

Alexandra Bergedick | Dirk Rohr | Anja Wegener

Bilden mit Bildern  
Visualisieren in der Weiterbildung

## Perspektive Praxis

Eine Buchreihe des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen

Die grüne Reihe des DIE stellt Fachkräften in der Erwachsenenbildung bewährtes Handlungswissen, aktuelle Themen und in anderen Bereichen erprobte, didaktische Methoden vor. Die Bände sind aus der Perspektive des Handlungsfelds konzipiert, vermitteln verwendungsbezogenes Wissen und setzen Handlungsstandards, die sich am Stand der Forschung orientieren. Sie sollen somit zur Kompetenz- und Qualitätsentwicklung in Erwachsenenbildung beitragen.

**Wissenschaftliche Betreuung der Reihe am DIE:** Dr. Thomas Jung

### Bisher in der Reihe Perspektive Praxis erschienene Titel (Auswahl):

Wolf-Peter Szepansky

**Souverän Seminare leiten**

2., akt. und überarbeitete Auflage,  
Bielefeld 2010, ISBN 978-3-7639-1798-3

Horst Siebert

**Methoden für die Bildungsarbeit**

4., akt. und überarbeitete Auflage,  
Bielefeld 2010, ISBN 978-3-7639-1993-2

Stefanie Jütten, Ewelina Mania, Anne Strauch

**Kompetenzerfassung in der Weiterbildung**

Bielefeld 2009, ISBN 978-3-7639-1974-1

Angela Venth, Jürgen Budde

**Genderkompetenz für lebenslanges Lernen**

Bielefeld 2009, ISBN 978-3-7639-1978-9

Jörg Knoll

**Lern- und Bildungsberatung**

Bielefeld 2009, ISBN 978-3-7639-1956-7

Beate Braun, Janine Hengst,

Ingmar Petersohn

**Existenzgründung in der Weiterbildung**

Bielefeld 2008, ISBN 978-3-7639-1959-8

Klaus Pehl

**Strategische Nutzung statistischer  
Weiterbildungsdaten**

Bielefeld 2007, ISBN 978-3-7639-1925-3

Matilde Grünhage-Monetti (Hg.)

**Interkulturelle Kompetenz in  
der Zuwanderungsgesellschaft**

mit CD-ROM  
Bielefeld 2006, ISBN 978-3-7639-1920-8

Heidemarie Kullmann, Eva Seidel

**Lernen und Gedächtnis im Erwachsenenalter**

2., akt. und überarbeitete Auflage,  
Bielefeld 2005, ISBN 978-3-7639-1915-4

Weitere Informationen zur Reihe unter

[www.die-bonn.de/pp](http://www.die-bonn.de/pp)

Bestellungen unter

[www.wbv.de](http://www.wbv.de)

**Perspektive Praxis**

Alexandra Bergedick | Dirk Rohr | Anja Wegener

# **Bilden mit Bildern**

**Visualisieren in der Weiterbildung**

## Herausgebende Institution

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen

Das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE) ist eine Einrichtung der Leibniz-Gemeinschaft und wird von Bund und Ländern gemeinsam gefördert. Das DIE vermittelt zwischen Wissenschaft und Praxis der Erwachsenenbildung und unterstützt sie durch Serviceleistungen.

Lektorat: Christiane Barth/Thomas Jung

Wie gefällt Ihnen diese Veröffentlichung? Wenn Sie möchten, können Sie dem DIE unter **www.die-bonn.de** ein **Feedback** zukommen lassen. Geben Sie einfach den **Webkey 43/0038** ein. Von Ihrer Einschätzung profitieren künftige Interessent/inn/en.

## Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Verlag:

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG

Postfach 10 06 33

33506 Bielefeld

Telefon: (0521) 9 11 01-11

Telefax: (0521) 9 11 01-19

E-Mail: [service@wbv.de](mailto:service@wbv.de)

Internet: [wbv.de](http://wbv.de)

**Bestell-Nr.: 43/0038**

© 2011 W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Bielefeld

Umschlaggestaltung und Satz: Christiane Zay, Bielefeld

Herstellung: W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld

ISBN 978-3-7639-4865-9 (Print)

ISBN 978-3-7639-4866-6 (E-Book)



# Inhalt

<b>Vorbemerkungen</b> .....	<b>7</b>
<b>1. Einleitung</b> .....	<b>9</b>
1.1 Visualisierung als Form der Kommunikation .....	9
1.2 Kommunikation und Konstruktivismus .....	10
1.3 Aufbau des Buches .....	11
<b>2. Visuelles Lernen und lernförderliche Visualisierung</b> .....	<b>15</b>
2.1 Was verstehen wir unter Lernen? .....	15
2.2 Gibt es Lernstile und Lerntypen? .....	16
2.3 Ist visuelles Lernen besonders nachhaltig? .....	19
2.4 Was sind lernförderliche Faktoren und Rahmenbedingungen für Visualisierungen? .....	21
<b>3. Von der Idee zum Bild</b> .....	<b>23</b>
3.1 Orientierung am Lernenden .....	23
3.2 Phantasien und Assoziationen .....	27
3.3 Grundhaltungen .....	32
3.4 Didaktische Prinzipien .....	36
<b>4. Visualisierung in der Praxis</b> .....	<b>42</b>
4.1 Gestaltungselemente .....	42
4.1.1 Schrift .....	42
4.1.2 Farbe .....	44
4.1.3 Grafische Darstellungen .....	46
4.1.4 Symbole .....	48
4.1.5 Bilder, Cartoons, Illustrationen .....	48
4.2 Kompositionsregeln und Konstruktionsvorgänge .....	50
4.2.1 Aufteilung .....	51
4.2.2 Anordnung .....	52
4.2.3 Hervorhebung .....	52
4.2.4 Gestalt .....	53
4.3 Vor- und Nachteile von Medien .....	54
4.3.1 Medien und Technik .....	54
4.3.2 Medien und Zusatzmaterial .....	56

4.3.3	Kriterien zur Medienauswahl.....	62
4.3.4	Visualisieren um des Visualisieren willens?.....	65
4.4	Kreative Darstellungsformen und Methoden.....	67
4.4.1	Bilder malen .....	71
4.4.2	Bildpostkarten und Fotos deuten.....	73
4.4.3	Bisoziation.....	76
4.4.4	Brainstorming .....	78
4.4.5	Clustering.....	80
4.4.6	Collagen .....	82
4.4.7	Feedbackzielscheibe .....	85
4.4.8	Imagination, Phantasiereise.....	87
4.4.9	Karte der Gemeinsamkeiten .....	89
4.4.10	Kartenabfrage .....	91
4.4.11	Landschaft-Stimmungsbild.....	93
4.4.12	Lebendige Statistik.....	95
4.4.13	Lernen am Modell .....	98
4.4.14	Markt der Möglichkeiten.....	100
4.4.15	Mindmapping .....	103
4.4.16	Mnemo-Technik: Memory .....	106
4.4.17	Mnemo-Technik: Memo-Geschichte .....	109
4.4.18	Mnemo-Technik: Memo-Schnecke .....	113
4.4.19	Posterpräsentation .....	116
4.4.20	Punktabfrage.....	119
4.4.21	Vernissage.....	121
4.4.22	Wandspeicher.....	124
4.4.23	Wetterkarte .....	126
<b>5.</b>	<b>Fazit</b> .....	<b>129</b>
	<b>Glossar</b> .....	<b>131</b>
	<b>Literatur</b> .....	<b>134</b>
	<b>Abbildungen, Tabellen und Checklisten</b> .....	<b>139</b>
	<b>Autorenporträt</b> .....	<b>141</b>

## Vorbemerkungen

Visualisierungen spielen in Bildungsangeboten der Weiterbildung eine zentrale Rolle. Flipcharts, Power-Point-Folien, Moderationskarten, Pin-Wände und Whiteboards sind zu allgegenwärtig eingesetzten Medien geworden, die dazu dienen, abstrakte Daten, Informationen und Zusammenhänge in eine visuell erfassbare Form zu bringen. Kommunikative, d.h. rein auditive Anteile in der Lehr-Lern-Situation werden so unterstrichen, können reduziert oder durch Veranschaulichungen gar ersetzt werden.

Doch unterstützen diese die Teilnehmenden in ihrem Lernprozess? Sind Visualisierungen unter didaktischen Gesichtspunkten sinnvoll? Bildet Visualisierung gar den Königsweg im Lehr-Lern-Prozess ab? Das Autorentrio geht diesen Fragen sehr genau nach, denn es gehört zum Kennzeichen professioneller Lehrkompetenz, auch didaktisch adäquat visualisieren zu können! Die Bedeutung und Funktion, die das Visualisieren im Kontext des Lehrens und Lernens hat, und die Erstellung professioneller Visualisierungen werden in diesem Praxisband aufbereitet. Dabei ist es sinnvoll, nicht nur „einfach“ eine Rezepte-Sammlung zu präsentieren, sondern mit Theorien und empirischen Befunden sorgfältig umzugehen. Schematismen und Typologien, die zwar im Sinne einer Komplexitätsreduzierung hilfreich sein können, sind kritisch zu hinterfragen und auch wiederum ganz im Sinne der Zielstellung des Bandes zu prüfen, ob sie tatsächlich Lernprozessen gegenüber förderlich sind.

Das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen stellt mit diesem Buch den „Klassikern“ für Kursleitende, wie *Souverän Seminare leiten, Methoden für die Bildungsarbeit* und *Kursleitung an Volkshochschulen*, einen ganz neuen Band an die Seite, der auf einen weiteren und zugleich zentralen Zugang zum Methoden- und Handlungswissen fokussiert. Damit bietet die Reihe „Perspektive Praxis“ erneut einen Baustein für die Unterstützung der Professionalisierung der im Feld der erwachsenenpädagogischen Lehre Tätigen und die Weiterentwicklung ihres Qualitätsbewusstseins an.

Die Checklisten, die in konkreten Lehr-Lern-Situationen ihre Anwendung finden können, stehen – so ist es zum Standard für diese Reihe geworden – wiederum als Download für die individuelle Anwendung durch die Nutzer im Internet zur Verfügung (→ [www.die-bonn.de/4865-9/bonus](http://www.die-bonn.de/4865-9/bonus)).

*Monika Kil*

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung –  
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen



# 1. Einleitung

*Was wir sehen, ist nicht, was wir sehen, sondern was wir sind.*

Fernando Pessoa | Das Buch der Unruhe

## 1.1 Visualisierung als Form der Kommunikation

Die lernförderliche Visualisierung von Lernzielen, -inhalten und -ergebnissen stellt aus unserer Sicht ein Kennzeichen professioneller Lehrkompetenz dar. Welche konkrete Bedeutung und Funktion das Visualisieren im Kontext des Lehrens und Lernens hat und inwiefern professionelle Visualisierung eine wichtige Rolle in Bezug auf den Lernerfolg spielt, das soll im Folgenden herausgestellt werden.

Wir verfolgen den Ansatz, das Lehren vom Lernen aus zu denken und uns dabei in die Perspektiven der Lernenden hineinzusetzen. Entsprechend liegt unser Fokus vor allem auf dem Lernprozess, welcher innerhalb vielfältiger Lehr-Lern-Settings stattfindet, wenn wir nahelegen, Visualisierung als Form von Kommunikation lernförderlich einzusetzen.

Visualisierung wird hier also wie der Lernprozess selbst als eine Form der Kommunikation verstanden, welche zwischen allen am Lernprozess beteiligten Personen stattfindet: zwischen Lehrenden und Lernenden, zwischen Lernenden untereinander, zwischen den Lernenden als Gruppe mit dem oder den Lehrenden und zwischen Lehrenden untereinander im Team Teaching.

### DEFINITION

Visualisieren bezeichnet die Tätigkeit, einen bislang im Zeichensystem der Wortsprache ausgedrückten Inhalt entweder durch bildsprachliche Zeichen zu ergänzen, oder aber ihn ganz in die Bildsprache zu übersetzen (Stary 1997, S. 12).

Wie die Schriftsprache besteht auch die Bildsprache aus einzelnen Elementen. Ihr „Satzbau“ besteht jedoch nicht aus Subjekt, Prädikat und Objekt, sondern beinhaltet Linien, Formen, Flächen, Farben.

## 1.2 Kommunikation und Konstruktivismus

Verstehen wir Visualisieren als Form von Kommunikation, so schließt sich die Frage an: Was müssen wir in unserer Kommunikation innerhalb von Lehr-Lern-Settings berücksichtigen? In einer konstruktivistisch geprägten Sichtweise gehen wir davon aus, dass jeder Mensch eine eigene Wahrnehmung der Welt hat und somit seine eigene „Wirklichkeit“ besitzt. Unsere sinnlichen Wahrnehmungen werden von uns in der Weise verarbeitet, wie wir sie vor dem Hintergrund unserer bisherigen Erfahrungen deuten. In diese Interpretation fließen zudem unsere derzeitige emotionale Befindlichkeit sowie unsere soziale Wahrnehmung ein, welche sich auf die „Wirklichkeit“ der Personen in unserem Umfeld bezieht (Reich 2002, S. 21).

Folglich können wir nicht von *einer* Wirklichkeit ausgehen, die alle Menschen miteinander teilen, sondern müssen von verschiedenen, individuellen Wirklichkeiten ausgehen, die vom je Einzelnen konstruiert werden. Auch das Wissen, welches jeder Mensch im Laufe des eigenen Lebens erwirbt, ist auf diese Weise konstruiert und kann nicht als objektiver Gegenstand betrachtet werden.

Der Lernprozess als solcher ist aus dieser Perspektive keine Reproduktion von allgemeingültigen, überindividuell existierenden Fakten. Vielmehr geht es um die Konstruktion einer individuellen Perspektive auf bestimmte Sachverhalte, Fragestellungen etc., welche im weiteren Verlauf des Lehr-Lern-Prozesses mit der anderer Lernender und Lehrender abgeglichen und weiterentwickelt werden wird. Auf diese Weise kann darauf hingearbeitet werden, das individuelle Wissen mit anderen zu teilen und eine gemeinsame Verständigungsebene zu schaffen.

Uns einer solchen Verständigungsebene anzunähern, können wir erreichen, indem wir gemeinsam den Gegenstand der Kommunikation visualisieren und reflektieren. Vor allem unter Zuhilfenahme von konstruktiven, prozesshaften Methoden (→ Kap. 4) kann jede am Lernprozess beteiligte Person die eigene Realität, das eigene Vorwissen und die eigenen Wahrnehmungen in die gemeinsam zu erstellende Visualisierung einbringen, so dass über die Verständigung mit den anderen Lernenden eine gemeinsame Ausgangslage für den weiteren Lernprozess geschaffen wird. Der vorlie-

gende Praxisband will erläutern, wie es gelingen kann, eine Visualisierung gemeinsam zu entwickeln. Anhand von Beispielen, Übungen und Methoden wird aufgezeigt, was die Lehrperson in der Konzeption, Planung und Umsetzung eines Lehr-Lern-Settings diesbezüglich zu beachten hat.

Wenn wir uns in diesem Band auf die Visualisierung konzentrieren, so bedeutet dies, dass wir mit der von uns vorgeschlagenen Didaktik/Methodik zur Veranschaulichung von Lehr-Lern-Inhalten beitragen wollen, das heißt letztlich zur Verständigung darüber verhelfen wollen, wie Lehr-Lern-Ziele anschaulicher gemacht werden können. Denn in dem Moment, da wir als Lehrende mit dem Ansprechen mehrerer Sinne unseren Lerngegenstand anschaulich und letztlich (be)greifbarer machen, können wir damit das Lernen fördern. Erhöhen wir auf diese Weise die Chance für den Lernenden, die Lernziele leichter zu erreichen, so können wir wiederum dessen Motivation beim Lernen steigern und Frustration verringern helfen.

### **1.3 Zum Aufbau des Buches**

Das Buch richtet sich an diejenigen, die in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung tätig sind. Wie sich dieser Personenkreis bezeichnet, ist so unterschiedlich wie die Bezeichnung der Weiterbildungsformate, die von Lehrenden angeboten werden.

Mit den Weiterbildungsformaten verbinden sich auch mehr oder weniger bewusste Einstellungen zum Lehren und Lernen, das heißt dem eigenen Rollenverständnis als Lernendem. Wir als Lehrende verstehen uns nicht als die alles wissende, alles könnende, alles bestimmende Instanz in Lehr-Lern-Prozessen. Vielmehr sehen wir uns in Interaktion mit denjenigen, die an unseren Weiterbildungen teilnehmen. Wir beziehen uns bei unserer Veranstaltungskonzeption, -planung und -durchführung immer auf die anvisierte Zielgruppe und berücksichtigen deren Vorerfahrungen, Vorkenntnisse und vorhandene Kompetenzen. Unsere Aufgabe ist es, Struktur zu geben, Wissen einzuflechten, Übungen anzuleiten, zu moderieren, zu unterstützen – und dabei lernen und entwickeln wir uns selbst weiter. Für das Spektrum dieser Tätigkeiten können mehrere in Abbildung 1 genannte Bezeichnungen

geltend gemacht werden. Wir haben uns im Namen der Lesbarkeit für den Begriff „Lernende“ und „Lehrende“ entschieden und bezwecken gleichwohl keine Hierarchisierung. Um alle denkbaren Formate von Weiterbildung zu berücksichtigen, werden wir von „Lehr-Lern-Settings“, „Lehr-Lern-Einheiten“ und „Lehr-Lern-Prozessen“ sprechen.

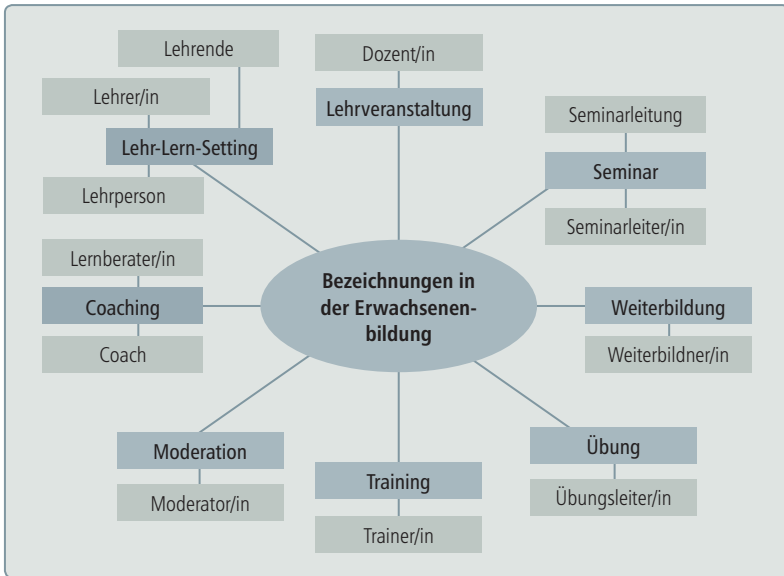


Abbildung 1: Bezeichnungen in der Erwachsenenbildung

Um zu beleuchten, was zu bedenken und zu planen ist, wenn wir Visualisierung so gewinnbringend wie möglich einsetzen wollen, werden wir im Folgenden auf verschiedenen Ebenen und Wegen vorangehen. Im ersten Kapitel werden wir näher darauf eingehen, entlang welchen Lehr-Lern-Ansatzes die *eigene* und die mit dem Lernenden *gemeinsam* vollzogene Visualisierung besonders lernförderlich sein können. Wir werden uns anschließend im zweiten Kapitel damit befassen, nach welchen theoretischen Überlegungen Visualisierung als motivations- und lernförderlich gilt, und wenden uns im dritten Kapitel didaktischen Prinzipien sowie dem damit

verbundenen Rollenverständnis von Lehrenden und Lernenden zu. Anhand dessen soll die grundlegende Konzeption veranschaulicht werden, auf dem die weiteren praktischen Methoden und Empfehlungen basieren. Im vierten Kapitel konzentrieren wir uns zunächst darauf, wie Visualisierung gestaltet werden kann, damit sie lernförderlich wirken kann. Hierzu systematisieren und beschreiben wir konkrete Gestaltungsmerkmale und Kompositionsregeln. Um diese gelungen umzusetzen, benötigen wir Medien, mit denen wir unseren Lerngegenstand darstellen und veranschaulichen können. Bei der Auswahl dieser Medien müssen wir uns einerseits gegebenen Rahmenbedingungen anpassen und können andererseits mit beeinflussen und entscheiden, was sich für die jeweilige Situation besonders eignet. Um bei der Medianauswahl zu unterstützen, führen wir deshalb im Anschluss Kriterien an, die für unsere Planung des Medieneinsatzes entscheidend sind. Und schließlich entwickeln und beschreiben wir kreative Darstellungsformen und Methoden, die von Lehrenden wie Lernenden zur Visualisierung von Lehr-Lern-Inhalten und -zielen genutzt werden können. Wir präsentieren dabei eine Bandbreite von kreativen Darstellungsformen und Methoden, die wir in unseren Lehr-Lern-Settings erfolgreich genutzt haben. Wir erheben dabei keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Die aufgeführten Darstellungsformen und Methoden können ebenfalls in der einen oder anderen Form in E-Learning- und Blended-Learning-Szenarien eingesetzt werden.

Wir gehen in unseren Darstellungen und Empfehlungen nicht von homogenen Gruppen aus und legen unseren Leserinnen und Lesern ans Herz, ihre Lehr-Lern-Settings immer vorab zu reflektieren und entsprechend zu gestalten. Auch die Ziele und Inhalte von Lehr-Lern-Settings sind vielfältig und variabel, ebenso wie die genutzten Methoden, deren Variationen und Kombinationen. Aus diesem Grund gehen wir immer von Vielfalt aus, beziehen diese in die Konzeption ein und reagieren hierauf in der Praxis.

In unserem Buch konzentrieren wir uns auf das Sehen in Verbindung mit anderen Formen der Erlebbarkeit bzw. Erfahrbarkeit von Lerngegenständen. Wir gehen bei den Lehrenden und Lernenden von einem durchschnittlichen Grad an Sehvermögen aus. Schließlich möchten wir darauf aufmerksam machen und betonen, dass die Wahrnehmung, Bewertung und Verarbeitung von Bildern, Symbolen und anderen Darstellungsformen sehr unterschied-

lich sein kann: Es können unterschiedliche Assoziationen, Zuschreibungen und Interpretationen stattfinden, je nachdem, ob von einer Frau oder einem Mann getroffen, abhängig von der Situation und dem Setting, von kulturellen Prägungen usw. Dies möchten wir an dieser Stelle nicht näher ausführen, verweisen aber darauf, Formen der Veranschaulichung daraufhin zu reflektieren, kritisch zu prüfen und davon auszugehen, dass höchst subjektive Wertungen in den Lehr-Lern-Prozess hineinspielen und diesen beeinflussen können – und dies sind die Wertungen der Lehrenden ebenso wie die der Lernenden. Wertschätzend mit dieser Perspektiven-Vielfalt umzugehen, verstehen wir als zentrale Aufgabe in unserer Profession.



### **Lektüreempfehlungen**

- Reich, K. (2002): Systemisch-konstruktivistische Pädagogik. Neuwied
- Reich, K. (2004): Konstruktivistische Didaktik. München/Unterschleißheim
- Straka, G.A./Macke, G. (2006): Lern-Lehr-Theoretische Didaktik. Münster

## 2. Visuelles Lernen und lernförderliche Visualisierung

*Ein Bild sagt nicht immer mehr als tausend Worte,  
aber es kann häufig bessere Dienste leisten als viele Wörter.*  
Norbert Franck und Joachim Stary | Gekonnt Visualisieren

Verstehen wir, wodurch das Lernen beeinflusst wird, dann verstehen wir, wie wir Visualisierungen in Lehr-Lern-Settings optimal einsetzen können. Aus diesem Grund beschäftigen wir uns an dieser Stelle zunächst mit den Grundlagen des Lernens im Allgemeinen und des visuellen Lernens im Besonderen. Wir gehen den Fragen nach, ob es Lernstile und Lerntypen gibt und wie sinnvoll eine Kategorisierung von Lerntypen sein kann. Anschließend widmen wir uns den Argumenten, nach denen visuelles Lernen als besonders nachhaltig gilt. Auf dieser Grundlage reflektieren wir Faktoren und Rahmenbedingungen für lernförderliche Visualisierungen.

### 2.1 Was verstehen wir unter Lernen?

Den etymologischen Ursprung hat das Wort „Lernen“ in dem gotischen Wort *lais*, das für „ich weiß“ steht; das wiederum geht auf das indogermanische Wort *lis* für „gehen“ zurück. Diese Herkunft deutet bereits darauf hin, dass Lernen „ein Prozess ist, bei dem man einen Weg zurücklegt und dabei zu Wissen gelangt“ (Mielke 2001, S. 11). In diesem Sinne wollen auch wir Lernen als einen Prozess verstehen. Im alltäglichen Gebrauch des Wortes wird Lernen damit verbunden, dass Inhalte gelernt werden. Es geht aber nicht nur darum, sich Kenntnisse und Wissen im Lernprozess anzueignen; auch Fertigkeiten und Verhaltensweisen gelten als erlernbar.

#### DEFINITION

Lernen ist ein Prozess, der zu relativ stabilen Veränderungen im Verhalten oder im Verhaltenspotenzial führt und auf Erfahrung aufbaut (Zimbardo 1992, S. 27).