V AIHTELE
A VARRA
A JATTELE
T OTEUTA
I HMIETELE
O NNISTU !
 ♥







INNVOINTI:

- KUN PYYDÄTÄÄN LUOVIA IDEOITA, NIITÄ EI HETI ARVIOIDA
- LUOVAT IDEAT RÖHKEASTI KÄYTÄNTÖÖN Kokeiltaviksi → REFLEKTOINTI (esim. Mototola)
 - MYÖS EPÄONNISTOMINEN SALLITAAN.
- LUOTA PROSESSIIN!
- LUOTTAMUKSELLINEN, RÖHKÄISEVA, KÄNNÜSTÄVÄ AVOIN, SALLIVA ILMAPIIRI
- RISKINSIETOKYKY

"KAIKKI SUURIMMAT KÄUHUT ON SUN TOIVEITTES PEILIKUVAT. KÄÄNNÄ NE JA KÄDESTÄS LÖYDÄT NIIHIN AVAIMET."











SUPER TUOTTAUVUUS

J.T. BERGQVIST

$$\bullet 1.0 \times 1.0 \times 1.0 \times 1.0 = \underline{1.0} \text{ "normisuuritus"}$$

$$\bullet 1.0 \times 1.2 \times 1.0 \times 1.0 = \underline{1.2} \text{ "innostus tarttuu"}$$

$$\bullet 1.2 \times 1.2 \times 1.2 \times 1.2 = \underline{2.1} \text{ "yhteisnoste"}$$

$$\bullet 1.0 \times 1.2 \times 0.5 \times 1.0 = \underline{0.6} \text{ "huonosti voiva tartuttaa kaikki muut"}$$

$$\bullet 0.8 \times 0.8 \times 0.8 \times 0.8 = \underline{0.4} \text{ "yhteislatistuminen"}$$

Lyreco

DNA 4G

10.35

studio.kauppalehti.fi

Hyvinvoinnin ja itsensä johtamisen laskukaava

Nokian entinen johtaja, J.T. Bergqvist on kehittänyt laskukaavan, joka mielestäni avaa hyvinvoinnin ja itsensä johtamisen vaikutusta koko työpaikan ja tiimin menestymiseen.

$$\bullet 1.0 \times 1.0 \times 1.0 \times 1.0 = 1.0 \text{ "normisuuritus"}$$

$$\bullet 1.0 \times 1.2 \times 1.0 \times 1.0 = 1.2 \text{ "innostus tarttuu"}$$

$$\bullet 1.2 \times 1.2 \times 1.2 \times 1.2 = 2.1 \text{ "yhteisnoste"}$$

$$\bullet 1.0 \times 1.2 \times 0.5 \times 1.0 = 0.6 \text{ "yksi huonosti voiva tartuttaa kaikki muut"}$$

$$\bullet 0.8 \times 0.8 \times 0.8 \times 0.8 = 0.4 \text{ "yhteislatistuminen"}$$

Itsensä johtaminen rakentuu kokonaisvaltaiselle hyvinvoinnille. Hyvinvoinnille, joka koostuu paitsi fyysisestä hyvinvoinnista, myös henkisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista. Työnantajan tehtävänä on varmistaa, että jokaisella yksilöllä on edellytykset hyvinvointiin. Työnantajana me koulutamme, kehitämme toimintatapoja, rakenteita ja johtajia.

2. KÄYTTÖOHJE

Kari

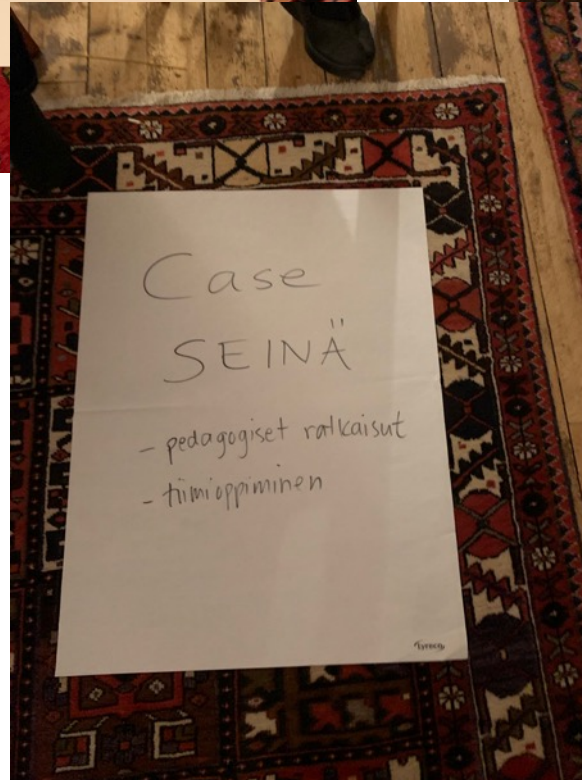
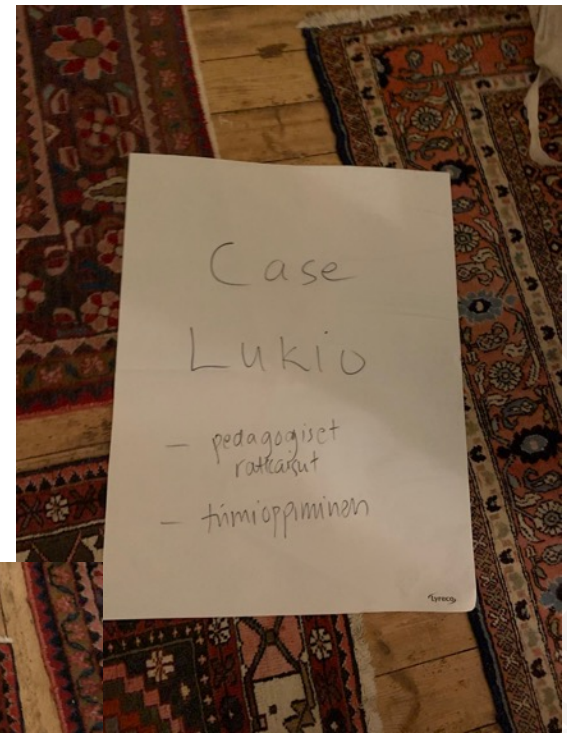
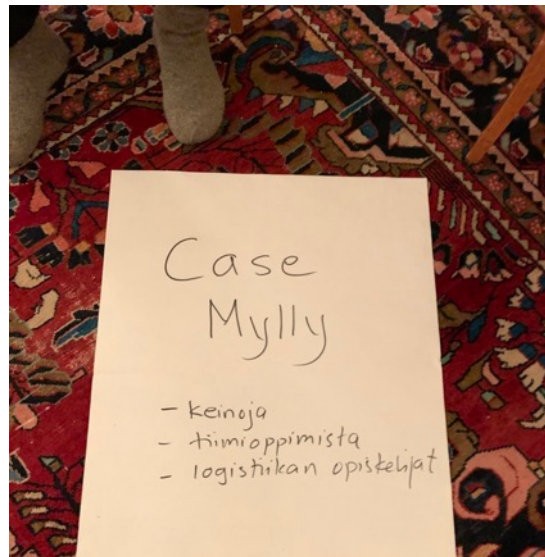
Systemi on
mitä tahansa
mitä on todellisten
tai kuviteltujen
rajapintojen sisällä.
(Tai: todellisten tai
kuviteltujen rajapintojen
muodostama kokonaisuus.)

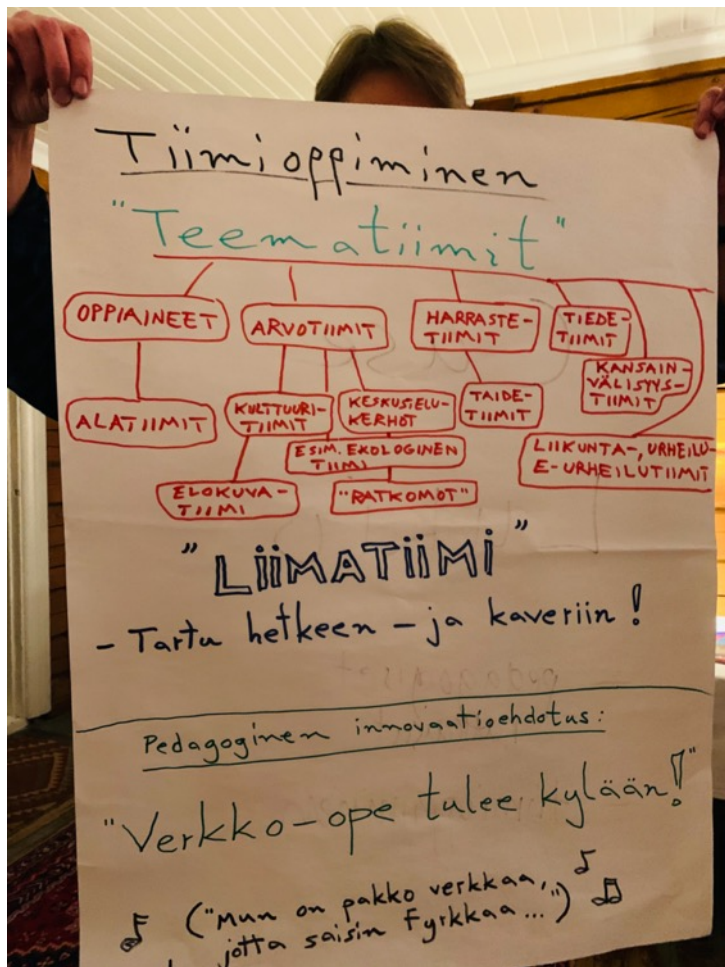
Lyreco











Verkko-ope tulee kylään, esim. ykkösille esittämään ja kertomaan verkkokurssista
 Idea: Pajapäivä yhdistetään verkkokurssiin, pajapäivässä voit tavata.



KOTIRYHMÄ 1 A, B, C, D, E
5 mi.

KOTIRYHMÄ 2 A, B, C, D, E

KOTIRYHMÄ 3 A, B, C, D, E

(A) Aihe 1 MOTTORIROMUKA 3 mi. A
(B) Aihe 2 VOIRANSIIRTO 3 mi. B
(C) Aihe 3 SANKKILAISET 3 mi. C
(D) Aihe 4 KÄSI HYDRAULIIKKA 3 mi. D
(E) Aihe 5 MEKANIikka 3 mi. E

Selvitä ohjelmaa kuljettajan näkökulmasta
käs. toimintaperiaate. Valmistele opetus
ja materiaali ja esittele se
Tee viero karkaisuus tehtäväalueesta.

1. KYTKIN
- toimintaperiaate
- tehtävät
- kuljettajan näkökulma

2. VAIHTEISTO
- toimintaperiaate
- ja sen idea
- kuljettajan näkökulma

3. PERÄ ?
- toimintaperiaate

4. VETOKSELIIT
- toimintaperiaate

① 8.15 DIALOGIRINNI
CHECK IN & FIILISKIERROS
* Mikä kertoo omasta väklopusta
* Kierros jäsenryhmässä
15-30 min

② Motivointi + päivän tavoite
Kunnioita, kuuntele
Tiimidiialogin periaatteet
30 min

BREIKKI 15 min

③ 9.30 RITIMIIN JAKO 10 min
JA TEHTÄVÄN ANTO
TOSISENTELETTÄVÄ LÄHETYS

④ TIMIKAPTEENIEN CHECK IN
Klo 10.45

5. jatkuu 11.45 ...
BREIKKI

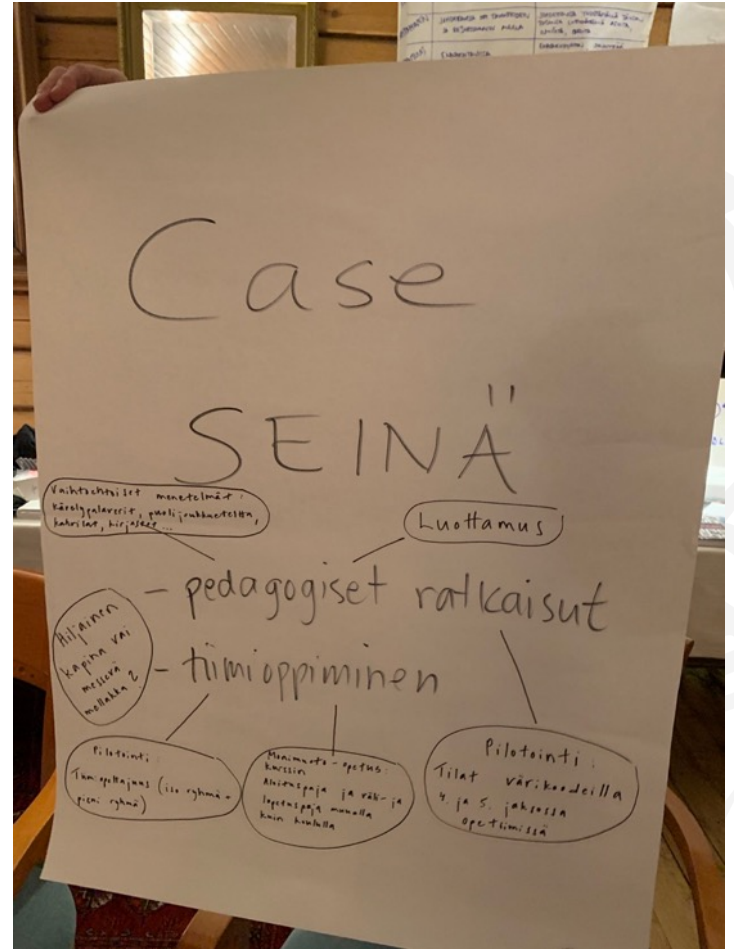
12.30 → Tehtävien purku
* esittävät kaikille
* palautetta toisille
* Mikin palaute

DOKUMENTOINTI ▽ ▽ ▽
• • •

☺ Breikki

14-14.45 CHECK OUT
Kokemukset päivästä





Seinät

Pilootti 1: 4. -5. Jakso, pilotointi, uusi näkökulma,
Tarkoituksenmuakiset tilat värikoodilla

Pilootti 2: tiimiopettajuus, pari, iso ja pieni ryhmä, opettajat
päättävät

Monimuoto-opetus: verkkokurssit, valta osalta verkossa + 3 pajaa,
tapaamiset jossain muualla, esim. kirjasto, kahvilat, museot, 1/2-
joukkueteltoa. Vaihtoehtoiset tilat, pois koulusta!

Perustukset: luottamus

Hiljainen kapina vai messevä mellakka. Hiljaista kapinaa jo
tehdään.

Vararehtori kävi tarkastamassa, oliko opettaja pitämässä tuntia
tietyssä luokassa. Opettaja piti tuntia aulassa tiimeissä ja sai
nuhteet.

ESIMÖTÖROLA

- 1) Tiimimestarimatkan henkilökohtaiset tavoitteeni?
- 2) Hyödyt asiakkaalle (öriskelijä)?
- 3) Mitä TEORIATIEIDOA tarvitsen?
- 4) Mitä osaamista ja taitoa tarvitsen?
- 5) Mitkä ovat hyödyt GRADIALLE?

Rauhallinen ryhti, erillaisia ajatuksia, parempia ajatuksia

Kotoiset puitteet

Kreivittär paheksui viinilasillisia

Mitä nuoren miehen tulee tietää? MA Numminen

Nyt jos olisi töissä, väki juoksee edestakaisin. Nyt istutaan tässä rauhassa.

Työpaikalla takaraivossa kiire

Tosi hyvä ajatus, palataan....

Vierailijat virkistäviä

Ilo Pontukset lasten puolesta ja rohkea rehtori

Nastakengät kotiin, bb-talo: pois ei pääse.

Tosi mukava ollut: valmistautuminen. Johannes: pitkiä listoja ja haastaa lukemaan.

Kun olimme hyvin valmistautuneita ja pääsimme syvään päähän synnytyksissä. Lukekaa.

Markkinointi kirjoja:

<https://tiimiakatemia.com/underground/tiimivalmentajan-parhaat-kirjat/kirjalistat/lukupaketti-tiimivalmentajalle-kaverimarkkinoinnista-valintaopas-2018-2019/>



Vähän teoriaa

Oppimis- ja projektitiimin ero

Oppimistiimi

Ideaali koko: 15 – 24 hlö

Tehtävä: Säännöllinen treenaaminen sekä projekteista saatujen kokemusten ja oppien jakaminen. Tiimissä on yhdessä luodut pelisäännöt, arvot ja tavoitteet.

Jäsenet: Tiimi koostuu yhteisön jäsenistä.

Aikajänne: Ideaalia on pysyvyys, parhaimmillaan tiimi kasassa vuosia.

Pääpaino: Oppiminen, reflektointi, tiedon jakaminen yhteisössä, yhteisen luottamuksen rakentaminen.



Tiimivalmentaja

Osallistuu oppimistiimin treeneihin kuunnellen, reflektoiden, kysymyksiä kysyen, sparraten, joskus neuvoo ja palautetta antaen.

Projektitiimi

Projektitiimi

Ideaali koko: Tapauskohtaista, esim. 3-6 hlö

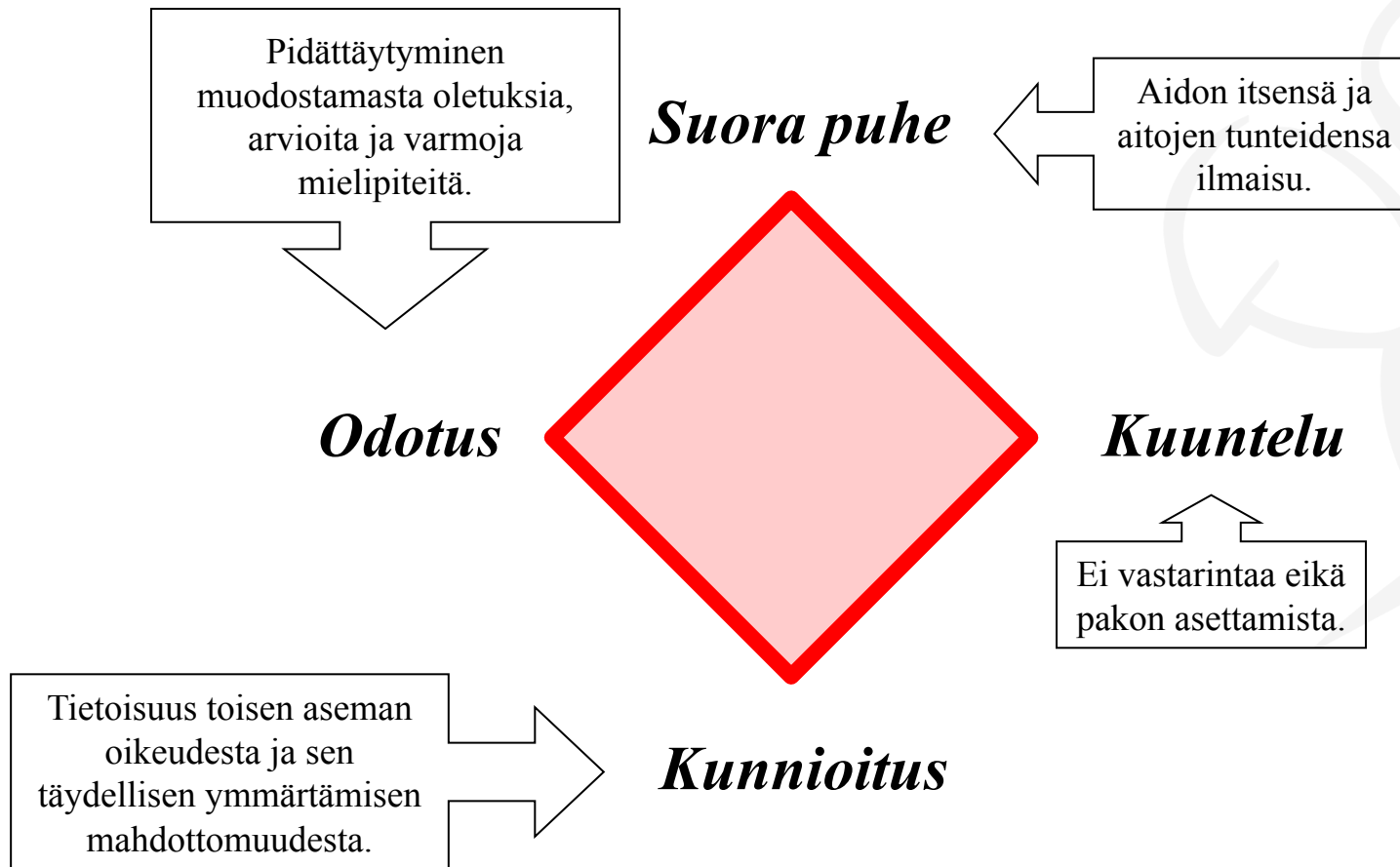
Tehtävä: (Asiakas)projektien toteuttaminen. Jokaisella jäsenellä on oma roolinsa ja projektilla omat tavoitteensa.

Jäsenet: Oppimistiimin jäseniä, voi olla myös sen tai yhteisön ulkopuolisia jäseniä.

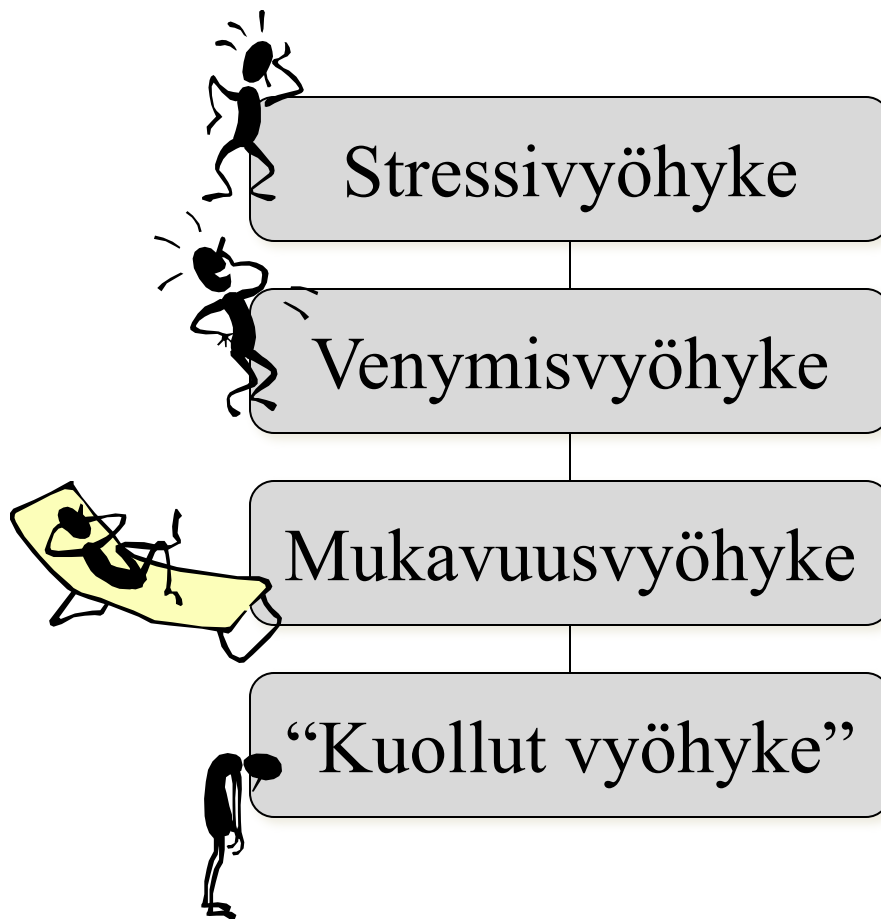
Aikajänne: Tiimi pysyy kasassa projektin ajan.

Pääpaino: Asiakkuudet, toiminta, teorian soveltaminen käytäntöön.

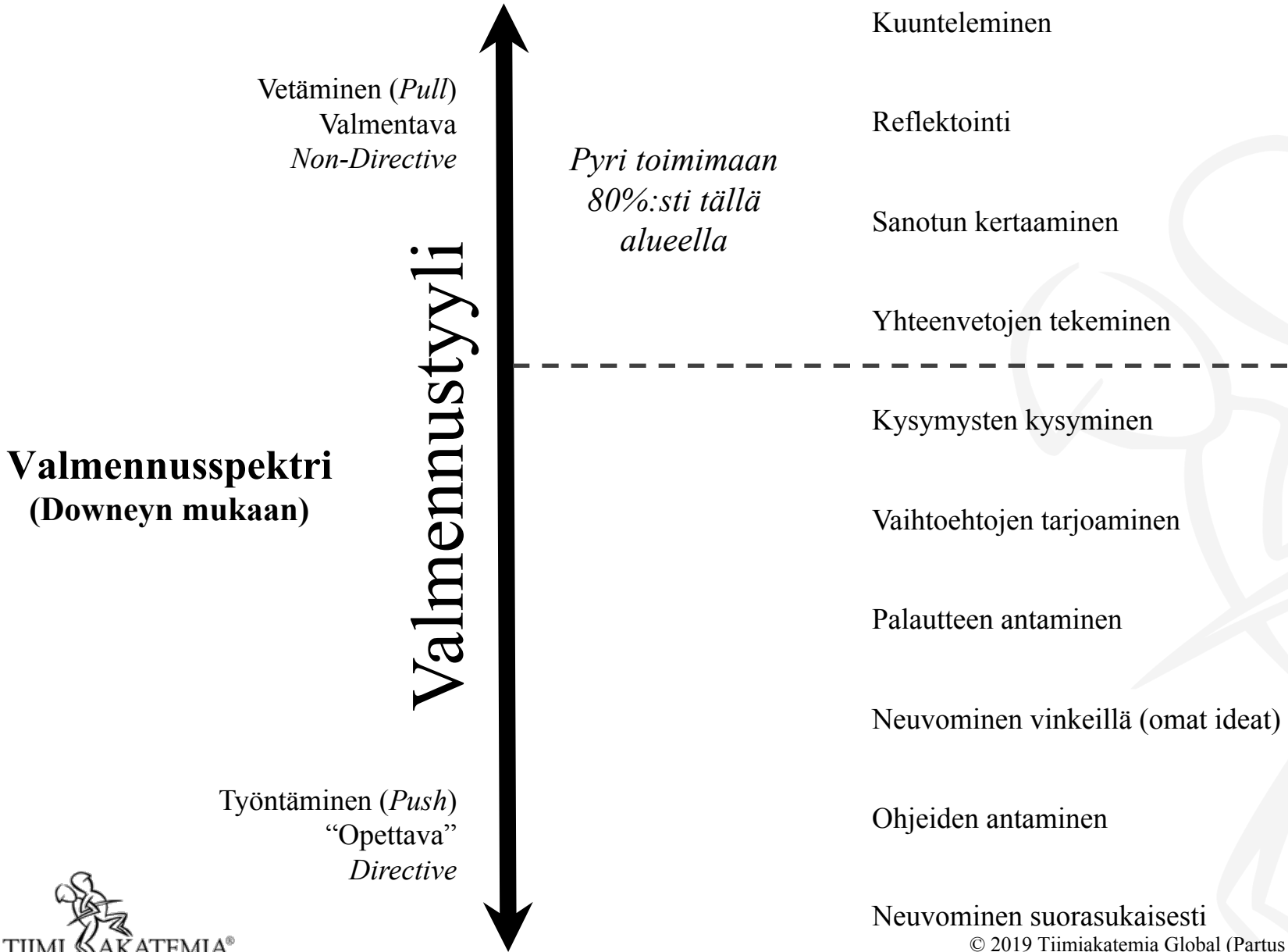
Dialogin perusperiaatteet



Venymisvyöhykkeet



Flow, eli luova virtaus,
syntyy
venymisvyöhykkeellä.



Johanneksen lait

Johanneksen lait täydentävät Tiimivalmentamisen teesejä. Näitä lakeja harjoitellaan tiimivalmentajakoulutuksissa. Nämä lait ovat syntyneet 40 vuoden liike-elämän – kouluttajan, konsultin, yrittäjän, kauppaopettajan ja päävalmentajan - työkokemusten myötä. Puuttumisen laki on uusin, sillä joskus voi syntyä sellainen tilanne, että konflikti ei laukea muuten kuin ”syvällä rintäänellä”.

1. Puuttumattomuuden laki

”Älä puutu, kun koet, että sinun tulisi puuttua. Puutu, kun koet, että sinun ei tulisi puuttua.”

2. Oppimisen hitauden laki

”Oppiminen on paljon hitaampaa kuin nopeampaa. 40 vuoden kokemuksella lisäisin vielä paljon, paljon, paljon hitaampaa kuin nopeampaa. Kyse on mieltämisprosessista.”

3. Ohuen punaisen langan laki

”Luota prosessiin sekä siedä epäselvyyttä ja kaaosta.”

4. Oppimisympäristön laki

”Oppimisympäristön merkitys on paljon suurempi kuin aluksi älysimmekään.”

5. Tiimivalmentajan oman roolin laki

”Tiimivalmentaja ei ole tiimiläinen. Olet kaveri, mutta et ole kaveri.”

6. Asiakkuuksien laki

”Mitä enemmän tapaamisia, sitä enemmän sopimuksia.”

7. Puuttumisen laki

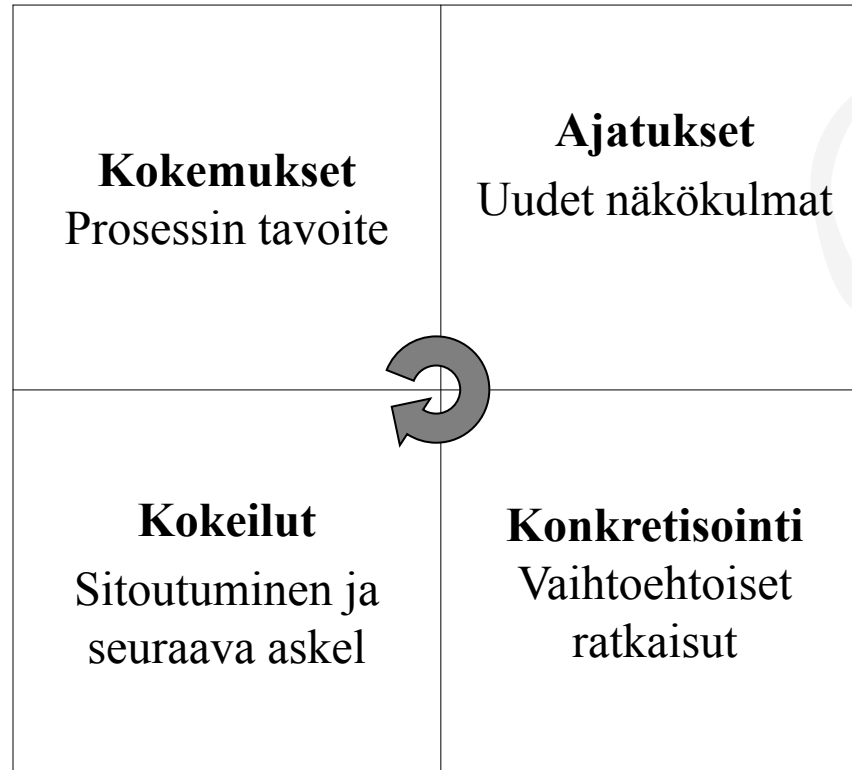
”Osoitat suunnan, koska välität. Osoitat rakkautta ja huolenpitoa (love and care).”

8. Rytmien laki

Seuraa prosessin rytmiä. Hitaan jälkeen pitää tulla nopea ja nopean jälkeen hidas.

KOKOA-malli

Dialogi



Learning by Doing

Viisi oppivan organisaation disipliiniä

1. Jaettu visio
2. Mielen mallit
3. Henkilökohtainen mestaruus
4. Tiimioppiminen
5. Systemiajattelu

TIIMI- VALMENTAJAN mystiset periaatteet:

1) HENKILÖKOHTAINEN MESTARUUS

2) SYNNYTTÄMINEN

3) HÄTKÄHDYTTÄMINEN

4) TIIMIOPPIMISEN SEIKKAILU

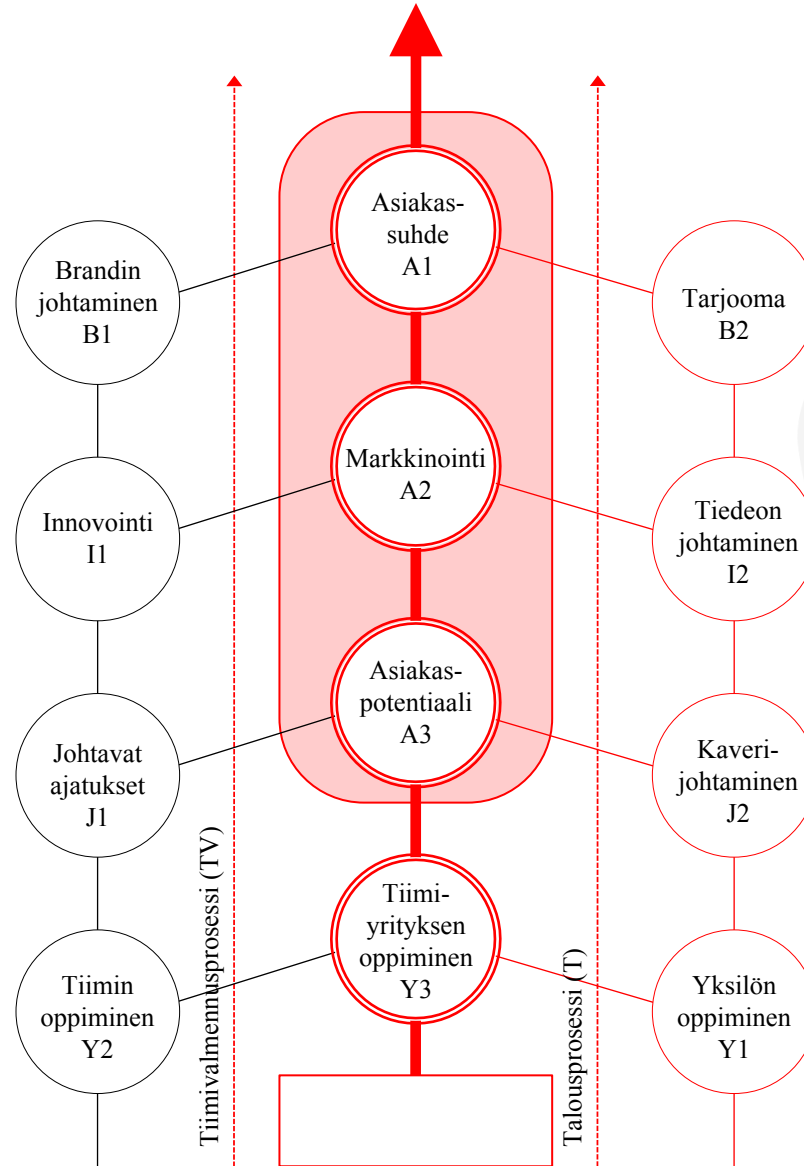
5) LEIKKI JA ELÄMYKSET


TIIMI AKATEMIA®
GLOBAL

Rakettimalli

Johannes Partanen

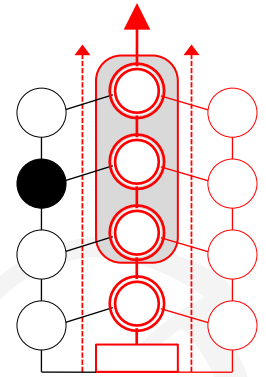
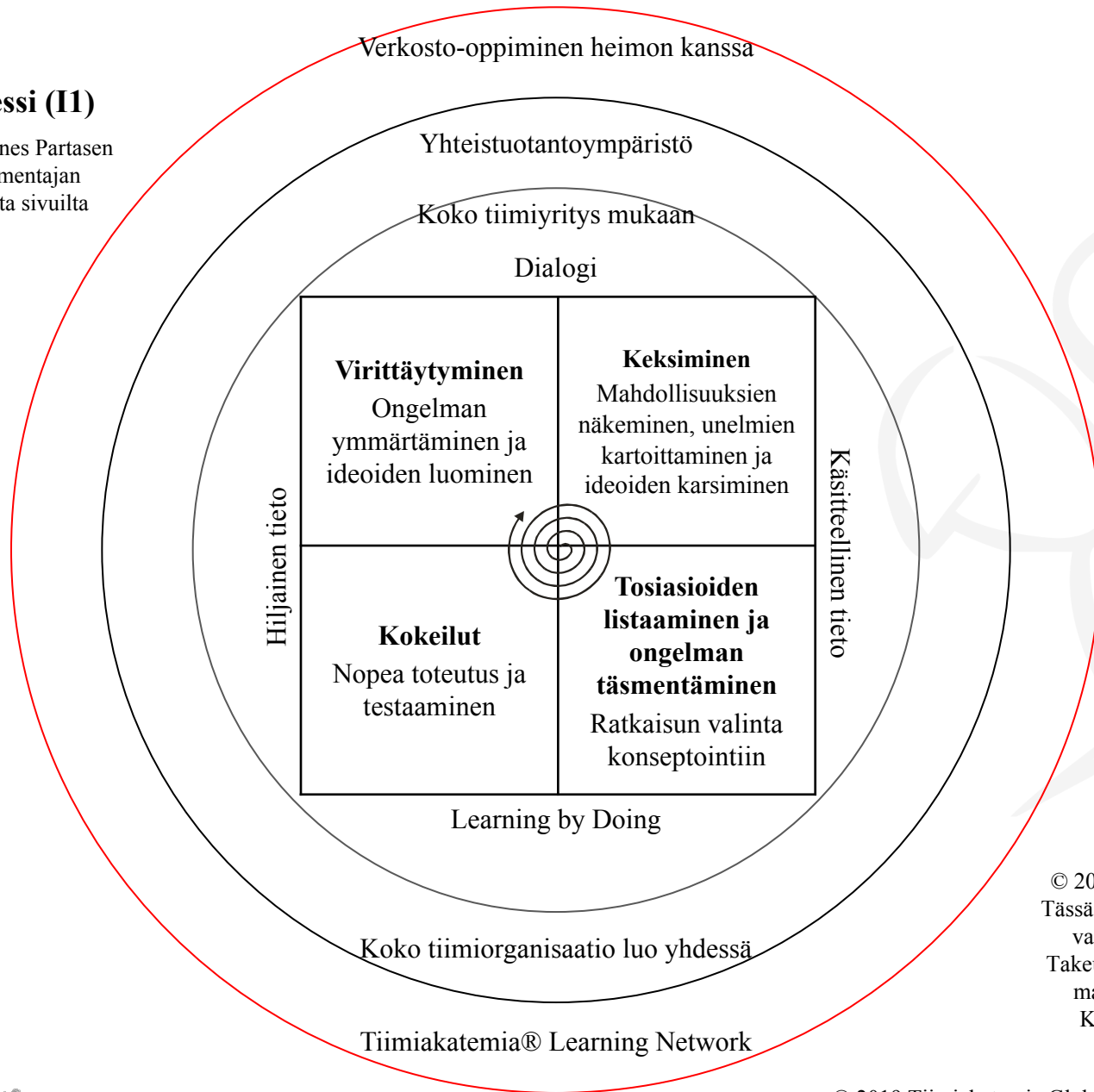
Arvon yhteisluominen asiakkaalle



© 2015 Johannes Partanen.

Innovointiprosessi (I1)

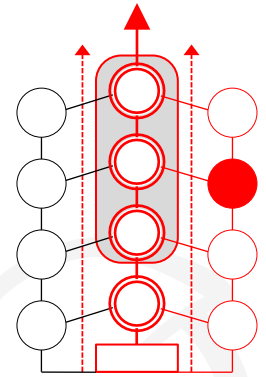
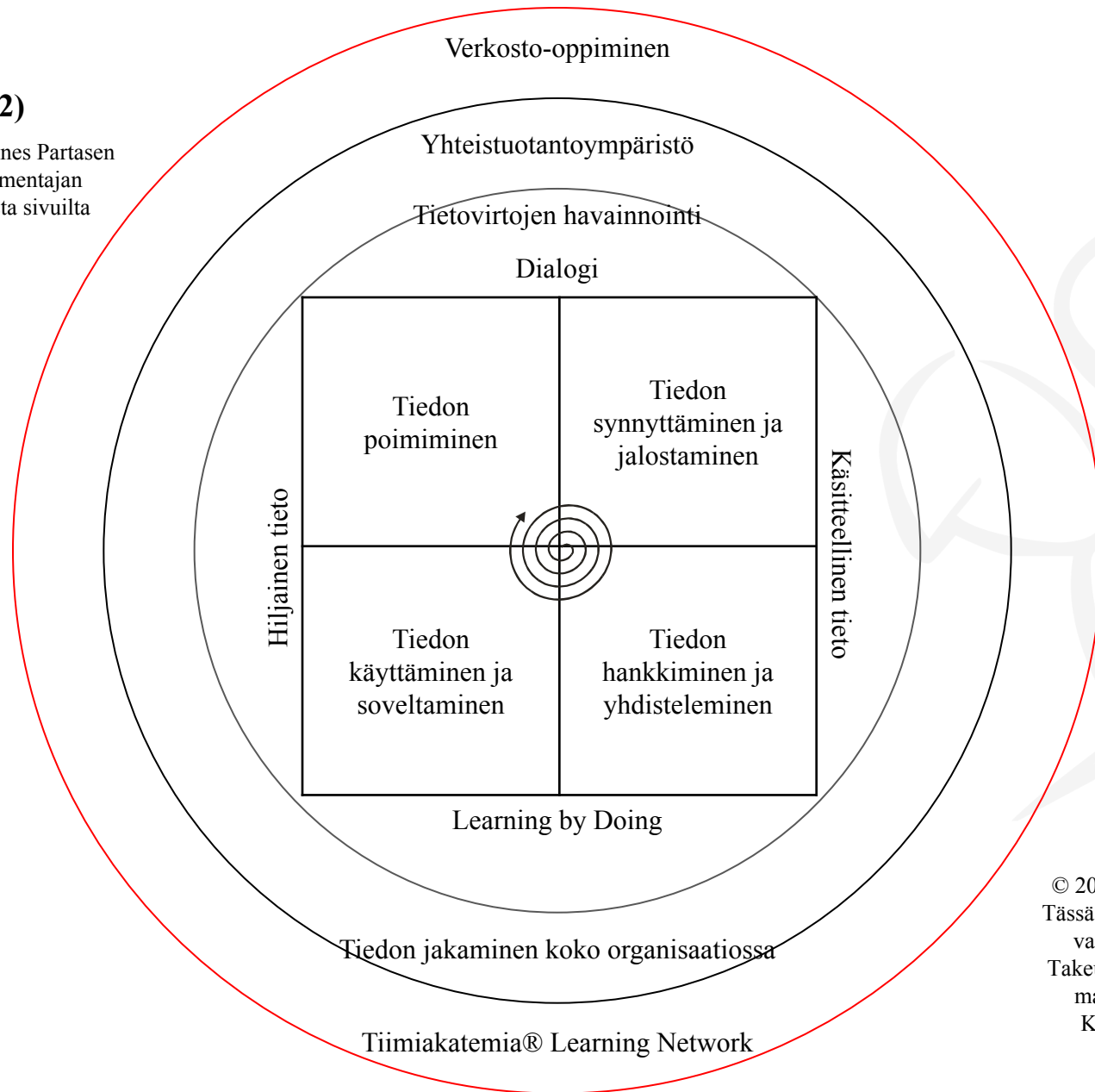
Löydät lisätietoa Johannes Partasen kirjoittamasta Tiimivalmentajan parhaat työkalut -kirjasta sivuilta 40-41.



© 2015 Johannes Partanen. Tässä esitetty malli on saanut vaikutteita Nonakan ja Takeuchin ”tiedon luomisen mallista” (kirjasta The Knowledge-Creating Company).

Tietoprosessi (I2)

Löydät lisätietoa Johannes Partasen kirjoittamasta Tiimivalmentajan parhaat työkalut -kirjasta sivuilta 42-43.



© 2015 Johannes Partanen. Tässä esitetty malli on saanut vaikutteita Nonakan ja Takeuchin ”tiedon luomisen mallista” (kirjasta The Knowledge-Creating Company).

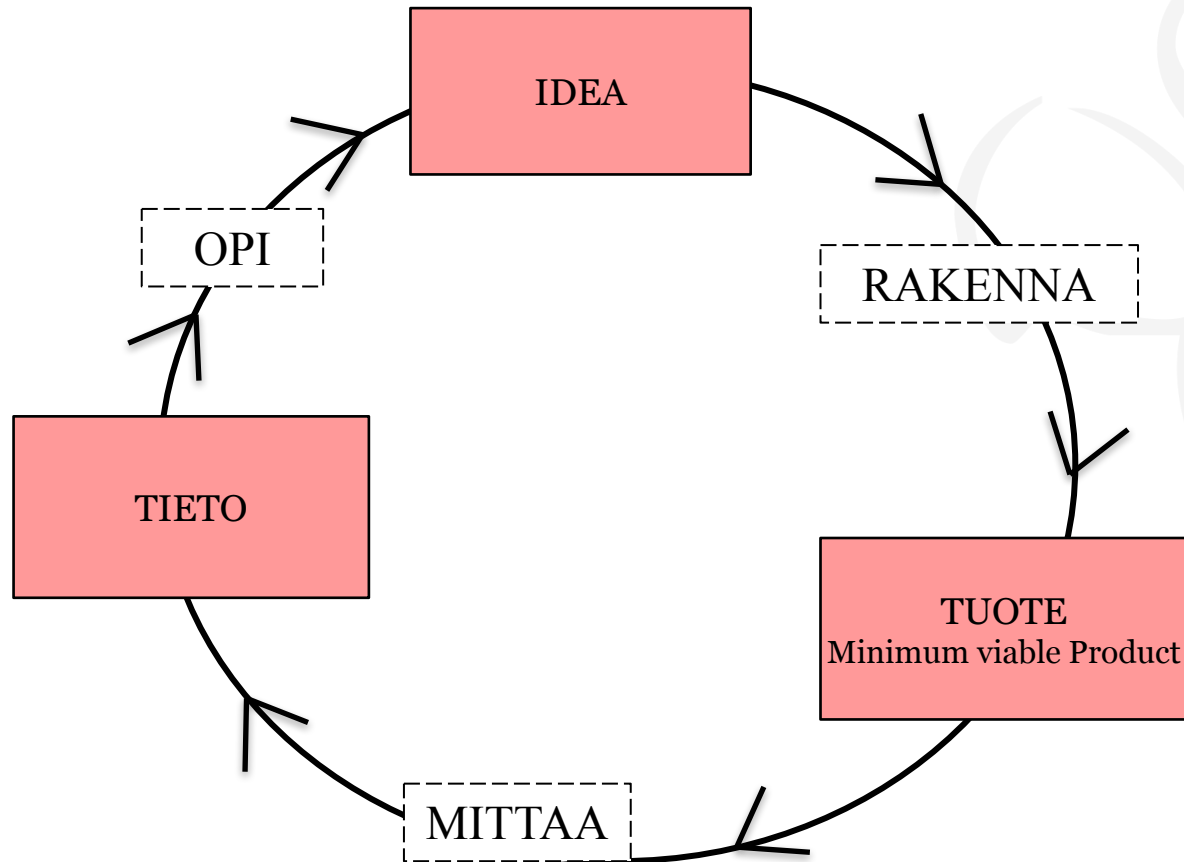
Mitä tiimivalmentajan on tiedettävä innovoinnista?

- **Tulevaisuus**
Näkymät
- **Luovuus ja luova ajattelu**
Piilevä luovuus
- **Millainen on innovaattori?**
Vapauta voimasi
- **Innovatiivisen yrityksen/yhteisön rakentaminen**
Luovuuden ja innovaattoreiden kukoistus
- **Innovatiivisen yhteisön johtaminen**
Uudet vaatimukset johtamiselle?
- **Koulutus**
Vaatimukset oppimiselle?

*“ Keksiäksesi jotain uutta
tarvitset mielikuvitusta ja kasan
romua. “*

- Thomas Edison -

Lean StartUp



Luovuuden kolme vaikutinta

Luovuus ei siis ole yksilökeskeinen ilmiö! Luovuus edellyttää yksilön lisäksi tietyn kulttuurialan hallintaa ja kentän hyväksyntää. Kaikkien elementtien tulee ”loksahtaa yhteen” ennen kuin luovuus kukkii.

Luova yksilö

Vahvuuksia tietyissä älykkyyden lajeissa

Keskittyminen ja ahkeruus

Korkea sisäinen motivaatio

Kenttä (field)

Kulttuurialan yhteisö (esim. tiedeyhteisö)

Suuri yleisö, kulttuurinormit

Vaikuttajat, avainpelaajat ja portinvartijat

Kulttuuriala (domain)

Symbolit ja käsitteet

Aikaisemmat tuotokset kulttuurialalla

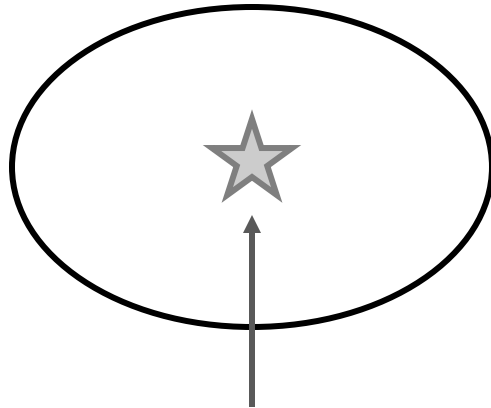
esim. fysiikka, kemia, musiikki,
politiikka, jne.

Suunnatut ja välimaaston innovaatiot

	Suunnattu innovaatio	Välimaaston innovaatio
<i>Syntypaikka</i>	Yhden kulttuurialan sisällä	Kahden tai useamman kulttuurialan välimaasto
<i>Kehitys</i>	Asteittainen parannus	Läpimurto
<i>Johtaminen</i>	Johdettavissa mm. tavoitteiden ja resurssoinnin avulla	Johdettavissa yhdistämällä toisiinsa täysin liittymättömiä asioita, ilmiöitä, ideoita, tms.
<i>Lopputulos</i>	Ennakoitavissa	Ennakoimaton, synnyttää useita eri polkuja eteenpäin
<i>Haaste</i>	Saada aikaan parannuksia	Voittaa kulttuurialojen vastarinta

Suorat ja välimaaston innovaatiot

Kulttuuriala



Suunnattu innovaatio

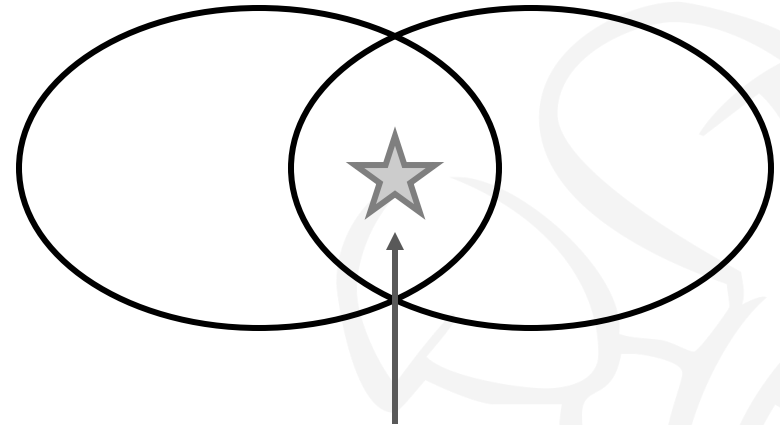
Yleensä ns. asteittainen innovaatio, eli ”parannusaskel” jo olemassa olevaan.

Syntyy kulttuurialan sisällä, ehdoilla ja sen asiantuntijoiden hyväksymänä.

Tietyissä tilanteissa innovaatioprosessi on johdettavissa tavoitteellisesti.

Kulttuuriala 1

Kulttuuriala 2



Välimaaston innovaatio

Yleensä ns. läpimurtoinnovaatio, eli selkeästi uusi, tuore yhdistelmä.

Syntyy kulttuurialan välimaastossa ja niiden vastustamana.

Arvaamaton, hallitsematon innovaatioprosessi jonka tavoitteita tai tuloksia ei voida ennustaa.

Kulttuuriala (engl. *domain* tai Johanssonin käyttämä sana *field*) tarkoittaa tässä esim. tiettyä tieteenalaa, taidesuuntausta tai toimialaa jossa on yhteiset, jaetut symbolit, uskomukset, toimintatavat ja käytänteet sekä ns. portinvartijat (engl. *gatekeepers*) jotka hyväksyvät innovaation osaksi kulttuurialaa.

Muuta maailmaa!

1. Visioi tuottava yhteisö (Envision the Productive Community)
2. Katso sisälle itseesi ja löydä tarkoitus (First Look Within)
3. Hyväksy ylikriittinen (tekopyhä) minäsi (Embrace the Hypocritical Self)
4. Mene pelon läpi (Transcend Fear)
5. Rakenna visio yhteisestä hyvästä (Embody a Vision of the Common Good)
6. Häiritse nykyistä systeemiä (Disturb the System)
7. Anna valta esiin tulevalle prosessille (Surrender to the Emergent Process)
8. Viitoita tietä moraalisella vallalla (Entice Through Moral Power)

Kaaos ja kehitys

Kaaos on osa kehitystä.
Muutoksessa mukana olevien täytyy antaa sille tilaa “kypsyä” bifurgaatiopisteeksi. On siis virhe puuttua “epäjärjestykseen” heti.

Bifurgaatiopiste
Uuden järjestyksen
syntyminen

Tasainen vaihe
Uusi,
korkeamman
tason järjestys

Kaaos

Kaaos

Tasainen vaihe
Järjestys

Tiedon luomisen mahdollistavat tekijät

- Suuri pyrkimys – tavoitteeseen pyrkiminen (*intention*)
- Autonomia – vapaus toimia (*autonomy*)
- Vaihtelu ja luova kaaos (*fluctuation and creative chaos*)
- Päällekkäisyys – tiedon jakaminen yli rajojen ja eri tyyppisten tietojen päällekkäisyys (*redundancy*)
- Moninaisuus – eri tyyppisten tiedon tuottajien yhdistäminen yhteen ja saattaminen eri tyyppisten tietolähteiden ääreen (*requisite variety*)

Todellinen mahdollisuus
käyttää oppeja

Palkinnot

Treenit (harjoittelu)

Kuinka rakennat luovan ympäristön?

Toivo

Korkean tason odotukset

Resurssit

Kyyt ja
mentorit

Luovan toiminnan edellytykset

- Luova persoona (henkilö)
- Prosessi (työ)
- Produktio (tuotos)
- Luovuutta edistävä ympäristö (infrastruktuuri)



Opettajan ja oppimisen viisi tulevaisuuden tehtävää

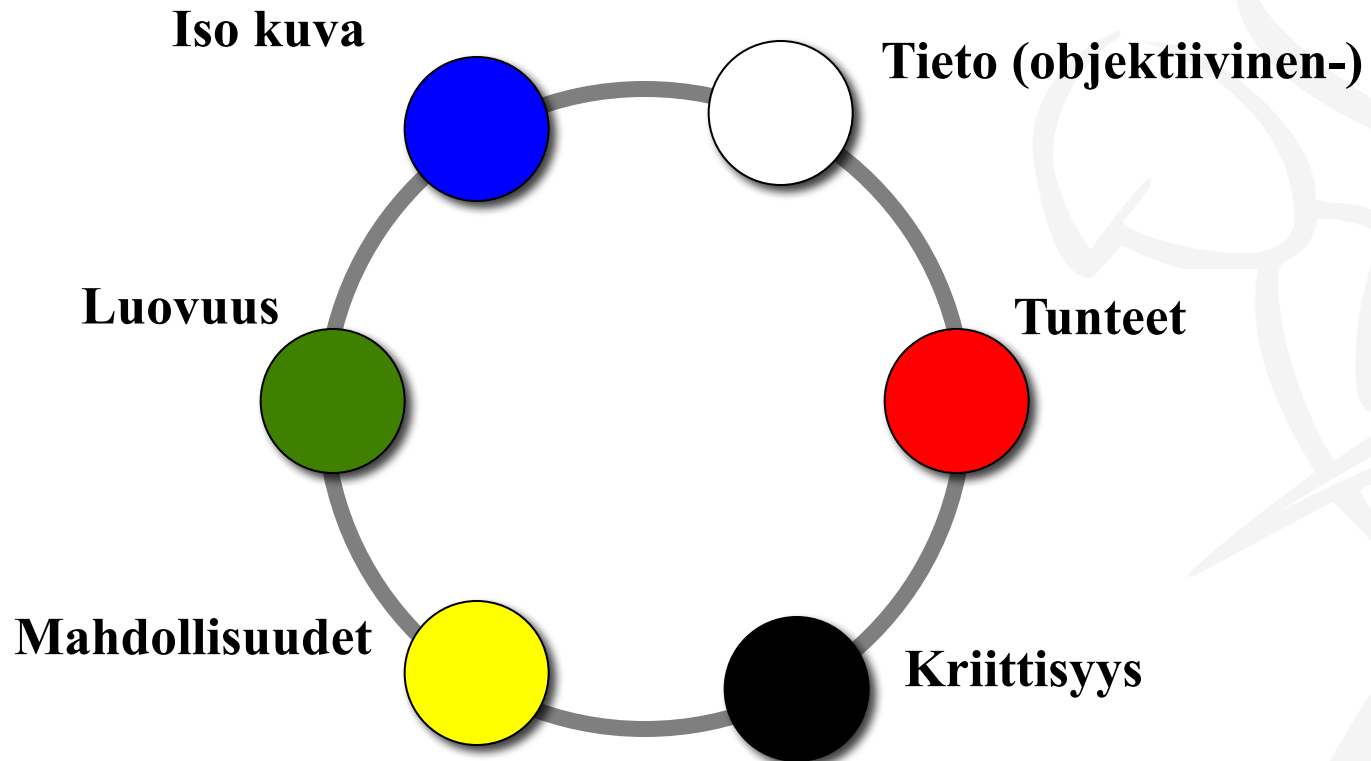
Pekka Himasen mukaan

- Tiedolliset ja taidolliset kyvyt
- Oppimiskyky ja -halu
- Luova intohimo
- Rikastava yhteisö
- (Itse)luottamus.
- Myös tulevaisuudessa opettajan tehtävä on kehittää oppijoissa tiedollisia ja taidollisia kykyjä.

Kuusi tapaa ajatella

1. Testattu, **yksinkertainen menetelmä** joka on helppo oppia.
2. Pakottaa kaikki **ajattelemaan monipuolisesti**.
3. Auttaa ajattelemaan - ei riitelemään, väittelemään tai selittelemään.
4. Antaa mahdollisuuden **ajatella vaiheittain** jolloin ajattelu ei mene sekaisin ja yhteen ajattelutyylisiin keskitytään kerrallaan.
5. Nopeuttaa ja **parantaa yhteisen ajattelun laatua** sekä johtaa toimintaan.
6. Kuusi roolia väreittäin:
 - Tieto (valkoinen) - Tunne (punainen)
 - Musta (kriittisyys) - Keltainen (mahdollisuudet)
 - Vihreä (uudet ideat) - Sininen (kokonaiskuva)
7. Roolit voidaan käydä läpi järjestyksessä tai tarpeen mukaan vaihdellen.
8. Nyrkkisääntö ajan käytölle: 1-2 min/osallistuja/hattu (esim. 6 osallistujaa = 2 min x 6 hlö x 6 hattua = hieman yli tunti).

Kuusi tapaa ajatella



Sinisen Meren Strategia

Punaisen meren strategia	Sinisen meren strategia
Kilpaillaan olemassa olevassa markkinatilassa	Luodaan aivan uusi markkinatila, jossa ei ole kilpailua
Peitotaan kilpailijat	Tehdään kilpailusta merkityksetöntä
Hyödynnyttään olemassa olevaa kysyntää	Luodaan uutta kysyntää ja vallataan se itselle
Tehdään valinta arvon ja kustannusten välillä	Vapaudutaan arvon ja kustannusten välisestä valintapakosta
Koordinoidaan koko toimintajärjestelmä varmistamaan valitun strategisen vaihtoehdon eli differoinnin tai pienten kustannusten saavuttaminen	Koordinoidaan koko toimintajärjestelmä varmistamaan differointi ja pienet kustannukset

Ratkaisevat neljä kysymystä

KOROSTA
Mitä tekijöitä
tulisi korostaa
selvästi
enemmän
kuin alalla
yleensä
tehdään?

LUO
Mitä
kyseiselle
toimialalle
täysin uusia
tekijöitä tulisi
luoda?

SUPISTA
Mitä tekijöitä tulisi
supistaa selvästi
alan
normaalitasoon
verrattuna?
Millä asioilla ei
oikeasti ole niin
paljoa merkitystä?

POISTA
Mitkä toimialaa
selviöinä pidettävät
tekijät tulisi
eliminoida?

Lähteet ja viittaukset

De Bono, Edward. 1990. Kuusi ajatteluhattua. MARK kustannus.

Gardner, Howard. 1993. Creating Minds - An Anatomy of Creativity Seen Through the Lives of Freud, Einstein, Picasso, Stravinsky, Eliot, Graham, and Gandhi. Basic Books.

Johansson, Frans. 2004. The Medici Effect - Breakthrough Insights at the Intersection of Ideas, Concepts & Cultures. Harvard Business School Press.

Kim, W. Chan & Maubourgne, Renee. (2005/2009). Sinisen meren strategia. Talentum/Harvard Business School.

Nonaka, Ikujiro & Nishiguchi, Toshiro. 2001. Knowledge Emergence - Social, Technical, and Evolutionary Dimensions of Knowledge Creation. Oxford.

Nonaka, Ikujiro & Takeuchi, Hirotaka. 1995. The Knowledge-Creating Company - How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation. Oxford University Press.

Partanen, Johannes. 2012. Tiimivalmentajan parhaat työkalut. Partus Oy.

Partanen, Johannes. 2018. Innovaatiokirja - Mitä tiimivalmentajan on tiedettävä innovoinnista ja Tiimiakatemia käytännöistä? Partus Oy.

Quinn, Robert. 2000. Change the World - How Ordinary People Can Accomplish Extraordinary Results. Jossey-Bass.

Ries, Eric. 2016. Lean startup – kokeilukulttuurin käsikirja. LavasDesign.

Sutton, Robert, I. 2007. Weird Ideas That Work: How to Build a Creative Company. Free Press.

Stähle, Pirjo & Grönroos, Mauri. 2002. Knowledge management. Tietopääoma yrityksen kilpailutekijänä. Sanoma Pro Oy.

© 2018 Tiimiakatemia Global (Partus Oy), Suomi.

Tässä materiaalipaketissa mainittujen kirjojen ja muiden lähteiden tekijänoikeudet kuuluvat niiden omistajille. Tiimiakatemia Global (Partus Oy) kannustaa kaikkia ostamaan ja lukemaan niitä.

Lisätietoa kirjoista löydät Tiimivalmentajan ja -yrittäjän Parhaat Kirjat -valintaoppaasta (toim. Johannes Partanen).

Tämän materiaalipaketin julkinen käyttö tai levitys sellaisenaan, osittain tai muunneltuna kaupallisessa tai ei-kaupallisessa on kielletty ilman Tiimiakatemia Globalin (Partus Oy) lupaa. Materiaalipaketti on tarkoitettu vain Tiimiakatemia Globalin valtuuttamien henkilöiden käyttöön valmennuksien materiaalina.

Tiimiakatemia Global (Partus Oy) valmentaa Suomessa ja kansainvälisesti opetusalan ja liike-elämän ammattialaisia tiimivalmentajiksi ja Tiimiakatemia® Menetelmän käyttäjiksi sekä konsultoi heidän organisaatioitaan toimimaan tiimioppivina organisaatioina. Yrityksellä on oma Tiimiakatemia® tiimivalmentajasertifiointijärjestelmä, jolla se todentaa henkilön pätevyyden Tiimiakatemia® Menetelmän hallitsevana tiimivalmentajana. www.tiimiakatemia.com.

Tiimiakatemia®, Team Academy®, Tiimimestari®, Team Mastery® Mestarivalmentaja®, Tulisoihtu®, Tulisielut®, Tiimiyrittäjä®, Team Entrepreneur® ja Tiimiakatemia Learning Network® ovat Tiimiakatemia Globalin (Partus Oy) rekisteröimiä ja hallinnoimia tavaramerkkejä. Niiden käyttö missään yhteydessä on sallittu vain Tiimiakatemia Globalin (Partus Oy) luvalla.