

**DIVERSITÄT KONKRET
HANDREICHUNG FÜR DAS LEHREN
UND LERNEN AN HOCHSCHULEN**



UNIVERSITÄT
**DUISBURG
ESSEN**

Offen im Denken

Die Macht der Bilder in Lehr-, Lern- und Arbeits- situationen nutzen

FRAUKE SCHMID-PETER

Impressum

Diversität konkret Handreichung für das Lehren und Lernen an Hochschulen

Herausgeber:

Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung an der Universität Duisburg-Essen

Handreichungen im Rahmen des Programms ProDiversität,
Kompetenzentwicklungsprogramm des Prorektorates für Diversity Management
der Universität Duisburg-Essen, Prof. Dr. Evelyn Ziegler

Redaktion: Dr. Nicole Auferkorte-Michaelis
unter Mitarbeit von Christopher Großi

Postanschrift der Redaktion: Keetmanstraße 3-9, 47058 Duisburg

Telefon: 0203 - 379 1366, Telefax: 0203 - 379 2210

E-Mail: prodiversitaet@uni-due.de

Internet: www.uni-due.de

ISSN: 2198-2473

 Namensnennung – keine Bearbeitung

Gestaltung: Adam Schröder, Werbekollegen Werbeagentur, Krefeld

Bildnachweise: Titel Shutterstock

KomDiM:

Das „Zentrum für Kompetenzentwicklung für Diversity Management
in Studium und Lehre an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen“ (KomDiM)
ist ein Verbundprojekt der Universität Duisburg-Essen und der Technischen Hochschule Köln.

Dieses Vorhaben wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und
Forschung unter dem Förderkennzeichen 01PL11083A gefördert.

1. EINLEITUNG	5
2. WIRKWEISE VON BILDERN	7
3. WIE KÖNNEN BILDER LEHRE UND LERNEN UNTERSTÜTZEN?	8
4. BILDER IN ARBEITSSITUATIONEN	9
5. FAZIT	11
6. ZUR AUTORIN	12
7. LITERATURVERZEICHNIS	13

1. EINLEITUNG

„Hallo, ich bin Thorsten! Das Bild von der Uhr symbolisiert für mich, dass Dinge viel besser laufen, wenn man gut aufeinander abgestimmt ist. Wenn klar ist, wer wann was liefert und sich alle auch daran halten.“

„Ich bin Dora. Witzig, dass ich genau diese Karte bekommen habe. Als Kind war mein liebstes Spielzeug eine gefühlte riesengroße Giraffe. Außerdem erinnert mich das Bild daran, wie wir mit meiner Familie immer am Wochenende Ausflüge gemacht haben.“

„Mein Name ist Susanne. Viele Bananen auf dieser Karte. Ehrlich gesagt, mag ich Bananen nicht sonderlich gerne. Aber ich esse total gerne Beeren jeglicher Art – und backe auch gerne, zum Beispiel Stachelbeerkuchen.“

So in etwa begann eine Vorstellungsrunde anhand von Bilderkarten in einem Workshop zum Thema „Umgang mit Diversität“ in einer öffentlichen Institution. Einige der Teilnehmerinnen und Teilnehmer kannten sich bereits, andere

wiederum trafen das erste Mal aufeinander. Mir war als Workshop-Durchführende wichtig, zu Beginn einen Rahmen für ein persönliches Kennenlernen zu geben, um den Teilnehmerinnen und Teilnehmern die Gelegenheit zu bieten, sich auf anderer Ebene kennenzulernen und Anknüpfungspunkte zu bieten, die über die gängigen Informationen „Mein Name ist...“, ich bin seit xx Jahren hier an der Hochschule und mein Schwerpunkt ist...“ hinausgehen. Hinzu kommt, dass sich einige bereits kannten und es somit für sie eine recht langweilige Runde geworden wäre.

So durften die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sich selbst aus einer Vielzahl von ausgelegten Karten zwei aussuchen, die sie inspirierten oder mit denen sie inhaltlich etwas verknüpften. Diese Karten wurden dann an ihre Sitznachbarin oder ihren Sitznachbarn weitergegeben, die sich anhand dieser Karten der gesamten Runde relativ spontan vorstellten.



Bild: Frauke Schmid-Peter



Bild: Thomas Kehrbaum

In meiner Arbeit als Organisationsberaterin und Coach mache ich immer wieder die Erfahrung, dass der Einsatz von Bildern dazu führt, dass andere Aspekte als gewöhnlich zur Sprache kommen, neue Verbindungen und andere Ideen entstehen. Häufig sagen TeilnehmerInnen hinterher so etwas wie: „Auf die Idee wäre ich ohne die Anregung durch die Bilder nicht gekommen“ oder „Das habe ich noch nie über mich in einer Vorstellungsrunde gesagt, eigentlich gefällt es mir ganz gut, mich mal nicht mit dem Üblichen vorzustellen.“ So entstehen neue Ideen, welche Informationen man über sich preisgeben will – raus aus dem „Standard-Trott“. Ich stelle fest, dass es häufig persönlicher und kreativer wird.

Warum das so ist? Der Einsatz von Bildern führt dazu, dass wir auf einer anderen Ebene denken. Unsere Gedanken werden geleitet von den Bildern, die wir sehen. Diese führen zu Resonanz in unseren Köpfen. Vermutlich sprechen bildliche Elemente auch andere

Emotionen an. In dem oben genannten Beispiel der Vorstellung anhand von zufällig zugeteilten Bildern haben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf die beiden Karten in ihrer Hand geblickt und eine Verbindung zu sich selbst hergestellt. Das stellt unser klassisches Denken auf den Kopf. Der Filter „Was will ich in dieser Runde von mir preisgeben? Wie will ich mich darstellen?“ funktioniert zwar weiterhin; niemand ist gezwungen, zu Persönliches zu offenbaren. Was sich verändert, ist der Ausgangspunkt. Wenn ich diese Karten in der Hand halte, suche ich nach dem inhaltlichen Bezug der Karten zu mir – und komme so zu anderen Aussagen über mich.

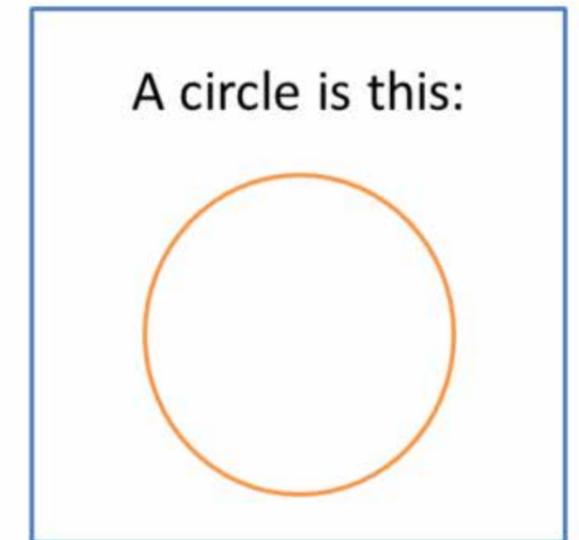
Dies ist ein Beispiel aus dem Workshop-Alltag. In der vorliegenden Handreichung werden einige Beispiele vorgestellt, wie der Einsatz von Bildern Lehr-, Lern- und Arbeitssituationen unterstützen und vielleicht auch zu interessanten neuen Erkenntnissen führen kann.

2. WIRKUNGSWEISE VON BILDERN – AUS WISSENSCHAFTLICHER PERSPEKTIVE

Bilder werden vom menschlichen Gehirn anders verarbeitet als gesprochene Sprache (vgl. Paivio, 1971). Sie werden schneller wahrgenommen, besser erinnert und generieren stärkere Assoziationen (vgl. Hockley & Bancroft, 2011). Bei der Verarbeitung von Bildern werden andere Prozesse im Gehirn angestoßen als bei der Verarbeitung von rein sprachlich-abstrakten

Informationen. Dieses Phänomen wurde bereits 1894 von Kirkpatrick untersucht. Seitdem haben sich diverse Studien (u.a. Shepard, 1967) mit dem *Bildüberlegenheits-Effekt* befasst und seine Existenz nachgewiesen. Demnach werden Bilder von Objekten besser erinnert als die sprachliche Bezeichnung der selbigen (vgl. Engelkamp, 1998).

A circle is:
A line forming a closed loop, every point on which is a fixed distance from a center point.



Eigene Darstellung, Original-Quelle unbekannt

3. WIE KÖNNEN BILDER LEHRE UND LERNEN UNTERSTÜTZEN?

BILDER IN DER PRÄSENTATION VON INHALTEN

Dass Bilder in Präsentationen und bei der Vermittlung von Inhalten – z.B. in Lehrbüchern – eine unabdingbare unterstützende Rolle spielen, steht inzwischen außer Frage. Bilder

ziehen Aufmerksamkeit auf sich und können verbal-sprachliche Darstellungen veranschaulichen, bekräftigen und dramatisieren.

Manche Inhalte können durch grafische oder bildhafte Darstellungen wesentlich leichter erfassbar gemacht werden.



Bild: Frauke Schmid-Peter

Im Folgenden soll der Fokus weniger auf die grafische Aufbereitung von Inhalten gelegt werden, sondern auf die Bedeutungsgebung und darauf, wie Bilder in der Interaktion mit Lehrstoff und Lehrinhalten unterstützen können.

BILDER IN DER ERARBEITUNG VON INHALTEN

Auch die Arbeit in Seminaren oder Workshops kann durch die Arbeit mit Bildern bereichert werden. So könnte zu Beginn eines Seminars die Aufgabe darin bestehen, eine eigene Verbindung zu einer Fragestellung oder einem Thema über Bilder herauszuarbeiten. Wenn es zum Beispiel in einem politikwissenschaftlichen

Seminar um die Stadt als politischer Raum geht, könnte eine Aufgabe sein, in Bildern darzustellen, wo in der Stadt man den Einfluss von Politik wahrnimmt.

Bei Themen, die verschiedene Interpretationen und Wahrnehmungen berühren, lässt sich über eine Bilderreihe in eine Diskussion einsteigen: Die Studierenden bekommen die Aufgabe, aussagekräftige Bilder in eine Reihenfolge zu sortieren – von „nicht tolerierbar“ zu „auf jeden Fall tolerierbar“. Ist die Frau im Sambakostüm Ausdruck von sexueller Unterdrückung oder von purer Lebens- und Feierfreude? Hierbei geht es auch um Bedeutungszuschreibung und die Symbolik in Bildern.

4. BILDER IN ARBEITSSITUATIONEN

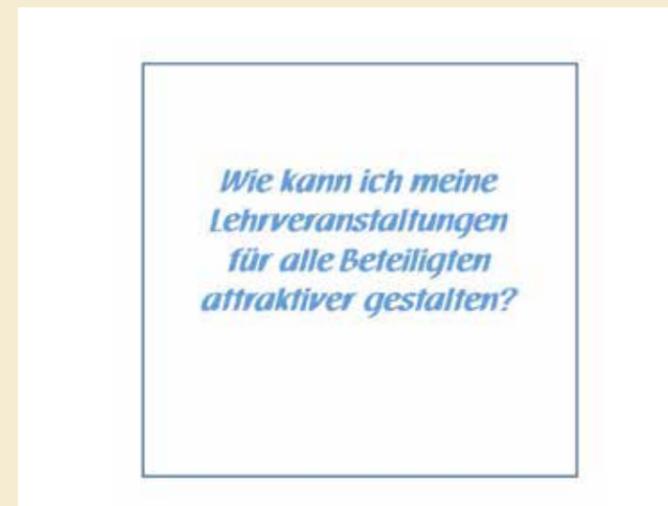
Im Arbeitsalltag steht man immer wieder vor Situationen, in denen Neues erdacht werden muss oder neue Projekte „auf die Schiene“ gebracht werden müssen. Hierbei können Bilder ein sehr wirkungsvolles Tool sein, um aus den gewohnten Bahnen auszubrechen und Neues zu entwickeln.

Zwei Beispiele für ganz konkrete Methoden:

1. Neue Ideen entwickeln

Stellen Sie sich vor, Sie fragen sich, wie Sie Ihre Lehre noch attraktiver für all ihre Studierenden machen können. Sie haben den Luxus, in einem Kreis von Kolleginnen und Kollegen zu sitzen, die ein Interesse an kollegialem Austausch und gemeinsamem Denken haben. Einer dieser Kollegen stellt sich momentan die Frage, wie er seine Lehrveranstaltungen noch gewinnbringender gestalten könnte.

Anstatt nun direkt die Ausgangsfrage zu diskutieren, nehmen Sie sich einen Moment Zeit, um darzustellen, warum Sie sich diese Frage stellen und was Ihnen dabei wichtig ist. Sie halten die zentrale Frage „Wie kann ich meine Lehrveranstaltungen attraktiver für alle gestalten?“ gut sichtbar schriftlich fest, so dass Sie später darauf zurückkommen können – zum Beispiel auf einem Flipchart.



Im nächsten Schritt wählt jede und jeder der Anwesenden aus einer Vielzahl ausgelegter Bildkarten spontan und intuitiv ein Bild aus. Hierbei geht es bewusst nicht darum, eine Antwort auf die Ausgangsfrage zu finden. Der Fokus liegt darauf, ein Bild auszuwählen, das einen selbst anspricht. Die Teilnehmer werden gebeten, nach diesem Kriterium ein Bild auszuwählen.

Zurück in der Runde geht es nun um die Frage: *Welchen Wirkmechanismus für Veränderung sehe ich in diesem Bild?* Welche Assoziationen kommen mir? Gerne können auch die anderen Teilnehmer ihre Gedanken ergänzen. Auf einmal stehen auf dem Flipchart Dinge, die man vorher nicht mit der Ausgangsfrage in Verbindung gebracht hätte. So kann zum Beispiel ein Bild von einem Bananenberg zu der Aussage führen „Gebt dem Affen Zucker“. Eine Aussage, die vermutlich so in dieser Form niemand getätigt hätte, wenn man kognitiv darüber diskutiert, wie Veränderung funktionieren kann.

Im nächsten Schritt holen Sie die Ausgangsfrage wieder hervor. Sie erinnern sich, es ging darum, wie Lehrveranstaltungen attraktiver gestaltet werden können. Die gesammelten Veränderungsmechanismen, die zunächst noch keine direkte Antwort auf die Ausgangsfrage darstellen, werden nun auf diese angewendet. So kann zum Beispiel die Aussage „Gebt dem Affen Zucker“ zu einem Gespräch darüber führen, wer denn eigentlich welche Interessen an dieser Veranstaltung hat und wie man diese bedienen kann.

Spannenderweise entstehen so erfahrungsgemäß ganz andere, neuartige Ideen. Das Verlassen des gewohnten Denkrahmens für einen Augenblick macht den Raum auf für neue Gedanken; die Kombination von der intuitiven Bildauswahl mit anschließender kognitiver Bedeutungsgebung lässt neue Verknüpfungen entstehen.

2. Ein Projekt mal anders starten

Auch im universitären Kontext wird immer mal wieder in Projektkonstellationen gearbeitet. Teilweise treffen Menschen aufeinander, die sich bereits kennen. Andere wiederum sind einander noch nie begegnet. Häufig ergibt sich schnell die Situation, dass Arbeitspakete definiert und an die Beteiligten verteilt werden – idealerweise nach Kompetenzen und Fähigkeiten. Manchmal auch danach, wer sich, gerade auch bei unliebsamen Aufgaben, nicht schnell genug „wegduckt“ oder am meisten verantwortlich fühlt.

Wie wäre es, ein Projekt mal anders zu starten und im ersten Schritt gemeinsam darauf zu schauen, was jeder und jede Einzelne an diesem Projekt eigentlich spannend findet und was er oder sie persönlich gerne dazu beitragen will? Wir sind es häufig nicht gewohnt, in strukturier-

ten Arbeitssituationen solche Fragestellungen zu beantworten. Meiner Erfahrung nach können hier Bilder helfen. Zu Beginn eines Projektes eine Runde zu machen, in der jede und jeder Beteiligte 1-2 Fotos auswählt, die symbolisieren, was ihn oder sie an diesem Projekt reizt und welchen Beitrag man leisten möchte, erleichtert den Zugang. In dem Moment spreche ich über das Bild in meiner Hand und muss mich nicht selbst „entblößen“ – ich „spiele quasi über Bande“. Gleichzeitig kann ich über die Auswahl des Bildes selbst steuern, wie weitreichend ich mich dazu äußern möchte. So erzählte ein Workshop-Teilnehmer von einer Situation in einem Projekt, in dem er erst nach einer Weile realisierte, dass sie gar nicht die gleiche Zielvorstellung haben – ausgelöst durch ein Foto einer Malerin. Er sagte dazu: „Mir ist klar geworden, dass die anderen ein ganz anderes Bild als Endergebnis vor Augen hatten als ich.“



Bild: Caleidoscopio Cards

5. FAZIT

Bilder ermöglichen, Themen auf andere Art und Weise zu adressieren. Hierbei wirken sie auf zwei Weisen: Zum einen lassen sie Assoziationen im Gehirn entstehen. Zum anderen transportieren sie Inhalte, die eventuell schwer auszusprechen sind. Auch wenn es sich im ersten Moment etwas ungewohnt anfühlen mag, ein Versuch lohnt sich!



Bild: Frauke Schmid-Peter

6. ZUR AUTORIN



Dipl. Psych. Frauke Schmid-Peter arbeitet als Beraterin und Coach bei Kessels & Smit, The Learning Company in Deutschland. Hierbei unterstützt sie Menschen, Teams und Organisationen in ihren Lernprozessen. Einer ihrer Schwerpunkte liegt darauf, Gruppen mit Menschen unterschiedlichster Hintergründe darin zu unterstützen, miteinander produktiv zu sein. Seit vielen Jahren setzt sie mit großer Begeisterung in ihrer Arbeit Bilder ein. Inzwischen ist sowohl eine zweite Auflage ihrer Bilderkarten *Caleidoscopio Cards* als auch ein zweites Set erschienen. (www.caleidoscopiocards.com)

7. LITERATURVERZEICHNIS

Caleidoscopio Cards: A photo set for coaching & training. Utrecht: K&S Publishers.

Engelkamp, J. (1998). Gedächtnis für Bilder. In: K. Sachs-Hombach & K. Rehkämper (Hrsg.), *Bild - Bildwahrnehmung - Bildverarbeitung*. Wiesbaden: Deutscher Universitätsverlag (227-242).

Hockley, W. E. (2008). The picture superiority effect in associative recognition. *Memory & Cognition*, 36(7), 1351-1359.

Hockley, W.E. / Bancroft, T. (2011). Extensions of the picture superiority effect in associative recognition. *Canadian Journal of Experimental Psychology*, 65(4), 236-244.

Kirkpatrick, E.A. (1894). An experimental study of memory. *Psychological Review*, 1, S. 602-609.

Paivio, A. (1971). *Imagery and verbal processes*. New York: Holt, Rinehard & Winston.

Shepard, R.N. (1967). Recognition memory for words, sentences, and pictures. *Journal of Learning and Verbal Behavior*, 6, 156-163.

Universität Duisburg-Essen

**Zentrum für Hochschul- und
Qualitätsentwicklung
Keetmanstraße 3-9
47058 Duisburg**

www.uni-due.de