

(4) HOLLANDER, E., "Het MacBride-rapport en development communication", in: *Massa-communicatie*, jrg. 8, nr. 6, 1980, blz. 266.

(5) WHITE, R.A., *Contradictions in contemporary policies for democratic communication*, Paper presented at the International Association for Mass Communication Research, Paris, september 1982, blz. 24.

(6) Voor een overzicht van kleinschalige mediaprojecten in de Derde Wereld zie bv.:

- LENT, J.A., *Topics in Third World Mass Communication*, Asian Research Service, Hong Kong, 1979, hfdst II, blz. 23-53.

- O'SULLIVAN-RYAN, J., Kaplun, M., *Communication methods to promote grass-roots participation*, Unesco-serie Communication and Society nr. 6.

- DIAZ BORDENAVE, J., *Communication and Rural Development*, Unesco, Parijs, 1977.

(7) Zie JOUET, J., *Community media and development: Problems of adaption*, Working paper for the Meeting on Self-Management, Access and Paritipction in Communication, Belgrado, 1977.

(8) RACHIN S.A., "Communication approaches in rural development" in: Schramm, W. en Lerner (eds.), *Communication and change; the last ten years and the next*, East-West Centre, Honolulu, 1975, blz. 151-163.

(9) RAHIM, S.A., *op. cit.*, blz. 152-158.

(10) ROGERS, E.M., *Communication and development, the Passing of the dominant paradigm Communication and Development, critical perspectives*, Sage, Beverly Hills/London, 1976, blz. 12è e.v.

(11) HEDEBRO, G., *Communication and social change in developing nations, a critical view*, Iowa State University press, Ames, Iowa, 1982, blz. 31-32.

(12) HEDEBRO, G., *op. cit.*, blz. 36.

(13) ROGERS, E., *op. cit.*, blz. 137.

(14) RÖLLING, N., Ascroft, J. Chege, F., "The diffusion of innovations and the issue of equity in rural development", en Bordenave, J.D., "Communication of agricultural innovations in Latin America", beide in: Rogers, E., (ed.), *Communication and development, critical perspectives*, Sage, Beverly Hills/London, 1976, blz. 43-62 en blz. 63-79.

(15) RAHIM, S.A., *op. cit.*, blz. 153.

(16) RAHIM, S.A., *op. cit.*, blz. 154.

(17) HEDEBRO, G., *op. cit.*, blz. 86 Ng'Wan-akilala, *Mass communication and development of socialism in Tanzania*, Tanzania Publishing House, Dar es Salaam, 1981.

(18) RAHIM S.A., *op. cit.*, blz. 157 e.v.

(19) BORDENAVE, J.E., *Communication and rural development*, Parijs, Unesco, 1977, blz. 166-17.

(20) ROGERS, E.M., *op. cit.*, blz. 138-141.

(21) BORDENAVE, J.E., *op. cit.*, blz. 17.

(22) BORDENAVE, J.E., "Communication of agricultural innovations in Latin America, the need for new models", in Rogers, E. (ed.), *Communication and development, critical perspectives*, Sage, Beverly Hills/London, 1976, blz. 46.

(23) zie: JOUET, J., *op. cit.*, en BERRIGAN, F., *op. cit.*

(24) HOLLANDER, E. (1982), *op. cit.*, blz. 18 e.v.

(25) O'SULLIVAN-RYAN, J. en KAPLUN, M., *op. cit.*, blz. 15.

(26) WHITE, R.A., *op. cit.*, blz. 25.

de explosie van een mythe

Opleiding van media-werkers in de Derde Wereld

paul de maeseneer

Wie de discussie over de zogenaamde Nieuwe Internationale Informatie Orde wat heeft gevolgd weet dat er een stuk nieuwe zakelijkheid is ingetreden na de fel ideologisch geladen debatten uit de tweede helft van de jaren '70. Die nieuwe zakelijkheid uit zich vooral in twee richtingen: enerzijds de roep om een grotere overdracht van communicatie-technologie en apparatuur van Noord naar Zuid en anderzijds een grotere inspanning om 'opleiding en training' te verschaffen aan media-werkers in de Derde Wereld. Welke omroepinstelling men ook bezoekt in Afrika, Azië, Latijns-Amerika of Oceanië, overal krijgt men te horen dat training een absolute prioriteit is. In dit artikel zullen we ons meer bepaald bezighouden met de situatie in Azië. Ik heb zelf van 1980 tot 1982 gewerkt in het Asia-Pacific Institute for Broadcasting Development, kortweg A.I.B.D.. Dat is een internationaal trainingsinstituut van en voor de landen van Azië en Oceanië, gevestigd in Kuala Lumpur (Maleisië). Ik was daar verantwoordelijk voor de cursussen 'Radio News and Current Affairs'.

In het instituut vond in augustus 1982 een belangwekkende conferentie plaats, onder de titel "Training strategies in the eighties". Aan die vergadering namen de verantwoordelijken deel voor opleiding van 13 Aziatische omroepen, plus de 'Heads of Training' van de Australische en de Nieuwzeelandse omroepen.

Op basis van de voor deze conferentie voorbereide papers geven we hierna eerst een summier overzicht van de toestand inzake training in de Aziatische omroepen. In een tweede deel bespreken

we enkele basisproblemen van training voor media-werkers uit de Derde Wereld. En tenslotte gaan we kort in op een aantal praktische knelpunten waarmee dit soort training te kampen heeft. Daarbij maken we uiteraard vooral gebruik van onze eigen ervaring. De vermelde bijeenkomst in Kuala Lumpur was trouwens ook bedoeld als voorbereiding van een wereldwijde conferentie over opleiding van mediapersoneel. Die "Meeting of experts on co-operation among regional communication training institutions" vond plaats in UNESCO in Parijs van 19 tot 22 april 1983.

Deel 1: Trainingsexplosie

Toen UNESCO in 1967 in 15 Aziatische landen een studie ondernam over opleidingsnoden in de omroep, bleek dat van naar schatting 35.000 media-werkers er zo'n 20.000 training nodig hadden of dienden heropgeleid. Dat was meteen de aanleiding om het A.I.B.D. op te richten, het Asia-Pacific Institute for Broadcasting Development, gevestigd in Kuala Lumpur (Maleisië). Van 1972 tot 1982 werden door dat trainingsinstituut 240 cursussen georganiseerd voor 4.307 deelnemers uit 18 landen. Dit intergouvernementeel instituut wordt gefinancierd door bijdragen van de landen-leden, maar meer nog door multilaterale ontwikkelingshulp en door een aantal organisaties, stichtingen en regeringen uit het Westen.

Daarnaast bieden de noordelijke landen -op bilaterale basis- heel wat hulp aan omroepen van Aziatische ontwikkelings-

landen. Zo is de Indonesische televisie grootgebracht met Westduitse technische bijstand, zijn er thans twee mensen van de Japanse NHK-omroep betrokken bij de uitwerking van de televisie op Sri Lanka, en stond de radio van het onafhankelijke Stille Zuidzee-eiland Kiribati (de vroegere Gilbert Islands) tot voor kort onder leiding van een man van de B.B.C. De Britse omroep stond trouwens ten tijde van het Empire in bijna heel Azië model, en die banden zijn blijven bestaan. Het Franse Institut National de l'Audiovisuel (I.N.A.) zoekt nu ook vaste grond in engelsprekend Azië, Radio Nederland organiseert cursussen (zowel in Hilversum als in Derde Wereld-landen) voor radio, TV én pers. Sender Freies Berlin, de Norddeutsche Rundfunk, de Britse Thomson Foundation, de Friedrich Ebert Stiftung (van de SPD) en het Carl Duisberg Gesellschaft (van de CDU), Radio Canada... en nog andere geven ofwel beurzen ofwel directe technische bijstand in ontwikkelingslanden.

Maar de belangrijkste evolutie van de laatste jaren is ongetwijfeld de oprichting van nationale trainingsinstituten door de Aziatische omroepen. Aangezien daar tot nu toe weinig over bekend is geven we hier een ietwat gedetailleerd overzicht van wat er op dit vlak aan het gebeuren is. We behandelen achtereenvolgens India, Bangladesh, Iran, Pakistan, Sri Lanka, Thailand, Maleisië, Indonesië, Singapore, Filippijnen, Papua Nieuw Guinea, Zuid-Korea en Vietnam.

E1.1. India: All India Radio heeft sedert verscheidene jaren een Staff Training Institute. In 1981 werden bv. 23 cursussen ingericht, waaraan 414 mensen deelnamen, dat is een goede 5% van het administratief en programmapersoneel. Er werd o.m. gehandeld over sportverslaggeving, schoolradio, wetenschappelijke programma's enzovoort. Er is nu een herstructurering in het gezicht, op faculteitsbasis (muziek, drama, speciale rubrieken, speciale doelgroepen en programma's gericht op ontwikkeling). De centrale instelling zal 10 trainers hebben, allen medewerkers van A.I.R. die voor 2 tot 4 jaar worden gedetacheerd. Er worden ook cursussen voor deelnemers uit andere ontwikkelingslanden geprogrammeerd. Daarnaast is er het STI(T) of Staff Training Institute (Technical), dat twee opdrachten heeft: de opleiding van technici voor de radio én voor de televisie. Het STI(T) kan tot 320 technici per jaar opleiden, dat is ook ongeveer 5% van

het technisch personeel. STI(T) werkt samen met de Norddeutsche Rundfunk uit West-Duitsland. Door de voorziene uitbreiding van de Indische televisie moeten de komende jaren 2300 mensen worden gevormd. Technisch onderhoud is één van de grote knelpunten.

De opleiding voor producers en journalisten van Doordarshan (Indische TV) gebeurt in het Film and Television Institute of India in Poona. Daar worden basiscursussen gegeven van telkens 4 maanden voor 80 deelnemers. Er zijn ook 'Professional Development Courses' van 6 weken, telkens voor 40 deelnemers. In Poona heeft Doordarshan tot 1982 zo'n 100 mensen laten opleiden. Maar nog eens 1000 mensen hebben nog geen enkele formele training ontvangen.

1.2. Bangladesh: Sinds een paar jaar is hier een National Broadcasting Academy (NBA) in de hoofdstad Dhaka. Het is een project van de regering, in samenwerking met UNESCO, UNDP en de lokale televisie. Lokale trainers werden in 1980-81 gevormd met hulp van A.I.B.D. in Kuala Lumpur. Regelmatig komen er ook buitenlandse trainers naar Dhaka. Er is een algemeen onderzoek gedaan naar trainingsbehoeften. Medio '82 had NBA 700 man-weeken training geleverd voor in totaal 330 deelnemers. Maar zeker nog 800 mensen hebben nog geen enkele vorm van training ondergaan. NBA heeft een minimale infrastructuur en een povere behuizing. Er wordt nu uitgekeken naar een permanent trainingscomplex waar NBA binnen afzienbare tijd ook internationale cursussen hoopt aan te bieden.

1.3. Iran: Na de islamitische revolutie werd de omroep omgevormd tot de Islamic Republic of Iran Broadcasting (IRIB), waaraan de IRIB-Faculty is verbonden, het voormalig College of Television and Cinema. Midden '82 waren er nog maar 2 groepen getraind. De Faculteit zal cursussen geven van korte duur (6 tot 9 maanden), maar ook van middellange (2 jaar) en lange duur (5 jaar). Trainers zijn full-time stafleden van de IRIB-Faculty, bijgestaan door mensen van IRIB en docenten van het Centrum voor Theologie. Men werkt thans aan planning en curriculum ontwikkeling. IRIB-faculty heeft ook plannen om studenten te aanvaarden uit gelijkgezinde moslimlanden.

1.4. Pakistan: de Staff Training School werd opgericht in 1973. Tevoren was er al

wel een informele vorm van training, op een ad hoc basis. Aanvankelijk was de training nogal theoretisch (lezingen), maar vanaf '75 meer praktisch gericht. Het aantal studenten nam toe van 100 in '75-'76 tot 170 in '81-'82. De school ontving daarbij hulp van A.I.B.D., B.B.C en Deutsche Welle. De Pakistan Broadcasting Corporation heeft 5300 personeelsleden. Zo'n 300 producers maken programma's, bijgestaan door 680 technici. In '81 werden 100 producers en 30 technici gevormd, of her-traind. Dat is 33% en 4% van het respectievelijke aantal. Ook namen 40 lokale en buitenlandse cursisten deel aan A.I.B.D.-cursussen in Pakistan. Pakistan Television (PTV) is recent met formele training begonnen voor technici. Veel TV-training gebeurt 'on the job'. In 1984 zou in principe een Television Training Academy moeten van start gaan.

1.5. Sri Lanka: Het Training Institute van de Sri Lanka Broadcasting Corporation bestaat sinds 1969, maar het is zo goed als uitgehold. Redenen: politieke uitzuivering, geldgebrek, promoties en transfers, en overgang van de beste krachten naar de pas opgerichte televisie. Zo moest men in '82 zo goed als opnieuw van onderaan beginnen. Thans zijn er 2 cursussen per maand, met gemiddeld 20 deelnemers. Het Training Institute heeft 13 stafleden, 2 zaaltjes, 2 afgedankte studio's en een groot gebrek aan materiaal. De televisie van Sri Lanka, de Sri Lanka Rupavahini Corporation (SLRC) is pas van start gegaan. De opleiding is tot nu toe chaotisch verlopen, omdat SLRC niet in staat is gebleken de inputs van de verschillende internationale instellingen te coördineren. Twee op vijf technici werden naar het buitenland gestuurd voor training. Er zijn ook 2 Japanners van NHK-Television in Colombo om opleiding te verzorgen. SLRC heeft nog geen eigen trainingsafdeling, al is er wel een plan om een Training Centre op te richten. Vandaar dat men met buitenlandse hulp tot medio '82 zo'n 100 mensen een basis-training heeft gegeven.

1.6. Thailand: In Thailand zijn thans 225 radio-stations, waarvan 65 in Bangkok alleen. Een derde daarvan hoort toe aan het Ministerie van Voorlichting, het Public Relations Department (PRD); een vierde is eigendom van het leger en de rest hoort bij de luchtmacht, politie en een aantal burgerlijke ministeries. Alle 9

TV-stations (4 in Bangkok, de rest in de provincie) ressorteren onder PRD. In totaal zo'n 5000 personeelsleden. Door een wet uit '75 over de 'Regulations in Radio and Television Broadcasting' moeten alle omroepers een radioproduktie-cursus volgen en een diploma halen. Die licenties worden afgeleverd door de School of Public Relations in Bangkok. Als je een diploma haalt van een afdeling communicatie van een universiteit ben je ook in orde. De School of Public Relations is in '61 al opgericht en heeft tot midden '82 meer dan 6000 certificaten afgeleverd. Er is een kleine staf (7 vaste trainers) en men maakt dan ook veel gebruik van gast-lectoren. Er zijn korte praktische cursussen en ook langere cursussen (3 maanden) waar groepen van telkens 40 studenten ook theorie te verwerken krijgen. De school heeft geen faciliteiten voor TV-training, waarvoor dan vaak een beroep wordt gedaan op hulp van A.I.B.D. en andere.

1.7. *Maleisië*: opleiding voor radio en televisie gebeurt sinds 1972 in het Institut Penyiaran Tun Abdul Razak, kortweg IPTAR, een afdeling van het Ministerie van Informatie. IPTAR heeft een eigen fraai gebouw, met 2 kleurenstudio's, 2 moderne radiostudio's, een film lab, een hotel voor 90 mensen en een eigen staf van maar liefst 150 mensen. Er zijn twee afdelingen: programma's en techniek. Basisopleiding voor radio, TV en film is de enige bekommernis voor de afdeling 'programma's! De afdeling 'techniek' geeft naast basiscursussen ook vervolmaking. Het aantal cursussen en studenten is indrukwekkend: In 1981 werden voor radio 10, voor TV 4 en voor film 5 cursussen gegeven, en 16 door de afdeling 'techniek'. In totaal 264 cursisten of 16% van het produktie-personeel en 184 studenten of 10% van het technische personeel. Zoals in andere landen ook het geval is, krijgt IPTAR ook cursisten van andere ministeries, zoals onderwijs, volksgezondheid en zelfs verkeerswezen (bv. omroepers in luchthavens). Tot nu toe is IPTAR vooral een vakschool geweest, maar het heeft ook ambities op academisch vlak.

1.8. *Indonesië*: Het Radio Education and Training Institute is in '79 opgericht. Tevoren gebeurde opleiding met Westduitse technische bijstand. Radio Republik Indonesia (R.R.I.) heeft meer dan 4000 personeelsleden. Tot midden '82 hebben

ruim 1000 daarvan training ontvangen, onder wie 167 in '81-'82. Het Indonesische Ministerie van Informatie wil tegen 1984 een Multi-Media Training Centre (MMTC) oprichten, waar een basisopleiding (van 11 maanden) zal worden gegeven. Het Radio Education and Training Institute zou wel nog blijven bestaan, maar dan alleen voor vervolmakingscursussen. Dat MMTC moet jaarlijks 576 cursisten kunnen verwerken, maar het probleem is wel 50 trainers en 30 hulp-trainers te vinden.

De Indonesische Televisie (TVRI) bestaat sinds '62. Tot 1970 werd alle training in het buitenland gegeven, in totaal 80 mensen die dan zelf weer instonden voor 'on the job'-training. Van '70 tot '75 werd de opleiding in Jakarta verzorgd door Westduitsers. De Engelse taal bleek een groot struikelblok. In '79 werd dan het Television Training Institute opgericht, zoals bijna overal een afdeling van het Ministerie van Informatie. TVRI moet van de regering 80% van de programma's zelf maken, vandaar natuurlijk de noodzaak tot training. Van '70 tot midden '82 werden in totaal 464 (van de 914) programma-mensen en 549 (van de 1161) technici gevormd. Een groep Indonesiërs werd naar Duitsland gestuurd voor vervolmaking. Zij zijn nu de trainers.

1.9. *Singapore*: Een kleine Training Unit met 5 stafleden werkt sinds 1980 onder toezicht van de Assistant General Manager van de Singapore Broadcasting Corporation (SBC). Tevoren deed SBC beroep op buitenlandse trainers, uit Japan, Groot-Brittannië en de Filippijnen. Die trainers waren in praktijk ook bijna direct ingeschakeld in de feitelijke produktie. Daarnaast waren er enkele formele cursussen. In 1981 kregen 145 studenten een technische (her-)training, en 278 cursisten volgden een produktie-opleiding. Telkens is dat ongeveer een derde van het personeelsbestand. SBC heeft intussen plannen om een echte Training School op te richten.

1.10. *Filippijnen*: In het begin van de jaren '80 is de hele overheidsomroep gereorganiseerd en geïntegreerd in het Maharlika Broadcasting System, onder het Ministerie van Media Zaken. Daarnaast zijn er op de Filippijnen talrijke privé-radio's en TV-stations. Het Ministerie van Media Zaken heeft een Training Unit, maar er is een nogal grote kloof met de praktische noden van radio en TV. De

aanpak is voorlopig dan ook beperkt tot enkel lokale programma's (gesponsord en geleid door buitenlandse instellingen), selectieve in-service training en een paar lokale workshops. Ondanks dit lage trainingsaanbod is de technische en inhoudelijke kwaliteit van de programma's van de Filippijnse radio en TV tamelijk hoog (uiteraard binnen de perken van wat het Marcos-Regime toelaat). In '82 werd binnen het Ministerie een speciale commissie opgericht om te beslissen wie van de steeds in aantal toenemende buitenlandse beurzen kan genieten (Australië, Duitsland, Japan, Nederland). Alles bijeen hebben in 1981 toch zo'n 100 mensen training ondergaan, dat is 11% van het totale personeelsbestand.

1.11. *Papua Nieuw Guinea*: De afdeling Staff Development and Training van de National Broadcasting Commission heeft drie secties: programma's, techniek en training van journalisten. Die laatste post is tot nu toe onbezet gebleven en dus moeten nieuwe journalisten, zoals al het overige produktie-personeel de basiscursus van vier weken volgen. Cadet Broadcast Officers ondergaan nadien een opleiding van twee jaar, dat is een speciale stage onder begeleiding. Later kan men dan een cursus volgen om Senior Broadcast Officer te worden. Er worden ook speciale cursussen ingericht, bv. voor sport- en rechtstreekse verslaggeving. Daarnaast zijn er jaarlijks gemiddeld vier à vijf A.I.B.D.-cursussen, o.m. voor de vorming van nieuwe trainers. Sinds 1975 is er ook een diploma-cursus aan de Universiteit van Papua Nieuw Guinea. De meeste van de 40 journalisten hebben die opleiding achter de rug, maar dat is een nogal algemene en theoretische vorming. Nu Radio 2 van start is gegaan, een commerciële zender naar Australisch model, is er wat lokale training bijgevoegd, naast detacheringen naar Australië. In Papua Nieuw Guinea is TV nog niet ingevoerd.

1.12. *Zuid-Korea*: Alle stafleden van de Zuidkoreaanse omroep KBS moeten één keer om de twee jaar de volgende 2 cursussen volgen: een basiscursus, die vooral spirituele, ethische en culturele oriëntering biedt (via voordrachten) en een vervolmakingscursus in de discipline van de betrokkene. Om vast benoemd te worden moet men een introductie-cursus van 2 maand achter de rug hebben, plus vier maand dienst. Personeelsleden met

tenminste drie jaar dienst komen in aanmerking voor vervolmaking in het buitenland. Opmerkelijk is dat nu een heel apart trainingsschema is uitgewerkt ter voorbereiding van de Olympische Spelen, die in 1988 in Seoel worden gehouden. Volgens KBS is dat om er zeker van te zijn "dat de uitzendingen die wereldwijd zullen bekeken worden een voorbeeld zijn van perfectie".

1.13. *Vietnam*: De Training Sectie is een deel van het "Staff Organising Department" en staat onder leiding van een ingenieur. Er is een Radio-en TV-School in Thuong Tin, 30 km ten zuiden van Hanoi. Daarnaast zijn er nog 2 vakscholen, één in Phu Ly (50 km ten zuiden van Hanoi) en één in Ho Chi Minh-City. Daar wordt vooral technische opleiding verzorgd. Binnen de organisatie van Radio Televisie Vietnam is er nog het 'Audiovisueel Centrum', dat verantwoordelijk is voor de trainingscontacten met het buitenland (zoals UNDP, AIBD of het UN Fund for Population Activities). Dat centrum is in staat cursussen te organiseren voor maximum 100 mensen per jaar. De meeste trainers zijn ingenieurs. Ze kampen met een tekort aan boeken en andere hulpmiddelen. Tot nu toe heeft men daarom vooral gebruikgemaakt van lezingen, hoewel dat weinig resultaten oplevert. De training is vooral gericht op basisopleiding. Vervolmakingscursussen kunnen eventueel worden gevolgd aan de Technische Universiteit van Hanoi. Er is de laatste jaren nogal wat samenwerking met A.I.B.D., waarvan Vietnam lid is.

Deel 2: De Mythe van Training

Men kan zich afvragen waarom deze trainingsexplosie zich voordoet. De antwoorden zijn gelijklopend voor de meeste landen: een tekort aan gekwalificeerd personeel, een groot verloop van personeel, snelle uitbreiding van de diensten, de noodzaak om meer én betere programma's te maken.

Bekijken we deze kenmerken eens van dichterbij. Zoals bekend zijn de omroepen in Azië bijna allemaal overheidsdiensten. Alleen op de Filippijnen is er een significante privé-sector en het is opvallend dat uitgerekend daar training niet dezelfde aandacht krijgt als in de rest van Azië. De media zijn in Azië tot nu toe vooral gebruikt ten dienste van "nation-building" en dat is begrijpelijk als men

kijkt naar de multiraciale achtergrond van deze landen, tot voor kort gekoloniseerd en nu in één proces van economische ontwikkeling dat soms zeer snel gaat. Het is ook welbekend dat de media een bijzonder centrale rol spelen in de besteding van de politieke elites en radio- en televisiegebouwen gelijken soms op versterkte burchten, met prikkeldraad en politie afgezet. Maar laten we dat punt nu even rusten om het praktische reilen en zeilen van de elektronische media te bekijken. Eerste punt: de salarissen zijn meestal te laag om het best gekwalificeerd personeel aan te trekken, laat staan te behouden. Zo heeft de Pakistaanse omroep een tekort aan ingenieurs omdat er veel meer te verdienen valt in het Midden Oosten. En de Maleisische omroep verliest zijn beste talenten aan de SBC van Singapore, omdat de lonen daar hoger zijn. Andere landen staan nog voor het basisprobleem dat er gewoon niet voldoende geschoold personeel is. Het is dus niet verwonderlijk dat er ook een constant verloop is van personeel: lage lonen, schamele promotiekanalen, een gebrekkige recruiteringsdienst (meestal via een centraal wervingssecretariaat van de overheid, met vaak een verkeerde selectie of toewijzing), én ontevredenheid met het werk. Opleiding van media-personeel is zo natuurlijk een bodemloze put en men zou er goed aan doen aan de structurele oorzaken van dit personeelsverloop te sleutelen, iets wat weinig gebeurt. De opdracht van de omroep wordt ook steeds omvangrijker, het media-aanbod wordt groter. Dat is ook logisch, want wie radio of TV invoert moet programma's aanbieden. Op radio kan je wel muziek draaien, maar zowel de overheid als het publiek willen wel eens wat anders. En op TV kan men niet de hele tijd westerse programma's uitzenden. Vooral in de Aziatische moslimlanden is men zich bewust geworden van het onevenwicht tussen buitenlands en lokaal aanbod, en dus moeten er meer eigen programma's op de buis. Het is natuurlijk hard concurreren tegen die technisch perfect gemaakte westerse programma's, waar heel wat geld is tegenaan gooid. Dallas is niet voor niets het meest populaire programma, ook in veel Aziatische landen. De financiële middelen, maar vooral de werkomstandigheden zijn heel wat beperkter én zeker meer beperkend in Azië. Radio en TV zijn bij uitstek media die het van creativiteit en een zekere zelfstandigheid moeten hebben.

Door de monopoliepositie van de elektronische media wordt die creativiteit beknop, en door de politieke constellatie wordt de zelfstandigheid en vrijheid gebreidel. Grotendeels door de aanbevelingen van westerse deskundigen heeft de UNESCO in de jaren '60 gepropageerd dat de media moeten én kunnen worden aangewend om ontwikkeling te laten plaatsvinden. Het is hier niet de plaats om deze stelling aan een kritisch onderzoek te onderwerpen, feit is wel dat vele lokale programma's in Azië in onze ogen lijden onder die sterk moraliserende rol die de media toebedeeld hebben gekregen. Vaak komt het neer op een éénrichtingsstroom, waarbij de boodschap vertikaal wordt gedropt, vanuit de elite naar de massa. Door voortdurende herhaling dringt een deel van de boodschap ongetwijfeld door, maar de populariteit van zulke programma's is eerder gering. En omgekeerd is het ook wel bekend hoe populair de goed gemaakte westerse programma's zijn en hoe ze op een meer subtiele wijze de mentaliteit van heel wat kijkers beïnvloeden. Hoe het ook zij, om betere programma's te maken is er dus meer training en opleiding van personeel nodig, vindt men.

Wie zijn nu de actoren in dit proces van training? In de eerste plaats de *nationale trainingsinstituten*, die thans door de nationale omroepen zijn opgericht. Daarnaast de Internationale (in dit geval *pan-Aziatische*) *trainingsinstituten* zoals het Asia-Pacific Institute for Broadcasting Development (A.I.B.D.).

Geen training zonder *trainers*, en dat zijn dan lokale mensen en nog altijd in belangrijke mate westerse 'experten'.

Westerse hulpgevers (zowel landen als niet-goevernementeel organisaties, plus westerse omroepen) spelen een aanzienlijke rol.

En tenslotte zijn er natuurlijk diegenen die moeten worden opgeleid, de *cursisten*. Al deze actoren hebben hun eigen specifieke motivatie, evenzovele deeltjes van de mythe van training.

De oprichting van *nationale trainingsinstituten* is zonder twijfel een noodzakelijke en positieve ontwikkeling. Toch schuilt er een gevaar in, namelijk dat training wordt gezien als iets geïsoleerds, en dat zo'n instituut een leven op zichzelf gaat leiden. Hoe meer het zich ontwikkelt, hoe losser de band met de omroep zelf en met de reële werkomstandigheden waarover we het daarnet hadden.

Dat hoeft niet noodzakelijk zo te zijn maar dat het gebeurt is helaas maar al te waar. Tijdens mijn verblijf in Maleisië heb ik me afgevraagd of de programma's op radio en TV nu zoveel beter zijn dan 10 jaar geleden, toen het nationale trainingsinstituut IPTAR werd opgericht. De hoeveelheid deelnemers en het aantal cursussen is indrukwekkend, maar dagelijks staan de kranten vol lezersbrieven met (meestal) veel kritiek op lokaal geproduceerde programma's van RTM.

Als het al zo moeilijk ligt met een nationaal trainingsinstituut, hoeveel groter zijn dan niet de problemen met internationale trainingsinstellingen, laat staan met opleiding van mensen uit de derde wereld in westerse omroepen. De kloof is dan nog groter en de reële resultaten ongetwijfeld geringer. Het verlenen van beurzen door en voor stages in westerse omroepen is weggegooid geld. Het gebeurt steeds minder, niet omdat men heeft ingezien hoe nutteloos het is, maar wegens geldgebrek. Ik beweer geenszins dat alle contact moet worden verbroken. Integendeel, er zouden méér werkbezoeken moeten worden ingericht, maar dan wederzijds. Het loont evenzeer de moeite om bv. All India Radio te bezoeken als dat er een goed voorbereid tegenbezoek is van de juiste mensen van A.I.R. naar bv. westeuropese omroepen. Ik denk bv. aan mensen van het management-niveau, maar ook journalisten en producers.

Voor *regionale internationale instellingen* is er wel een specifieke taak weggelegd, maar het grote probleem lijkt me hier te zijn om een juiste visie te ontwikkelen op wat men beoogt met training. Bij een instituut als het A.I.B.D. bijvoorbeeld is het gevaar groot dat training te veel een industrie op zichzelf wordt, met eigen belangen en ambities. Er is een gevaar van omkering van doel en middel. Het doel behoort te zijn het vormen van meer professionele media-werkers. Het middel daartoe is het inrichten van cursussen, het uitschrijven van beurzen, tickets, enz. In de praktijk van zo'n instituut kan dat wel eens onduidelijk zijn en heb je soms de indruk dat kwantiteit (het inrichten van veel cursussen met veel deelnemers) het haalt op kwaliteit. Het is natuurlijk een bekend fenomeen in de wereld van de ontwikkelingshulp. Het is vooral opvallend als de cursus gefinancierd wordt door multilaterale gelden. Maar ook bij bilaterale financiering

steekt het soms niet nauw. Het hulpgevend land is al best tevreden als de administratieve rotzooi in orde is (het ticket is uitgeschreven, de reis is gemaakt, maar inhoudelijke interesse voor de resultaten van zo'n cursus is gering). Het donorland in kwestie kan het gestorte geld alvast aanrekenen als 'ontwikkelingshulp', en dat staat goed voor het image.

Het is ook niet altijd gemakkelijk voor zo'n regionaal instituut. De deelnemende ontwikkelingslanden zijn soms erg vaag over hun reële trainingsnoden. Ook hier is er weer een probleem van snel wisselend personeel. Het ene jaar is een journalist verantwoordelijk voor training en je kan erop rekenen dat er veel aanvragen zijn voor nieuwscursussen. Maar een paar maanden later kan hij best vervangen zijn door een ingenieur, die alleen maar cursussen wil over onderhoud van machines. Het probleem is helaas geen monopolie van de derde wereld! Maar stel nu dat er wel duidelijkheid is, dan moet je geld vinden om die training te organiseren. Dat geld vind je bij westerse donoren die belangstelling hebben om wat te doen in de communicatie-sector. Maar die hebben zo ook hun eigen belangen, inzichten, prioriteiten. Dus kan er bv. alleen maar geld worden in gestopt als het gaat om rurale ontwikkeling of promotie van de vrouw, om maar iets te noemen. Of een ander land wil alleen maar geld geven voor beurzen van studenten uit Bangladesh en Indonesië en niet uit Thailand of Sri Lanka. Enzovoort. Tenslotte, A.I.B.D. is een intergoevernementeel instituut en dus bestaat de Raad van Bestuur uit de deelnemende landen. Als zodanig kan er alleen maar vrij algemene training worden gegeven en kan men uiteraard niet doorstoten tot de fundamentele problemen zoals de bureaucratische organisatie van een omroep of de politieke constellatie, ook al zijn dat gegevens die het hele beeld van de media bepalen. Komt daar nog bij dat meer dan de helft tot twee derden van de stafleden van A.I.B.D. westerlingen zijn, die gemiddeld maar twee tot drie jaar op het instituut blijven. Redenen genoeg dus voor de evident beperkte mogelijkheden van zo'n regionaal instituut.

En dan komen we tot slot terecht bij diegenen die het dichtst betrokken zijn bij training: *de trainers* en de cursisten. Groot probleem is dat er nog te weinig lokale trainers zijn. Er worden de laatste jaren wel meer cursussen ingericht om

trainers te vormen, maar zo simpel is dat niet en we stoten alweer op het ruimer structureel probleem. Stel bv. dat men jongere en oudere journalisten wil leren hoe een kleine reportage te maken en hoe een droog nieuwsbericht kan worden opgeleurd met een steminlas uit een interview, enz. Om die techniek aan te leren, moet je wel iemand hebben die daar wat kaas heeft van gegeten. En zo iemand is er vaak niet omdat men deze techniek niet (meer) kent. Zo kom je dan terecht bij buitenlandse trainers. Die kunnen best nuttig werk doen, zelfs op korte termijn (als de opdracht maar duidelijk is en als de betrokken trainer zich snel van inleven in de lokale situatie en iets van kennisoverdracht afweet, enz.). Duidelijk is in ieder geval dat die overdracht van kennis en technieken best ter plaatse kan gebeuren, daar waar de studenten nadien moeten toepassen wat ze hebben geleerd. Ik herinner me bv. een cursist uit Nepal, die drie maand in Sydney cursus had gelopen (en het er erg koud heeft gehad en veel eenzaam is geweest). Hij had op 't eind van de cursus een mooie radiomontage gemaakt (waar de hand van de meester in te zien was), met een fraaie 'tape identification' (je weet wel, voor archivering enz.). Ik vroeg hem of hij dat later in Nepal nog ooit had gedaan, zo'n identificatie vooraan op de band. Nooit, en nooit meer zo'n soort programma gemaakt ook. Wie ooit de kans heeft om Radio Nepal te bezoeken, zal dat best kunnen begrijpen!

En dan *de cursisten* zelf, de mediawerkers uit de derde wereld. Het moet me van het hart! In Azië en Oceanië heb ik overal bijzonder talentrijke mensen ontmoet, die geen moeite hadden om de techniek van het mediawerk te leren en zeker geen gebrek aan creativiteit. We hebben prachtige resultaten bereikt, zelfs tijdens vrij korte cursussen van twee of drie weken. Maar soms heb ik me afgevraagd of de cursisten er echt veel konden mee aanvangen. Soms lukte het wel even, en daarom alleen al loont het de moeite om deze vorm van training voort te zetten. Maar erg vaak is het resultaat veeleer algemeen dan specifiek. Zo'n cursus kan de ogen openen, kan laten ontdekken tot wat men in staat is... Het komt dan ook regelmatig voor dat een gewezen cursist na enkele maanden de omroep verlaat en groenere weiden opzoekt. De gevolgde training betekent in zo'n geval in feite een aansporing om

de omroep te verlaten. De omroep is voor velen trouwens maar een doorgangs-station. Ze zien hun toekomst elders liggen, ergens anders in de openbare sector of in public relations of in het privébedrijf. De gevolgde cursussen zijn vooral nuttig voor het 'diploma', dat papiertje dat meestal niet meer is dan een bewijs van aanwezigheid. Een certificaat dat van pas kan komen bij een latere sollicitatie. Men kan daar trouwens alle begrip voor opbrengen, als men het salaris kent van omroep-medewerkers in de derde wereld. En tussendoor ontmoet je af en toe ook wel eens de professionelen van de training. Zo had ik tijdens een cursus op Sri Lanka een deelnemer van de kleine eilandstaat Maldiven. Nadien moest hij onmiddellijk doorreizen naar Joegoslavië voor een cursus, ingericht door de Niet-Gebonden Landen. Enkele maanden later was het in London te doen, bij het Commonwealth Fund als ik me niet vergis. En dan was er nog die UNESCO-cursus...

Neem het laatste niet al te ernstig, maar de rest toch wel. Wordt van training nu niet verwacht wat de praktijk in tien of meer jaar niet heeft kunnen waarmaken? Training is natuurlijk belangrijk, maar het mag geen alibi worden om de dagelijkse radio- en televisieproductie onaangeeroerd te laten. Training dreigt dan een surrogaat-oplossing te worden voor zelfgenoegzame media-craten in sommige landen van Azië en Oceanië.

En toch kan training erg zinvol zijn, en moet de inspanning worden voortgezet, omdat de ontwikkeling van de media inderdaad van het grootste belang is. In het derde en laatste deel van dit artikel proberen we vanuit onze praktijk-ervaring een paar kleine aanzetten te geven welke richting dat dan uitmoet en wat onze bijdrage kan zijn.

Deel 3: Wat te doen?

Uit het bovenstaande is wellicht al voldoende gebleken dat training alleen een relatieve en geen absolute rol kan spelen. Niet alleen moet er een zo hecht mogelijke relatie bestaan tussen de opleiding (casu quo herscholing) en de reële werkomstandigheden, maar bovendien lijkt het me soms nog veel belangrijker om te bekijken in welke mate structurele kenmerken van de lokale omroepsituatie belemmerend werken voor een volledige en creatieve ontplooiing van bestaand talent. Structurele kenmerken zijn bijvoorbeeld de wijze van recrutering, selectie,

honorering en promotie van personeel, de interne hiërarchische organisatie, de politieke constellatie, de technische infrastructuur, enzovoort. Het relatieve succes van training hangt vooral af van die variabelen.

Voorts is het van groot belang een duidelijke visie te hebben op wat men met training beoogt. In de technische sector ligt dat niet zo moeilijk: het gaat om het aanleren van een grotere technische vaardigheid, het beheersen van de machines. In de programma-sector is het iets vager, maar toch: hier gaat het om het vergroten van het professionalisme van producers en journalisten. Als een journalist echt professioneel is, zegt de bekende Indonesische schrijver Mochtar Lubis, zal hij niet zo makkelijk wijken voor de druk, intimidatie of manipulatie, maar zal hij proberen zijn integriteit met meer overtuiging te verdedigen. Dat professionalisme bestaat ook in zekere mate uit het beheersen van technieken, maar het heeft evenzeer te maken met dingen als zelfvertrouwen, brede maatschappelijke kennis, een gevoel van onafhankelijkheid en het zich gesteund weten door collega's en/of hiërarchische oversten.

Ik heb geen ervaring in het opleidingswerk in de technische sector en dus waag ik me niet aan die problematiek. Ik houd me dus voor mijn suggesties bij de programma-sector, en meer bepaald de opleiding van radiojournalisten in Azië en Oceanië.

Uiteraard ben ik voorstander van zoveel mogelijk on-the-job training. Daar is ook een rol voor westerse "deskundigen", mits die zich voldoende kunnen aanpassen aan de lokale omstandigheden. Toch dient de basisopleiding in handen te zijn van de lokale of nationale trainingsinstellingen. Een nieuwkomer loopt daarna meestal een tijdje parallel met een oudere collega. Vernieuwing moet echter worden verwacht van herscholing, zowel van oudere als jongere journalisten, middels formele trainingssessies. Die opleiding of herscholing moet zo praktisch mogelijk zijn, met veel oefeningen dus die zowel individueel als in groep worden geëvalueerd. Een nationale trainingsinstelling kan ook, eventueel via bemiddeling van een regionaal instituut als A.I.B.D., collega's-journalisten uit andere landen van de Derde Wereld en uit westerse landen uitnodigen voor uitwisseling van ervaringen. Het kan af en toe interessant zijn om journalisten uit een bepaalde subregio (bv. de Zuidoostaziatische landen,

of de landen van het Indisch subcontinent, of de eilanden van de Stille Zuidzee) bijeen te brengen voor een specifieke vervolmaking. Thans ligt het accent echter te veel op deze internationale cursussen, en moet men zich in de praktijk tijdens zo'n (dure) cursussen té veel bezighouden met de basis-elementen van de journalistiek, zelfs al hebben sommige deelnemers al vele jaren "ervaring". Zulke internationale bijeenkomsten zouden moeten worden voorbehouden aan journalisten die meer op een beslissingsniveau zitten. Stages in westerse omroepen moeten niet lichtzinnig worden georganiseerd, en moeten m.i. altijd zeer uitzonderlijk blijven.

Zowel lokale als regionale training hoeft niet van lange duur te zijn. Praktische sessies, van hooguit drie à vier weken volstaan. Wellicht moet men voor televisie-training altijd het dubbele rekenen, omdat er veel meer technische aspecten aan te pas komen.

Voor lokale cursussen is de selectie van deelnemers geen groot probleem. Veel moeilijker is het bij internationale cursussen. Bijna altijd heeft men het probleem van het ongelijk niveau van de deelnemers. Van het grootste belang is dat de uitnodiging bijzonder duidelijk maakt welke deelnemers worden verwacht. Vaak is dat niet zo. Toch zal men het probleem van verkeerde selectie nooit kunnen uitschakelen. Wellicht is het één van de sterkste argumenten tegen het inrichten van internationale cursussen.

Essentieel bij elke opleiding is de follow-up. Ook hier gaat dat weer gemakkelijker bij lokale cursussen en ligt het weer heel wat moeilijker bij internationale cursussen. Hetzelfde is het geval voor het probleem van de feedback. Het is mijn ervaring dat een regionaal instituut als A.I.B.D. erg laag scoort op deze beide punten, die toch wezenlijke elementen zijn van training. Zo wordt het natuurlijk ook zeer moeilijk om een algemene evaluatie te maken van de training-inspanning.

Zo'n regionaal instituut kan zich wel heel wat nuttiger maken bij het ontwikkelen van lesmateriaal en curricula, die meer aangepast zijn aan de specifieke situatie in de regio. Eén van mijn eigen bijdragen was bv. het schrijven van een handboek over technieken van radio-journalistiek ("Here's the News: A Radio News Manual", 182 blz.). Alle voorbeelden in dat boekje gaan terug op reëel gebruikte tek-

sten in de Aziatische omroepen. Er wordt ook rekening mee gehouden dat de omroepen in die streek in handen zijn van de overheid en dat er dus relatief weinig manoeuvreerruimte is voor de journalist. Toch dient ook zo'n boekje aangepast en herschreven te worden als het echt bruikbaar wil zijn in de concrete context van een bepaald land.

Tenslotte moet zo'n regionaal instituut zich in het bijzonder toeleggen op het vormen van lokale en regionale trainers. Training-methodologie, groepsdynamica en dergelijke zijn belangrijk, maar het is ook nodig om met de trainers of toekomstige trainers te onderzoeken wat de structurele belemmeringen zijn waarover we het eerder hadden. Om rond die problematiek het denkwerk te doen starten kan zo'n internationale instelling als A.I.B.D. vooral wat doen door beleidsmensen rond de tafel te brengen, die in een open en kritische sfeer van gedachten kunnen wisselen, om dan thuis de nodige veranderingsprocessen in gang te zetten.

Wat kan bij dit alles de bijdrage zijn van onze ontwikkelingssamenwerking, onze omroepinstellingen en journalistenverenigingen? Ik geloof dat er heel wat kan gebeuren. De financiële steun van het Algemeen Bestuur voor Ontwikkelingssamenwerking (ABOS) aan het Asia-Pacific Institute for Broadcasting Development (A.I.B.D.) moet worden voortgezet. Het tweede driejarenprogramma inzake budgettaire-en personeelssamenwerking is in 1982 afgelopen. In dit wereldcommunicatie-jaar is het nodig dat deze samenwerking niet alleen financieel wordt uitgebreid, maar ook wordt herdacht. Via dit instituut kan het ABOS ook meer mediawerkers van bij ons in contact brengen met mediawerkers uit Azië.

Want daarover gaat het tenslotte. Er is de laatste jaren al genoeg *confrontatie* geweest n.a.v. het wereldwijde debat over de zogenaamde nieuwe internationale informatie-orde. Wat er nodig is, is méér *communicatie* tussen de media in de ontwikkelingslanden en die van de geïndustrialiseerde landen. Er moeten meer contacten zijn tussen journalisten uit het Noorden en het Zuiden. Het is niet alleen een zaak van meer technische middelen, meer technologie-overdracht, maar vooral een zaak van méér communicatie en begrip.

Ook de westerse omroepen, in ons geval de BRT, én de verenigingen van journalisten zouden meer inspanningen moeten

doen op dit vlak. De nieuwe internationale informatie-orde moet niet bevochten worden -zoals thans gebeurt- met politici en ambtenaren als hoofdacteurs, maar

dient te worden bewerkstelligd door mediawerkers van bij ons en van de Derde Wereld.

EEN NIEUWE PUBLIKATIE VAN HET CENTRUM VOOR COMMUNICATIEWETENSCHAPPEN

G. DE MEYER, A. HENDRIKS, R. ADRIAENS

LUISTEREN NAAR DE VRIJE RADIO

500 FR

TE BESTELLEN BIJ HET
CENTRUM VOOR COMMUNICATIEWETENSCHAPPEN,
E. VAN EVENSTRAAT 2A, 3000 LEUVEN - TEL. 016/22.10.70