

4.1 Methoden- landkarte Schwerpunkt Kulturalität



Sowohl als auch: Die Struktur- und Prozessperspektive

„Soviel Prozess wie möglich, so viel Struktur wie nötig.“

Interkulturalitätsgefühl/Unvertrautheitsgefühl ist individuell und kontextabhängig.



Sowohl als auch: Die Struktur- und Prozessperspektive

„Soviel Prozess wie möglich, so viel Struktur wie nötig.“

Struktur

bipolar
Komplexitätsreduktion
Generalisierung
Stereotypisierung

Prozess

mehrwertig
Komplexität
Überforderung
Beliebigkeit

Sowohl als auch: Inhalts- und Methodenebene

Struktur

Prozess

Inhalte

Kulturalität

Interkulturalität

Wahrnehmung und
Kommunikation

Stereotype, Macht,
Privilegien

Methoden

instruktiv
distributiv
Trainer:in → Trainee

interaktionsorientiert
Trainer:in →
(Trainee ↔ Trainee)

kollaborativ
(Trainee ↔ Trainee)
↔ Trainer:in



Ziele

Lernziele:

Die verschiedenen Ebenen der Methodenlandkarte in Bezug auf Kulturalität kennen lernen.

Kennenlernen konkreter Übungsbeispiele und Einordnung dieser in das Spektrum von Struktur und Prozess.

Kultur und Interkulturalität



vertraute Kontexte | kulturelle Kompetenz
Kulturalität | Vertrautheit überwiegt

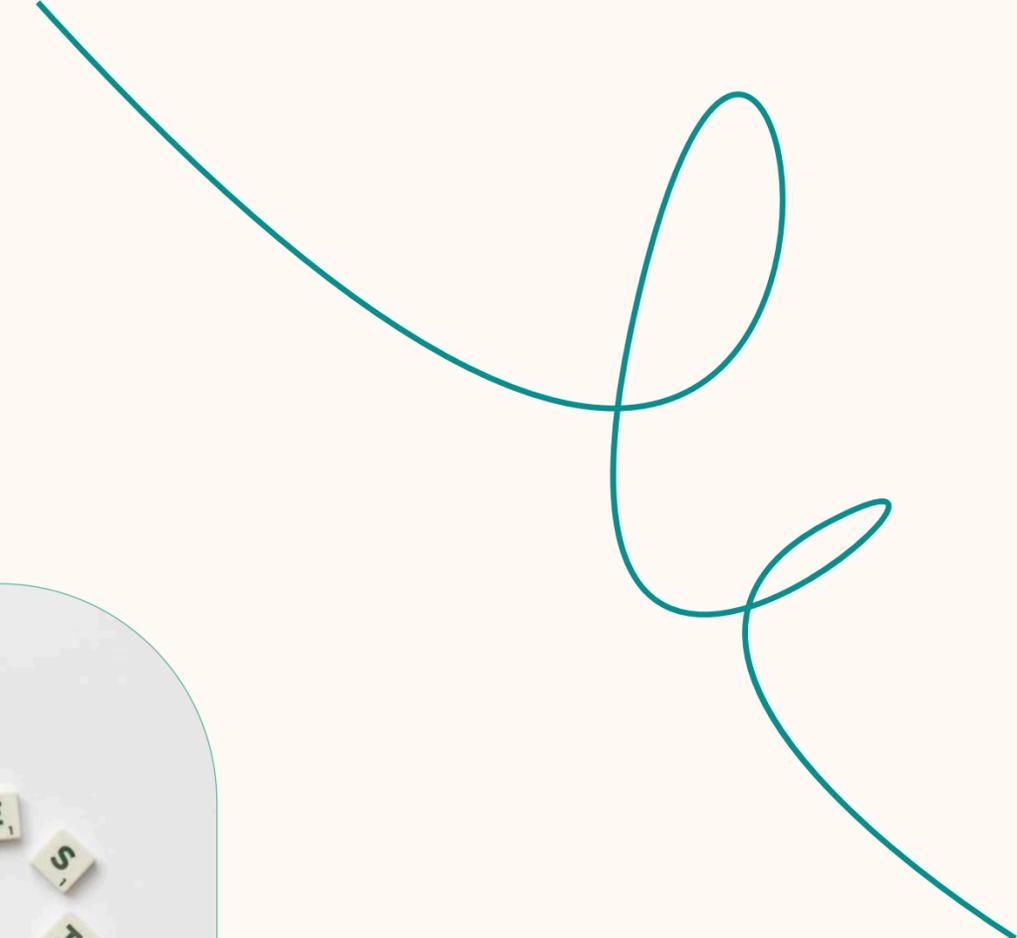
Selbstreflexion | Vertrauen



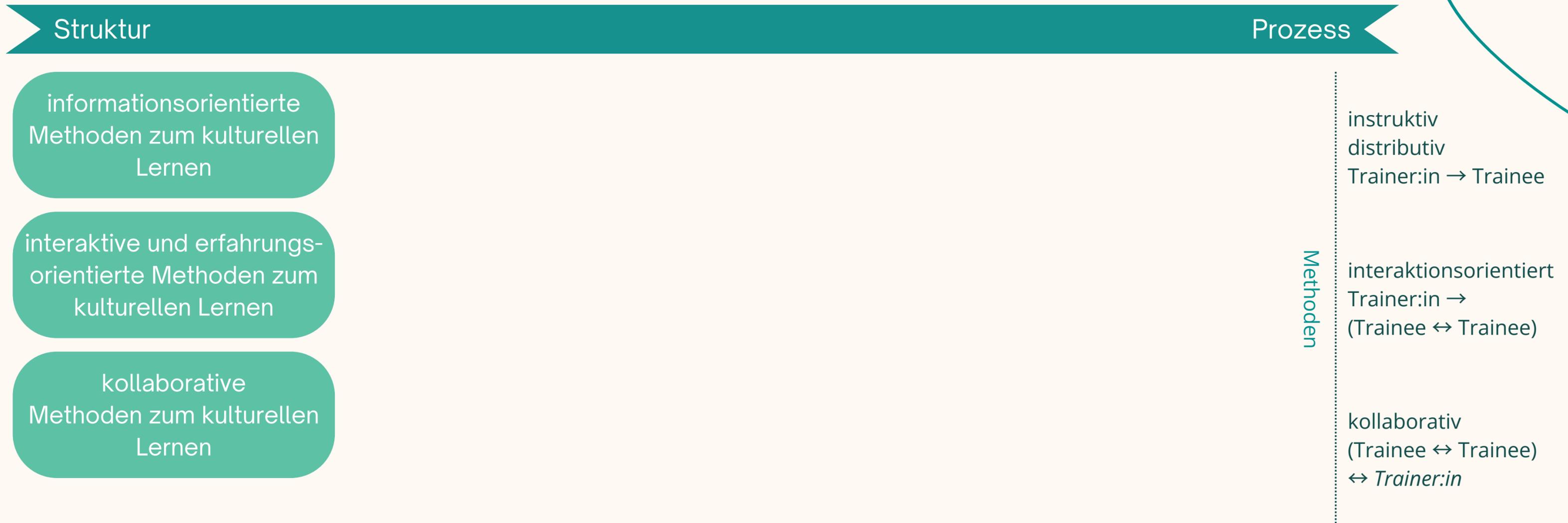
Vertraut machen | gemeinsames Aushandeln



unvertraute Kontexte | interkulturelle Kompetenz
Interkulturalität | Unvertrautheit überwiegt



Sowohl als auch: Inhalts- und Methodenebene



Sowohl als auch: Inhalts- und Methodenebene

informationsorientierte
Lernziele zum
inter-/kulturellen Lernen

interaktions- und
erfahrungsorientierte
Lernziele

kollaborative
Lernziele

Methoden

instruktiv
distributiv
Trainer:in → Trainee

interaktionsorientiert
Trainer:in →
(Trainee ↔ Trainee)

kollaborativ
(Trainee ↔ Trainee)
↔ Trainer:in

Sowohl als auch: Inhalts- und Methodenebene

informationsorientierte
Übungstypen

interaktions- und
erfahrungsorientierte
Übungstypen

kollaborative
Übungstypen

Methoden

instruktiv
distributiv
Trainer:in → Trainee

interaktionsorientiert
Trainer:in →
(Trainee ↔ Trainee)

kollaborativ
(Trainee ↔ Trainee)
↔ Trainer:in

Sowohl als auch: Inhalts- und Methodenebene

Struktur

Prozess

informationsorientierte
Übungsbeispiele

interaktions- und
erfahrungsorientierte
Übungsbeispiele

kollaborative
Übungsbeispiele

Methoden

instruktiv
distributiv
Trainer:in → Trainee

interaktionsorientiert
Trainer:in →
(Trainee ↔ Trainee)

kollaborativ
(Trainee ↔ Trainee)
↔ Trainer:in

Sowohl als auch: Ebene der Lernziele “Kultur und Kulturalität”

informationsorientierte Lernziele

- Wissen, was Kultur ist und wie sie Menschen prägt (kognitiv)
- Kulturelle Akteursfelder als dynamisch, heterogen etc. erkennen (kognitiv)
- Einen erweiterten Kulturbegriff vertreten und leben (konativ)
- Zusammenhang zwischen Kultur, Werten, Rollenbildern und Kommunikations- und Interaktionsregeln etc. erkennen (kognitiv)

interaktions- und erfahrungsorientierte Lernziele

- Ein spezifisches Akteursfeld verstehen, beschreiben, sich dazu in Beziehung setzen können und konstruktive Handlungsfähigkeit zu entwickeln (kognitiv, konativ, affektiv)
- Die eigene Plurikulturalität erkennen und reflektieren.
- Die „eigene Normalität“, gewohnte Handlungskonventionen und deren Auswirkung erkennen (kognitiv, affektiv)
- Vielfalt in einem kulturellen Akteursfeld erkennen und wertschätzen (kognitiv, affektiv).

kollaborative Lernziele

- Die Kultur eines Akteursfelds (gemeinsam) weiterentwickeln können (konativ)

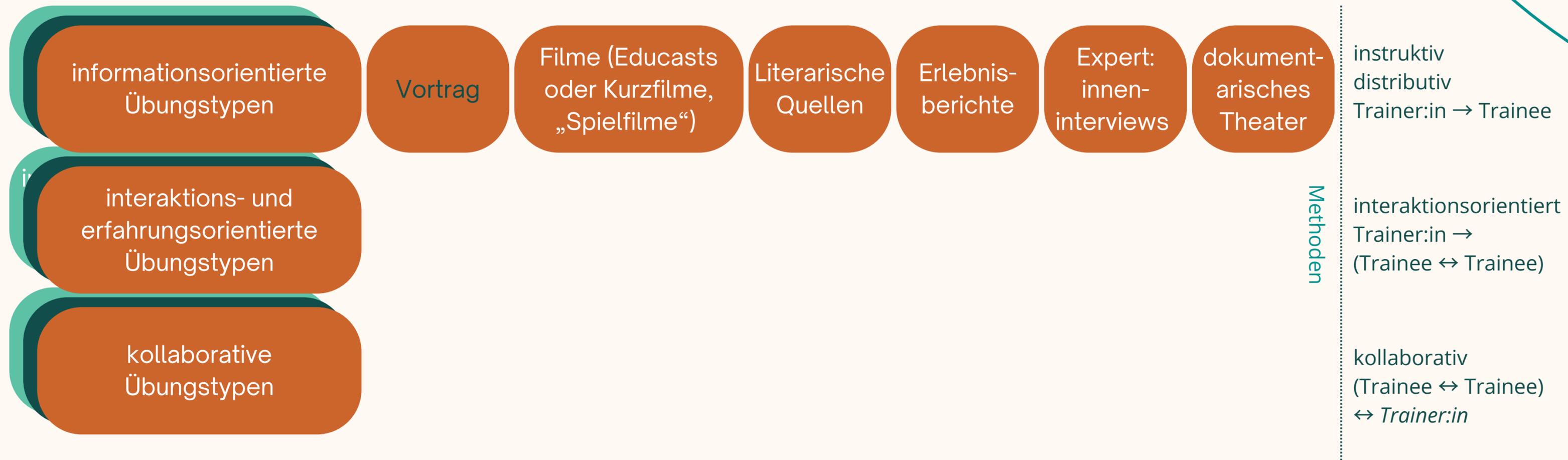
Methoden

instruktiv
distributiv
Trainer:in → Trainee

interaktionsorientiert
Trainer:in →
(Trainee ↔ Trainee)

kollaborativ
(Trainee ↔ Trainee)
↔ *Trainer:in*

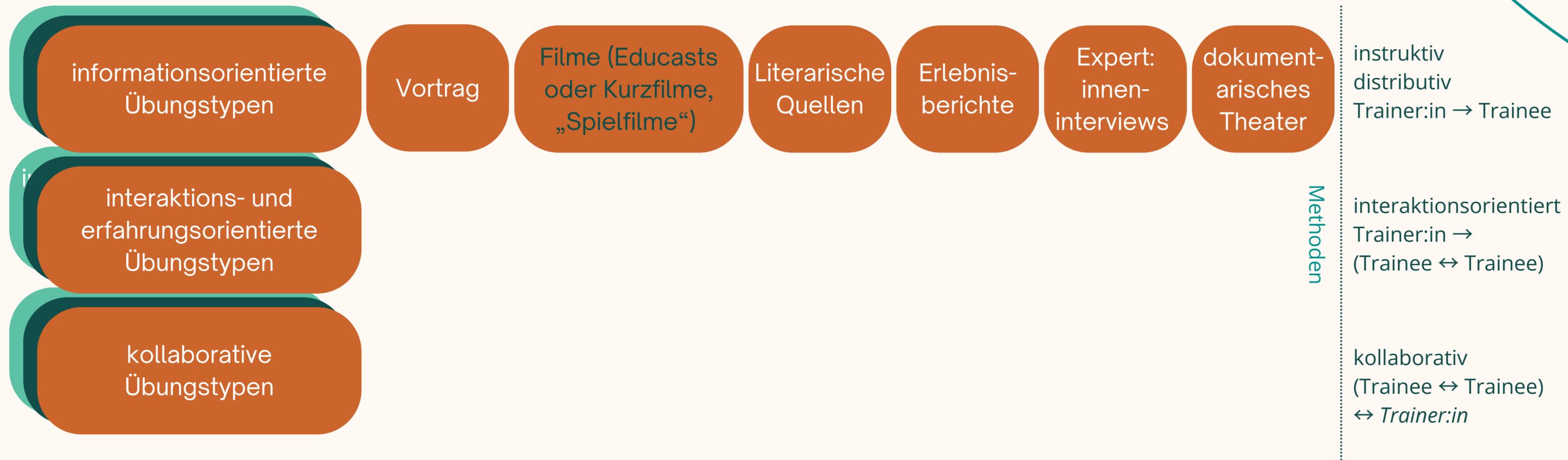
Sowohl als auch: Inhalts- und Methodenebene



Sowohl als auch: Übungsbeispiele



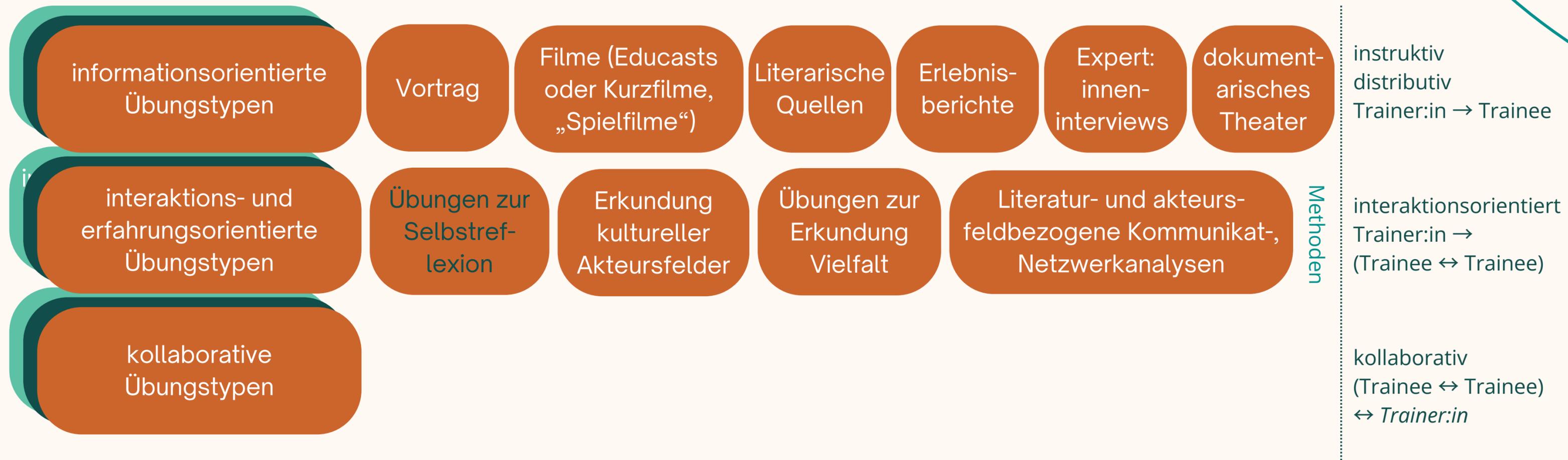
Sowohl als auch: Mögliche Übungstypen



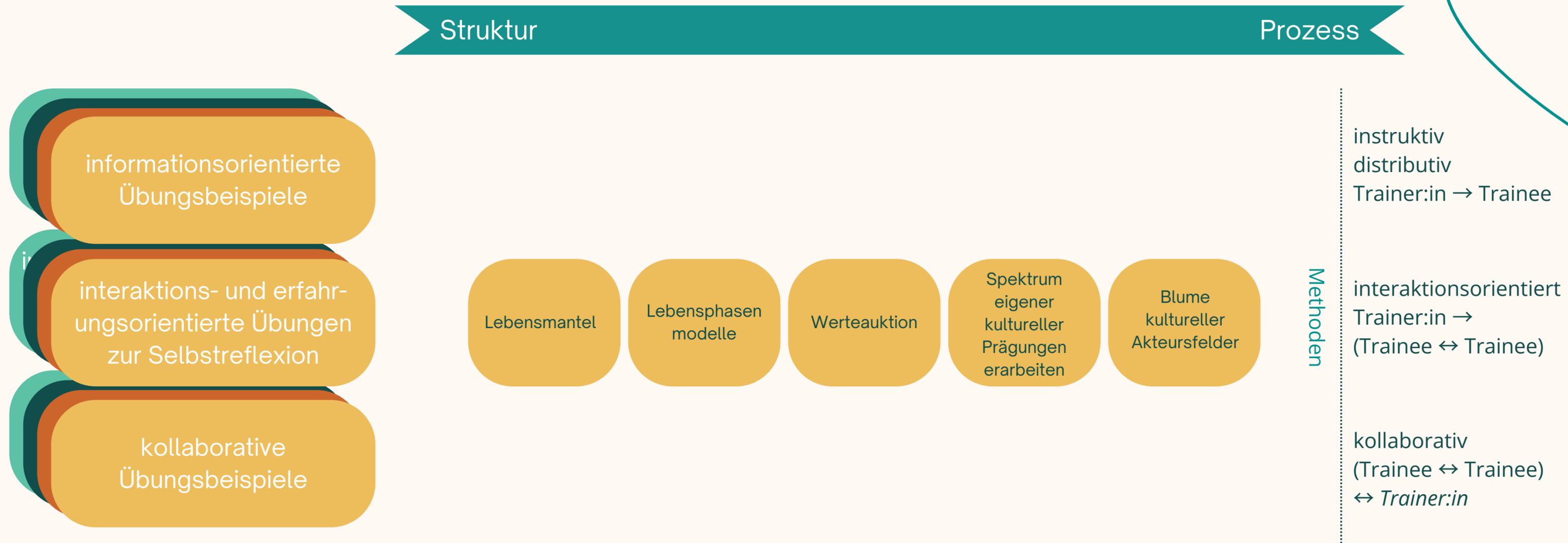
Sowohl als auch: Inhalts- und Methodenebene



Sowohl als auch: Inhalts- und Methodenebene



Sowohl als auch: Inhalts- und Methodenebene



Sowohl als auch: Inhalts- und Methodenebene

Struktur

Prozess

informationsorientierte
Übungsbeispiele

interaktions- und erfahrungsorientierte Übungen
zur Selbstreflexion

kollaborative
Übungsbeispiele

Lebensmantel

«Lebensmantel»

Ziel: Arbeit an persönlichen Werten, an der eigenen kulturellen Prägung

Vorgehen: Stellen Sie sich vor, sie haben als Kind einen Mantel angezogen bekommen. Im Laufe Ihres Lebens haben verschiedene Leute etwas an diesem Mantel verändert, etwas in die Taschen gesteckt, Sie selbst haben Dinge wieder hinausgetan etc.

1. Erarbeiten Sie für sich: Wer hat Ihren Mantel vorwiegend genäht? Wer hat noch mitgenäht? Aus welchem Material ist er? Was wurde hineingetan oder wieder abgelegt?
2. Stellen Sie sich Ihre Werte gegenseitig vor (aktives Zuhören der anderen) und besprechen Sie: In welchen Situationen beeinflussen Ihre Werte Sie in Ihrem Verhalten (sowohl positiv als auch negativ)? (10-15 Min/Person)
3. Vergleichen Sie Ihre Werte (Unterschiede/Gemeinsamkeiten) und diskutieren Sie gemeinsam: Gibt es Coachinganlässe, in denen diese Werte eine Rolle spielen könnten? Gibt es bereits Erfahrungen damit? (10-15 Min)



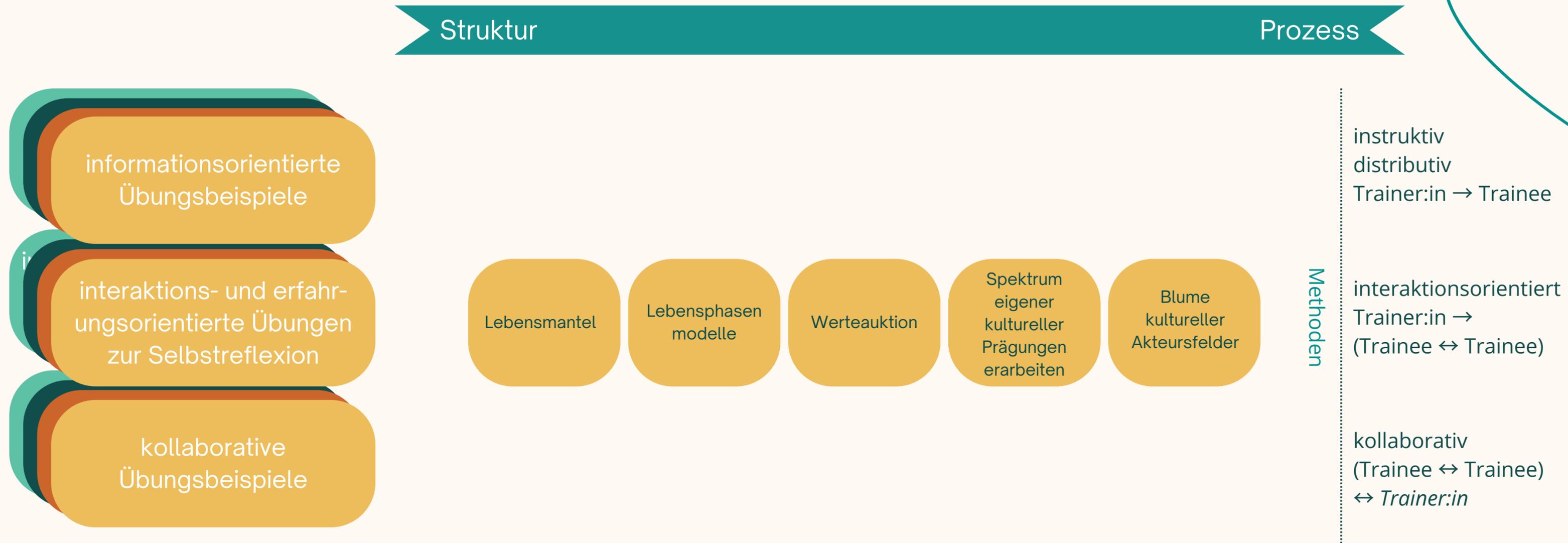
Methoden

instruktiv
distributiv
Trainer:in → Trainee

interaktionsorientiert
Trainer:in →
(Trainee ↔ Trainee)

kollaborativ
(Trainee ↔ Trainee)
↔ Trainer:in

Sowohl als auch: Inhalts- und Methodenebene



Sowohl als auch: Inhalts- und Methodenebene

Struktur

Prozess

informationsorientierte
Übungsbeispiele

interaktions- und erfahrungsorientierte Übungen
zur Selbstreflexion

kollaborative
Übungsbeispiele

«**Lebensphasenmodelle**» nach: Nazarkiewicz/Krämer (2012, 155-158)

Ziel: Reflektieren von gesellschaftlichen Erwartungshaltungen sowie Erschließen neuer Handlungsspielräume

Vorgehen: Der/die Coachee schaut, welches Lebensphasenmodell dem entspricht, was ihm von außen am Ehesten angetragen wird/wurde. Er reflektiert, welches Verhalten, welche Schritte und welche Entwicklungen zu welchem Lebenszeitpunkt in seiner Umgebung als passend/unpassend oder unreif erachtet

werden. (z.B. mit 33 sollte man doch langsam mal an Kinder denken...). Anschließend wird reflektiert, wie sich diese Erwartungen auf die eigene Person auswirken und wie neue Spielräume erschlossen werden können.

	Kindheit (0-14)	Jugend (14-21)	Erwachsenenalter (21-40)	reifes Erwachsenenalter (40-60)	Alter (über 60)
E					
A	Lernalter (0-18)	Übergangsalter (18-25)	volle Berufstätigkeit (25-62)		Ruhestand (über 62)
C	Holz (Wachstum) (0-16)	Feuer (Sturm und Drang) (16-32)	Erde (Fruchtbarkeit) (32-48)	Metall (Härte und Kraft) (48-64)	Wasser (Verfließen und Löschen) (über 64)

Alter in Jahren →

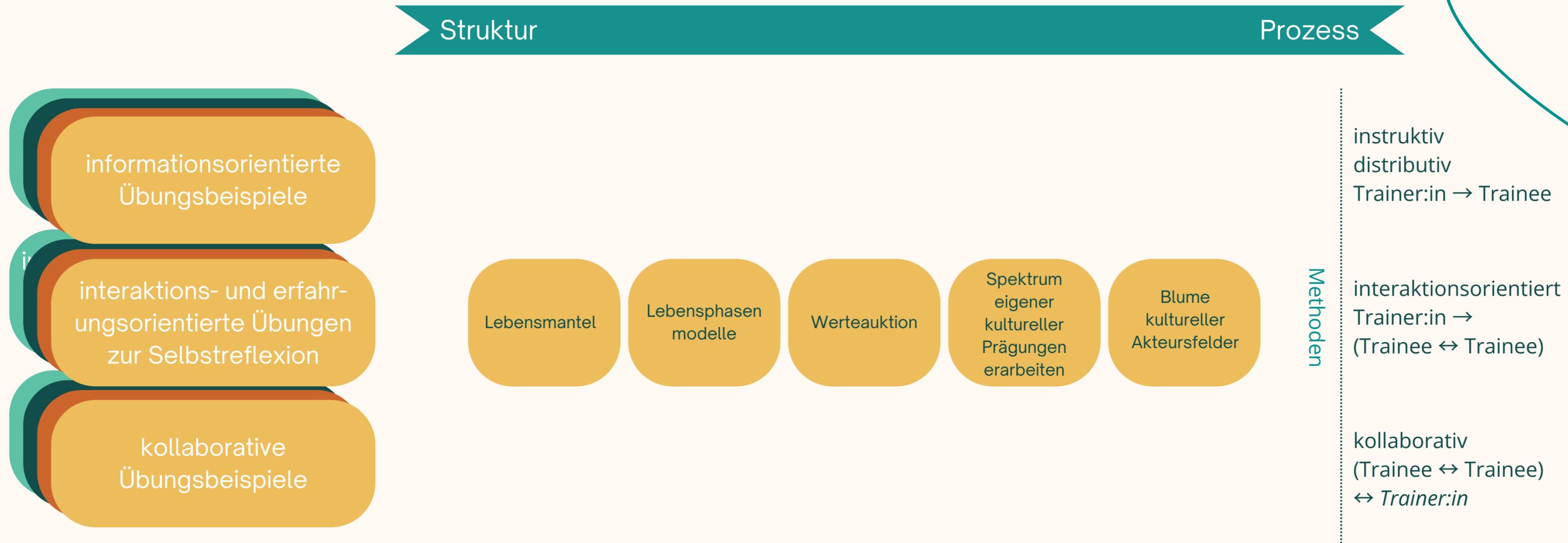
Methoden

instruktiv
distributiv
Trainer:in → Trainee

interaktionsorientiert
Trainer:in →
(Trainee ↔ Trainee)

kollaborativ
(Trainee ↔ Trainee)
↔ Trainer:in

Sowohl als auch: Inhalts- und Methodenebene



Sowohl als auch: Inhalts- und Methodenebene

Struktur

Prozess

informationsorientierte
Übungsbeispiele

interaktions- und erfahrungsorientierte Übungen
zur Selbstreflexion

kollaborative
Übungsbeispiele

Werte kennen lernen: Sie erhalten 5 Wertekarten. Sortieren Sie diese nach dem für Sie derzeit wichtigste Wert bis zum unwichtigsten Wert.

Werteauktion: Sie haben die Möglichkeit, Ihre Karten zu "tauschen", indem sie im Raum umhergehen und mit anderen sprechen.
b. Sie können jemandem mitteilen, welche Wertkarte Sie ablegen möchten, und versuchen, einen Tausch mit einem anderen Teilnehmenden zu vereinbaren, der an diesem Wert interessiert ist. Sie müssen immer 5 Wertekarten in der Hand haben.

Letzter Werte-Kartenaustausch: Sie dürfen bis zu 2 Karten mit denjenigen tauschen, die auf dem Tisch liegen. Sie müssen am Schluss weiterhin 5 Wertekarten haben. Priorisieren Sie nach Wichtigkeit.

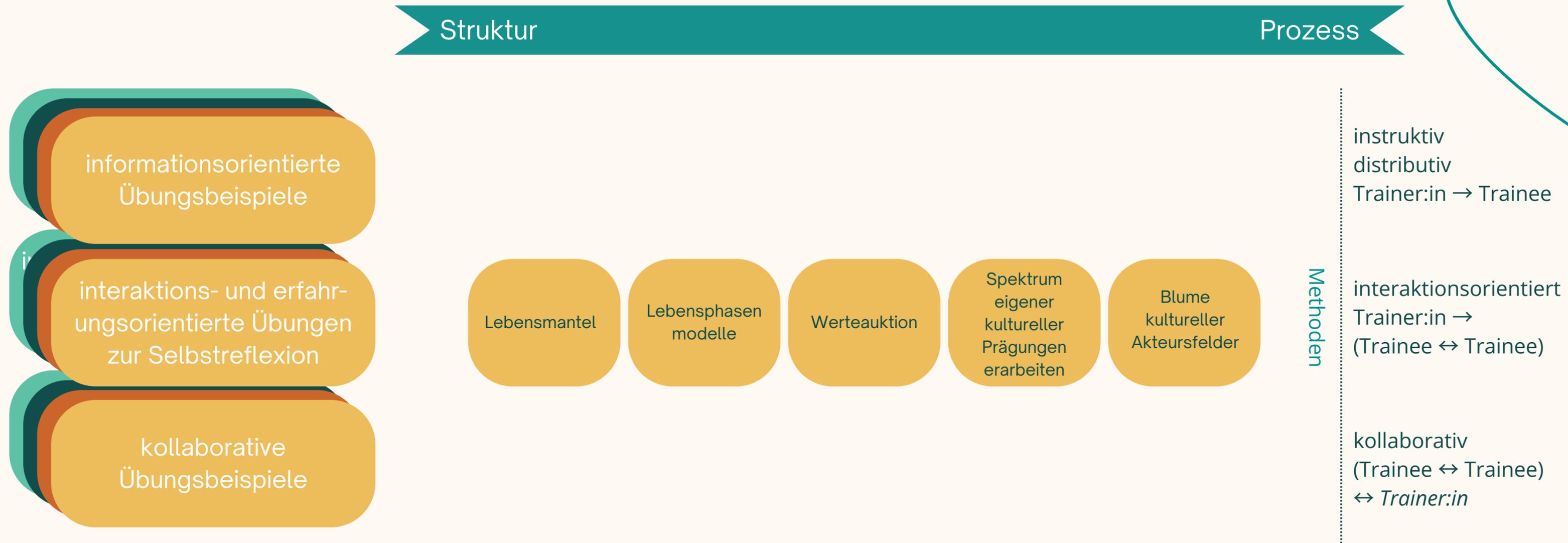
instruktiv
distributiv
Trainer:in → Trainee

interaktionsorientiert
Trainer:in →
(Trainee ↔ Trainee)

kollaborativ
(Trainee ↔ Trainee)
↔ Trainer:in

Methoden

Sowohl als auch: Inhalts- und Methodenebene



Sowohl als auch: Inhalts- und Methodenebene

Struktur

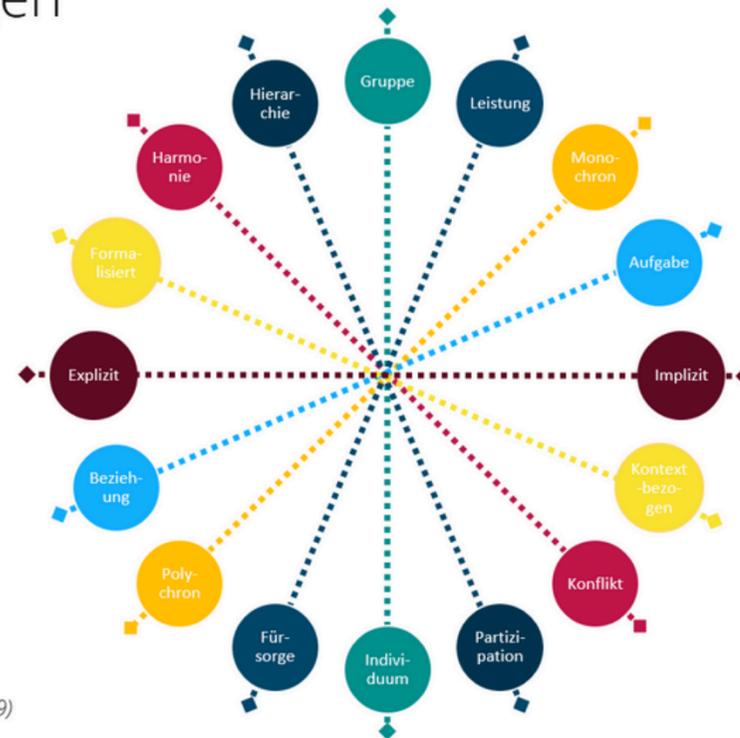
Prozess

informationsorientierte
Übungsbeispiele

interaktions- und erfahrungsorientierte Übungen
zur Selbstreflexion

kollaborative
Übungsbeispiele

Den Interpretationsspielraum erweitern: Spektrum kultureller Prägungen



Quelle: Hiller, G.G. (2016, 9)

Welche Prägung/Tendenzen könnt ihr in eurem gemeinsamen kulturellen Akteursfeld FSU Jena erkennen?

1. Spontane Einordnung
2. Besprechung, warum ihr diesen Aspekt des kulturellen Akteursfelds so einordnet. Mit Beispielen untermauern.
3. Eventuell noch ein zweites Paar kultureller Prägung wählen und diskutieren.

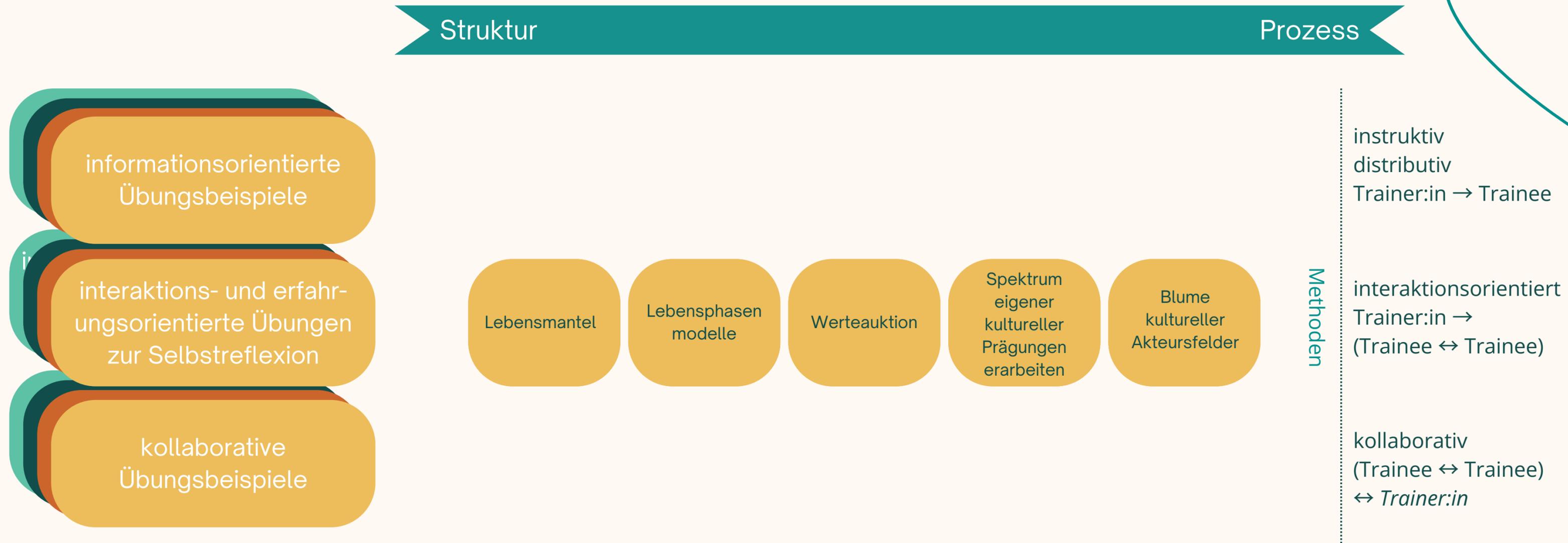
Methoden

instruktiv
distributiv
Trainer:in → Trainee

interaktionsorientiert
Trainer:in →
(Trainee ↔ Trainee)

kollaborativ
(Trainee ↔ Trainee)
↔ Trainer:in

Sowohl als auch: Inhalts- und Methodenebene



Sowohl als auch: Inhalts- und Methodenebene

Struktur

Prozess

informationsorientierte
Übungsbeispiele

interaktions- und erfahrungsorientierte Übungen
zur Selbstreflexion

kollaborative
Übungsbeispiele

Meine kulturellen Akteursfelder



Inwieweit unterscheiden sich die Handlungskonventionen zwischen meinen kulturellen Akteursfeldern und inwieweit nehme ich in diesen unterschiedliche Rollen ein, kommuniziere unterschiedlich, praktiziere unterschiedliche Verhaltensweisen.

Vergleicht mind. 2 Akteursfelder miteinander

Zeit: 15 Minuten

Methoden

instruktiv
distributiv
Trainer:in → Trainee

interaktionsorientiert
Trainer:in →
(Trainee ↔ Trainee)

kollaborativ
(Trainee ↔ Trainee)
↔ Trainer:in

Sowohl als auch: Inhalts- und Methodenebene

Struktur

Prozess

informationsorientierte
Übungstypen

Vortrag

Filme (Educasts
oder Kurzfilme,
„Spielfilme“)

Literarische
Quellen

Erlebnis-
berichte

Expert:
innen-
interviews

dokument-
arisches
Theater

instruktiv
distributiv
Trainer:in → Trainee

interaktions- und
erfahrungsorientierte
Übungstypen

Übungen zur
Selbstref-
lexion

Erkundung
kultureller
Akteursfelder

Übungen zur
Erkundung
Vielfalt

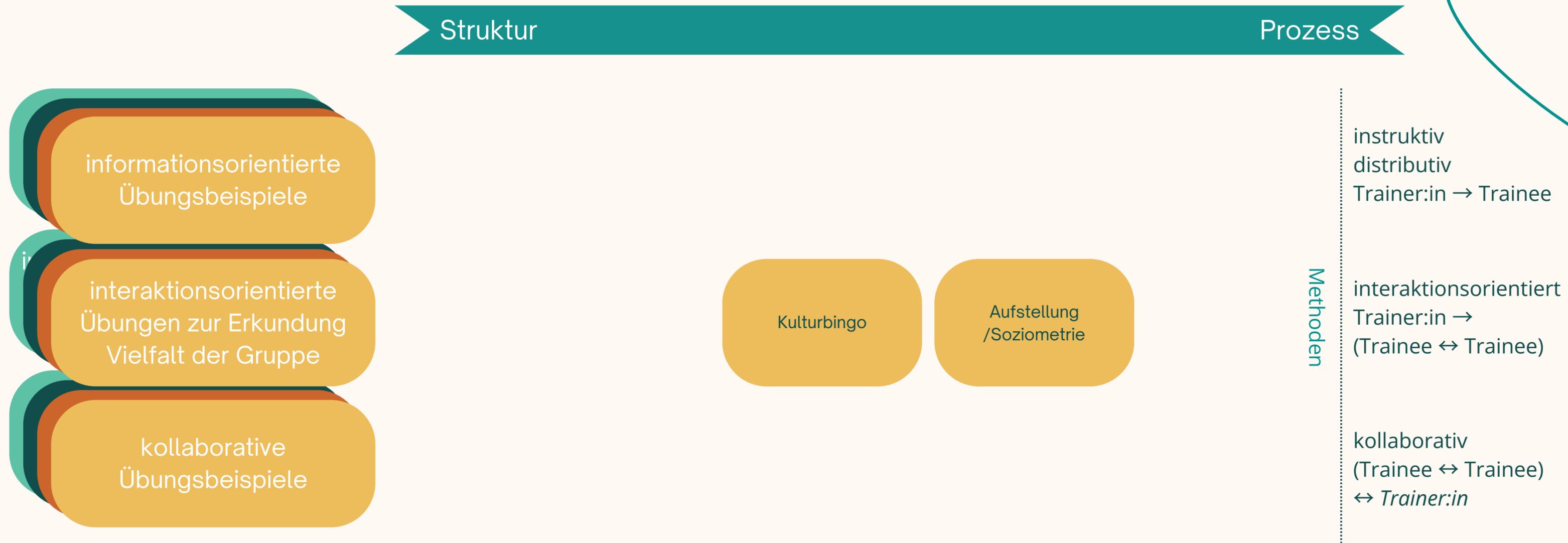
Literatur- und akteurs-
feldbezogene Kommunikat-,
Netzwerkanalysen

Methoden
interaktionsorientiert
Trainer:in →
(Trainee ↔ Trainee)

kollaborative
Übungstypen

kollaborativ
(Trainee ↔ Trainee)
↔ Trainer:in

Sowohl als auch: Inhalts- und Methodenebene



Sowohl als auch: Inhalts- und Methodenebene

Struktur

Prozess

informationsorientierte
Übungsbeispiele

interaktionsorientierte
Übungen zur Erkundung
Vielfalt der Gruppe

kollaborative
Übungsbeispiele

Kulturbingo



Finde jemanden, der/die ...

mehreren Kul- turen ange- hört.	Vorurteile hat.	auf mind. vier Konti- nenten war.
mehr als drei Sprachen spricht.	eine typisch deutsche Ei- genschaft hat.	weiß, was eine Kultur- dimension ist.
schon mal in- tensiv über Führung nach- gedacht hat.	schon mal in- tensiv über „Kultur“ nach- gedacht hat.	schon mal Heimweh hatte.

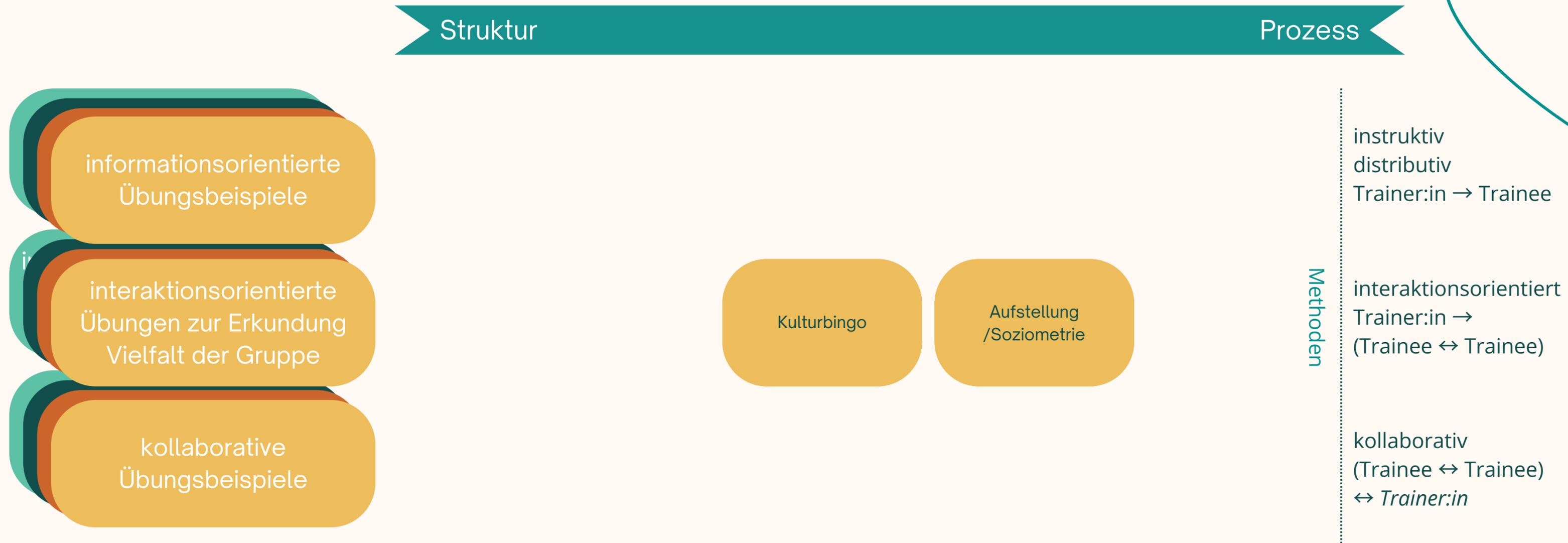
Methoden

instruktiv
distributiv
Trainer:in → Trainee

interaktionsorientiert
Trainer:in →
(Trainee ↔ Trainee)

kollaborativ
(Trainee ↔ Trainee)
↔ *Trainer:in*

Sowohl als auch: Inhalts- und Methodenebene



Sowohl als auch: Inhalts- und Methodenebene

Struktur

Prozess

informationsorientierte
Übungsbeispiele

interaktionsorientierte
Übungen zur Erkundung
Vielfalt der Gruppe

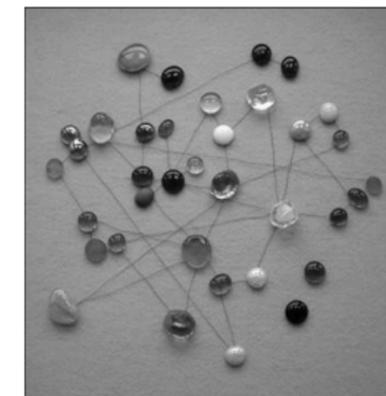
kollaborative
Übungsbeispiele

«Soziometrie»

Ziel: Erkennen, Besprechen und Reflektieren von Diversität in der Gruppe sowie von Gemeinsamkeiten und Unterschieden

Vorgehensweise: Aufstellen nach bestimmten Kriterien wie Ausbildung, Berufsjahre, Hobbies, Anzahl der Geschwister, Anzahl der Kinder, Auslandsaufenthalte, Optimist/Pessimist, Musikinstrumente spielen, direkte/indirekte Kommunikation ...

Dabei auswerten, inwieweit die Gruppe davon profitiert oder dadurch belastet wird, wie mit der Unterschiedlichkeit besser umgegangen werden kann... |



instruktiv
distributiv
Trainer:in → Trainee

interaktionsorientiert
Trainer:in →
(Trainee ↔ Trainee)

kollaborativ
(Trainee ↔ Trainee)
↔ Trainer:in

Sowohl als auch: Inhalts- und Methodenebene



Sowohl als auch: Inhalts- und Methodenebene



Sowohl als auch: Inhalts- und Methodenebene

Struktur

Prozess

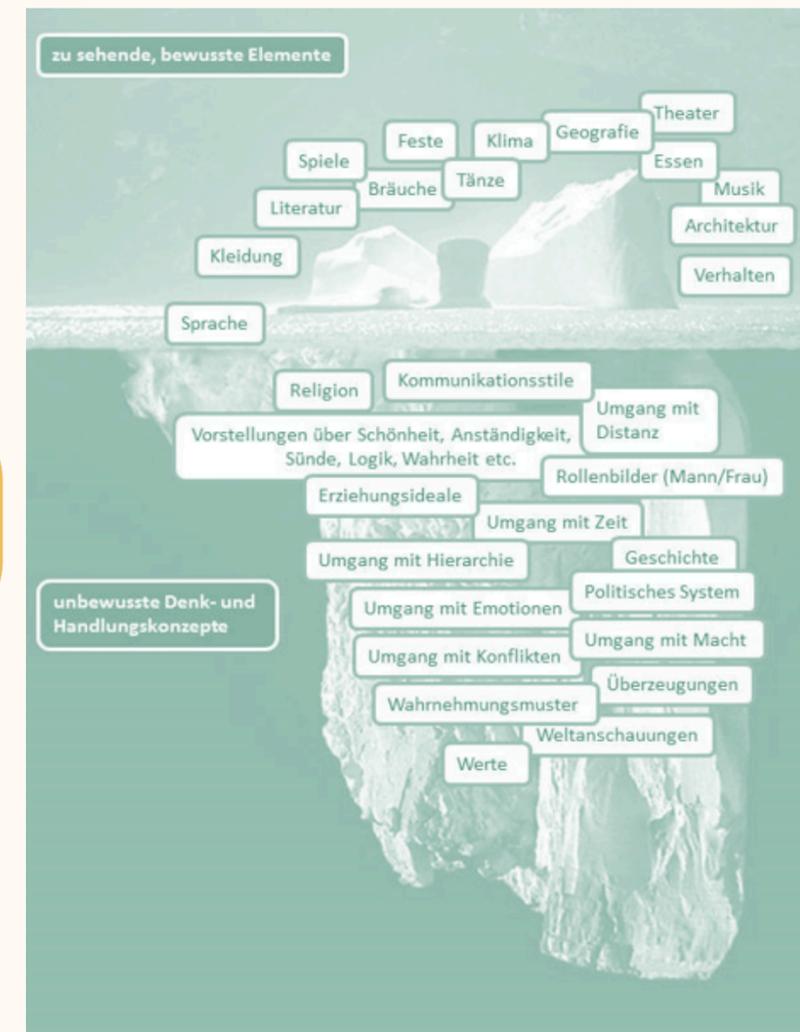
informationsorientierte
Übungsbeispiele

interaktionsorientierte
Übungen zur Erkundung
kultureller Akteursfelder

kollaborative
Übungsbeispiele

Beispiele von
Kulturdimensionen
zuordnen und
erklären lassen

statische Metaphern:
Eisberg / Zwiebel für
ein kulturelles
Akteursfeld befüllen



Methoden

instruktiv
distributiv
Trainer:in → Trainee

interaktionsorientiert
Trainer:in →
(Trainee ↔ Trainee)

kollaborativ
(Trainee ↔ Trainee)
↔ Trainer:in

Sowohl als auch: Inhalts- und Methodenebene

Struktur

Prozess

informationsorientierte
Übungsbeispiele

interaktionsorientierte
Übungen zur Erkundung
kultureller Akteursfelder

kollaborative
Übungsbeispiele

Beispiele von
Kulturdimensionen
zuordnen und
erklären lassen

statische Metaphern:
Eisberg / Zwiebel für
ein kulturelles
Akteursfeld befüllen

Einen Sandberg
für ein kulturelles
Akteursfeld
befüllen lassen

Kultur als Sandberg: Beschreibt die Jenauer Unikultur



instruktiv

↔ Trainer:in

Sowohl als auch: Inhalts- und Methodenebene

Struktur

Prozess

informationsorientierte
Übungsbeispiele

interaktionsorientierte
Übungen zur Erkundung
kultureller Akteursfelder

kollaborative
Übungsbeispiele

Beispiele von
Kulturdimensionen
zuordnen und
erklären lassen

statische Metaphern:
Eisberg / Zwiebel für
ein kulturelles
Akteursfeld befüllen

Einen Sandberg
für ein kulturelles
Akteursfeld
befüllen lassen

Metaphern
selbst
erarbeiten
lassen

Metaphern für Kultur

- als Fluss → alles verändert sich
+ ist dynamisch +
Kulturen verbinden sich
- als Regenbogen → ist schön +
Zusammenspiel versch.
Faktoren = verbunden
aus versch. Blickwinkeln
Sieht es anders aus
- als Netzwerk → Kultur verbindet Menschen
- als Pilze → ist unter der Erde + mit
den Bäumen verbunden
+ wenn sie verpflanzt werden
entsteht eine Meile
- als Sonnenuntergang → schön (kann Kul-
turen verbinden) aber auch gleich-
zeitig trennen (Dunkelheit)
- als Sandberg: Vielfalt (ganz viele Körner,
Wind bewegt Sand (Bewegung))
Vielfalt kühlt "Berg"

rainee

ientiert

aine)

aine)

Sowohl als auch: Mögliche Übungstypen



Sowohl als auch: Kollaborative Übungsbeispiele

Struktur

Prozess

informationsorientierte
Übungsbeispiele

interaktionsorientierte
Übungen zur Erkundung
kultureller Akteursfelder

kollaborative Erstellung
gemeinsamer
Handlungsprodukte

Einen Film/Podcast
zum Thema Kultur
erstellen

Ein Gedicht zu den
eigenen kulturellen
Akteursfeldern
schreiben

Eine
Fotoausstellung
erstellen

Methoden

instruktiv
distributiv
Trainer:in → Trainee

interaktionsorientiert
Trainer:in →
(Trainee ↔ Trainee)

kollaborativ
(Trainee ↔ Trainee)
↔ Trainer:in

Sowohl als auch: Mögliche Übungstypen



Sowohl als auch: Kollaborative Übungsbeispiele

Struktur

Prozess

informationsorientierte
Übungstypen

interaktions- und
erfahrungsorientierte
Übungstypen

kollaborative Erarbeitung
von Zukunftsvisionen



Zukunftswerkstatt

Methoden

instruktiv
distributiv
Trainer:in → Trainee

interaktionsorientiert
Trainer:in →
(Trainee ↔ Trainee)

kollaborativ
(Trainee ↔ Trainee)
↔ Trainer:in

Sowohl als auch: Mögliche Übungstypen



Sowohl als auch: Kollaborative Übungsbeispiele

Struktur

Prozess

informationsorientierte
Übungsbeispiele

interaktionsorientierte
Übungen zur Erkundung
kultureller Akteursfelder

kollaboratives Knowledge
Sharing

Erstellung
fortschreibender
Wissenslandkarten

Apps zur
Expertisenteilung

Methoden

instruktiv
distributiv
Trainer:in → Trainee

interaktionsorientiert
Trainer:in →
(Trainee ↔ Trainee)

kollaborativ
(Trainee ↔ Trainee)
↔ Trainer:in

Sowohl als auch: Kollaborative Übungsbeispiele

Struktur

Prozess

informationsorientierte
Übungsbeispiele

interaktionsorientierte
Übungen zur Erkundung
kultureller Akteursfelder

kollaboratives Knowledge
Sharing



Methoden

instruktiv
distributiv
Trainer:in → Trainee

interaktionsorientiert
Trainer:in →
(Trainee ↔ Trainee)

kollaborativ
(Trainee ↔ Trainee)
↔ Trainer:in

Sowohl als auch: Kollaborative Übungsbeispiele

Struktur

Prozess

informationsorientierte
Übungsbeispiele

interaktionsorientierte
Übungen zur Erkundung
kultureller Akteursfelder

kollaboratives Knowledge
Sharing

Erstellung
fortschreibender
Wissenslandkarten

Apps zur
Expertisenteilung

Methoden

instruktiv
distributiv
Trainer:in → Trainee

interaktionsorientiert
Trainer:in →
(Trainee ↔ Trainee)

kollaborativ
(Trainee ↔ Trainee)
↔ Trainer:in

Sowohl als auch: Kollaborative Übungsbeispiele

Struktur

Prozess

informationsorientierte
Übungsbeispiele

interaktionsorientierte
Übungen zur Erkundung
kultureller Akteursfelder

kollaboratives Knowledge
Sharing

UI – Mitarbeiter
Kennwort anlegen/ ändern

Kennwort	ändern
Kennwort alt	*****
Kennwort neu	*****
Wiederholung Kennwort neu	*****

Bei Click auf
Kennwortfeld
Popup

Mein Profil	
Account-Name	sohm
Nachname	Ohm
Vorname	Sarah
Titel	
Geboren am	23.12.1996
Im Unternehmen seit	23.12.2012
Bereich	Produktion
Funktion	Vorarbeiter
E-Mail	sohm@corp.de
Telefon	+49303030301
Mobil	+491271271278
Admin –Rolle	Ja: <input type="radio"/> Nein: <input checked="" type="radio"/>
Profil aktiv/ inaktiv	Aktiv: <input type="radio"/> Inaktiv: <input checked="" type="radio"/>
Letzte Änderung am	23.12.2018
Profil-Bilder	
Kennwort	*****

Meine Expertisen Meine Challenges Speichern

GloCom Personen
Expertisen
Challenges
My GloCom

Methoden

instruktiv
distributiv
Trainer:in → Trainee

interaktionsorientiert
Trainer:in →
(Trainee ↔ Trainee)

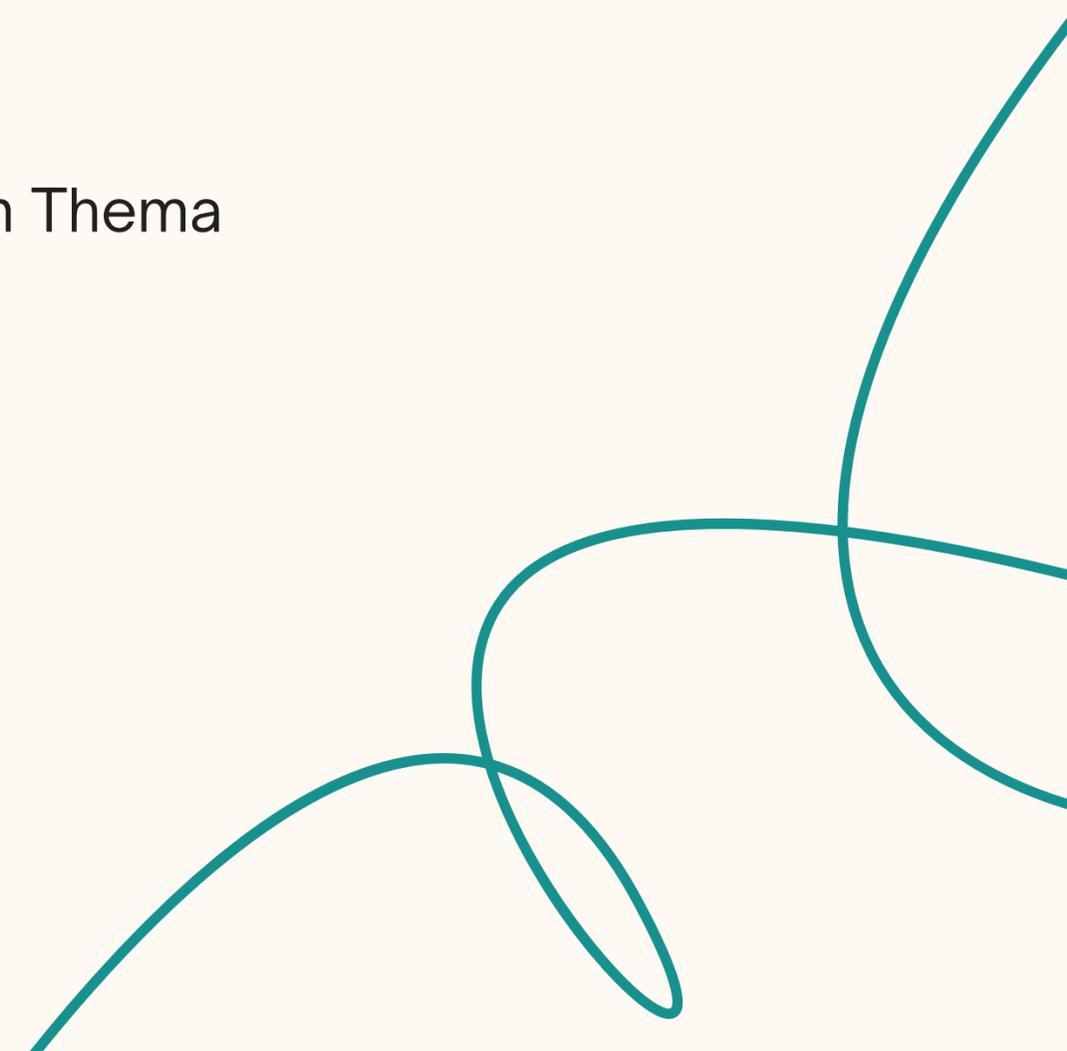
kollaborativ
(Trainee ↔ Trainee)
↔ Trainer:in



Danke!

für die Aufmerksamkeit zu diesem Modul!

Weiter geht es mit dem Thema
Interkulturalität



Literatur

- Bleß, M./ Wagner, D. (2020): Agile Spiele. Heidelberg.
- Brouns, Nathalie u.a. (2004): Interkulturelles Sensibilisierungstraining. Ein Weiterbildungsmodul für Fachkräfte der Arbeitsförderung. Bielefeld.
- Europarat (2005) (Hg.): Education Pack - Idea, resources, methods and activities for informal intercultural education with young people and adults, Straßburg .
- Fachstelle IKA (2015): Interkulturelle Grundsensibilisierung mit Schwerpunkt Flucht und Asyl. München.
- Flores, T./ Scheerer-Papp, J. (2016): Sprachsensibel beraten. Hamburg.
- Fuchs, A. (2022): Transkulturelle Herausforderungen meistern. Missverständnisse klären und Kompetenzen stärken. Hamburg: Rowohlt, 144-180.
- Gray, D./ Brown, S./ Macanujo, J. (2011): Gamestorming. Heidelberg.
- IJAB – Fachstelle für Internationale Jugendarbeit der Bundesrepublik Deutschland (2014): DIJA.de: Toolbox interkulturelles lernen. Abrufbar unter <https://ijab.de/angebote-fuer-die-praxis/toolbox-interkulturelles-lernen>
- Illi, B. (2015): Microtraining Sessions. Bonn
- IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung (2018): Aktive Gestaltung der Vielfalt in Unternehmen. München..
- Kehrbaum, T. (2019): Die Methoden sollten zu den Menschen passen. In: Thiagarajan, S./ Gisevius, A./ van den Bergh, S./ Kehrbaum, T., Interaktive Trainingsmethoden 2. Schwalbach, 289-297
- Kempen, Regina u.a. (2020): Interkulturelle Trainings planen und durchführen. Göttingen.
- Koch, Annika (2012): Abenteuer mit Migrantinnen & Migranten: ein erlebnisorientiertes Konzept für die interkulturelle Arbeit. Freiburg.
- Leenen, Rainer (2019): Handbuch Methoden interkultureller Weiterbildung. Göttingen.
- Nazarkiewicz, Kirsten; Krämer, Gesa (2012): Handbuch interkulturelles Coaching. Konzepte, Methoden, Kompetenzen kulturreflexiver Begleitung. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Schellenberg, B.(2020): Training Antidiskriminierung. Frankfurt.
- Shirts, Robert G. (1977): Bafa Bafa – A crossculturesimulation, Del Mar, California, USA.
- Thiagarajan, S./ van den Bergh, S. (2015): Interaktive Trainingsmethoden 1. Schwalbach.
- Thiagarajan, S./ Gisevius, A./ van den Bergh, S./ Kehrbaum, T. (2019): Interaktive Trainingsmethoden 2. Schwalbach.