

НОВ БЪЛГАРСКИ УНИВЕРСИТЕТ

Департамент „АНТРОПОЛОГИЯ“

Виолета Илиева

Консенсус, културно знание и групова култура в пермакултурна общност

АВТОРЕФЕРАТ

**на дисертация за присъждане на образователна
и научна степен “доктор”**

Научен ръководител:
доц. д-р Харалан Александров

София, Януари, 2022г.

СЪДЪРЖАНИЕ

I. Увод.....	2
1.1. Актуалност на проблема и изследователски контекст.....	2
1.2. Обект, предмет, цели и задачи на изследването.....	3
1.3. Основна теза.....	3
1.4. Структура на дисертацията.....	3
II. Консенсусен модел на взимане на решения.....	4
2.1. Идеята за консенсус в политическите науки.....	4
2.2. Формален процес на изграждане на консенсус.....	5
2.3. Групи, които прилагат консенсусен модел от идеалистични подбуди.....	6
III. Литературни данни.....	8
3.1. Анти-системни възгледи.....	8
3.2. Ценности и социално приети модели на поведение.....	9
IV. Теория и метод.....	10
4.1. Събиране на данни.....	11
4.2. Анализ на данни.....	12
V. Теренно изследване.....	14
5.1. Експозиция.....	15
5.2. Възгледи, ценности и идентичност.....	17
5.3. Социална и икономическа организация на общността.....	20
5.4. Изграждане на консенсус.....	22
5.5. Практикувана групова култура като културно знание.....	24
5.6. Дезинтегриращи аспекти от груповата култура – психосоциален прочит.....	28
VI. Заключение.....	32

I. Увод

Формално погледнато, изграждането на консенсус е метод за взимане на решения, но много социални групи основават цялостната си организация върху принципа на консенсус. Според пропоненти на този организационен модел, той е мотивиран и поддържан от определени идеали, светоглед, ценностна система, отношение към околните, и начин на общуване. Хипотезата на настоящото изследване е, че консенсусният модел изисква някакво културно знание и взаимодействия с определена групова култура. За проверка на формулираната хипотеза бе извършено теренно изследване в малка интенционална общност в Германия.

Изследването разкрива и описва интересни процеси на култивиране на определени модели на мислене и поведение, които служат за изграждане и поддържане на консенсусния модел, но също така и подчертано деструктивни аспекти от груповата култура. Хипотезата не може да бъде нито потвърдена, нито отхвърлена въз основа на теренните данни.

1.1. Актуалност на проблема и изследователски контекст

Изграждането на консенсус като начин на взимане на решения става все по-популярно в редица области на съвременния социално-политически живот. Постепенно навлиза като практика при разрешаване на конфликти, договаряне на правила и съвместно решаване на проблеми в сферите на национални, социални и културни политики, политики за опазване на околната среда, управление на организации, ангажиране на корпоративната общност, международно развитие и сътрудничество, локални проекти за развитие на общността в развиващи се държави и други.

Като цяло академичната литература предлага ограничен емпиричен материал върху групи и общности, чиято социална организация следва консенсусния модел. Данните се фокусират върху процеса на взимане на решения и цялостната социална организация, изследват някои социо-културни характеристики на групите, но липсва фокусиран анализ на взаимодействието между социалната организация и груповата култура, откъдето произтича академичната актуалност на настоящото проучване. Изследването има за цел не толкова да спомогне за бъдещите експерименти на групите, които го прилагат от идеалистични подбуди, колкото да

информира процеси на изграждане на консенсус в макро-обществото. С други думи, практическата актуалност на изследването произтича от потребността от знания, и дори ноу-хау, за прилагане на консенсусно взимане на решения.

1.2. Обект, предмет, цели и задачи на изследването

Обектът на това изследване е група, чиито членове се идентифицират с нея и общуват един с друг достатъчно интензивно и достатъчно дълго, за да развият и интернализират съответната групова култура. В случая това е интенционална общност на име Флиърхоф, чиито членове (с вариращ брой между 12 и 20) работят и живеят заедно, имат споделени ценности и кауза и се идентифицират с групата, от която са част.

Основната цел на изследването е да идентифицира и опише онези умения и културно знание, които служат за поддържането на консенсусен организационен модел в общността Флиърхоф. Конкретните задачи включват исторически и теоретичен преглед на консенсусното взимане на решения, изучаване на литературни източници, провеждане на теренно изследване в интенционална общност, очертаване на основните елементи от груповата култура, социалната и икономическа организация на общността, описание на изграждането на консенсус и свързаното с него културно знание.

1.3. Основна теза

Според хипотезата на настоящото изследване ефективното изграждане на консенсус взаимодейства с културно знание и определена групова култура. Въпреки че научната литература не предлага изрични аргументи в подкрепа на изложената хипотезата, съществуват достатъчно косвени сведения, за да мотивират допълнително изследване по темата.

1.4. Структура на дисертацията

Следващият раздел предлага теоретичен и исторически преглед на консенсусния модел на взимане на решения. Третият раздел излага литературните данни, на базата на които са формулирани изследователските въпрос, теза и допускания. Четвъртият раздел на дисертацията описва използваните методи – както за събиране на теренни данни, така и за техния анализ. Петият раздел е посветен на теренното изследване, а в шестия заключителен раздел извежда основните изводи от изследването с оглед на формулираните в уводната част хипотези и цели.

II. Консенсусен модел на взимане на решения

Този раздел има за цел както да дефинира понятието „консенсусен модел“, така и да предостави подробна информация относно стъпките от процеса на изграждане на консенсус и онези конкретни аспекти от него, които имат отношение към идеята за знание.

2.1. Идеята за консенсус в политическите науки

От Просвещението насам идеята за консенсусно взимане на решения в западната политическа философия е част от по-широк дебат относно дефиницията на легитимно управление. Мислители като Русо и Харингтън вярват във възможността за социална хармония, постигната на базата на споделени интереси, ценности и традиции. Именно на тази презумпция стъпва и съвременната концепция за делиберативна демокрация, според която легитимното управление е резултат от рационална дискусия и постигане на съгласие между свободни и равни индивиди, както се случва при консенсусното взимане на решения. Идеята за делиберативна демокрация признава наличието на разнородни мнения и интереси, но отдава по-голямо значение на общото социално благополучие като база, върху която може да се изгради консенсус.

Съпротивата срещу делиберативната демокрация като социално-политическа система се отнася най-вече до нейната приложимост. Според редица изследователи постигането на консенсус е често въпрос на манипулация, упражняване на натиск, замаскиране на потенциални конфликти между различни възгледи и задушаване на нови идеи. Интересното е, че групите, които взимат свободно и съзнателно решение да прилагат консенсусния модел, го правят, защото считат, че този начин на взимане на решения насърчава оригиналните и иновативни идеи и успява да избегне налагането на мнението на мнозинството. Директното противоречие между различните опитности с изграждане на консенсус вероятно се дължи на начина, по който се възприема и прилага, както и на знанието и културата на участниците.

Коуен (Cohen в Bohman and Rehg (eds), 1997) идентифицира пет формални характеристики на делиберативната демокрация: 1) съществуването на независима и постоянна асоциация; 2) членовете на делиберативни демокрации споделят мнението, че условията на асоциацията им се определят от свободната делиберация между равни индивиди; 3) наличието на плурализъм по

отношение на предпочитания, убеждения и идеали, отнасящи се до личния живот на участниците; 4) условията на асоциацията са не само продукт от, но и манифестация на делиберация между равни; 5) членовете на асоциацията се разпознават един друг като способни на делиберация, т.е. притежават умения за рационален обмен. Изследваната общност отговаря на всички формулирани от Коуен условия.

Освен формалните характеристики, Коуен формулира и идеална процедура за делиберация, която включва постигане на съгласие относно програмата на процеса, предлагане на алтернативни решения за проблемите в програмата, подкрепяне на тези решения с рационални причини и постигане на съгласие за една от предложените алтернативи. За да е демократична, процедурата трябва да отговаря на няколко условия – свободен избор, рационалност, равенство между членовете и всеобщо съгласие с крайния резултат.

2.2. Формален процес на изграждане на консенсус

Теоретичната рамка на Коуен не е изричната база на консенсусния модел, но до голяма степен намира отражение в нея. Различните групи често имат своя интерпретация на процеса, като по-малките рядко следват формалната структура, описана в наръчниците. Предлагам описание на структурата на срещите на Социалния форум, която съвпада с описанието в наръчника по изграждане на консенсус на организацията за социална промяна Семена на промяна (Seeds for Change, 2013).

На срещите за взимане на решения хората седат като равни, като един човек поема ролята на фасилитатор, а друг следи и отчита реда за изказване на мнения в зависимост от времето на подаване на сигнал за желание. Фасилитаторите имат отговорността да поддържат структурата на срещата, както и да се уверят, че предложенията и доводите са добре разбрани, дискусиата е фокусирана, правилата на процеса се следват и на всички участници е даден шанс да изкажат мненията си. Фасилитаторът не е стабилна позиция – обикновено се прилага ротационна система, като при някои групи се сменя на всеки 15 минути. Освен това фасилитаторите се въздържат от изразяване на лично мнение и ако все пак решат да го направят, са задължени изрично да кажат, че го правят като индивидуални агенти, а не в ролята си на фасилитатори.

Срещата протича на няколко етапа, като се предполага, че всеки участник има възможността да изложи становището си на всеки един от етапите. На първия етап от срещата се представя основният въпрос или проблем, релевантната информация, обръща се внимание на изникнали въпроси и се задават целите на дискусиата (с които, разбира се, всички трябва да се съгласят). На следващия етап се синтезират идеите и се представя предложение, което взема предвид всички изказани мнения и опасения. Четвъртият етап предоставя възможност за реакция към предложението – първо се задават пояснителни въпроси, след това се повдигат опасения, може да се предложат и „приятелски поправки“ или алтернативни предложения. Накрая се проверява съгласието на групата с предложението – хората могат да се съгласят, да останат настрана (да не участват в прилагането на решението, но да нямат нищо против останалата част от групата да задвижат предложените дейности) или да блокират предложението (форма на вето) ако сметнат, че то противоречи на основните принципи или цели на групата.

Всички участници в процеса са насърчавани да взимат активно участие, а от фасилитаторите се очаква да следят реакциите, дори когато те не са вербализирани. Изключително важно е дискусиата да остане фокусирана и участниците да не отговарят един на друг, а директно на зададения въпрос или направеното предложение – това също е отговорност на фасилитатора. Когато групите са прекалено големи и не е възможно всички да присъстват на една среща, хората могат да се разделят на по-малки групи в зависимост от интересите или познанията си. Решенията, взети в рамките на малките групи, се представят на срещата на голямата група от избрани представители, където те биват дискутирани отново според същите принципи на изграждане на консенсус.

Въпреки добре разработените процедури, активисти с пряко действие признават, че изграждането на консенсус далеч не е най-ефективният начин за взимане на решения и в много ситуации не е подходящ или приложим (вж. Graeber, 2009, Chapter 7).

2.3. Групи, които прилагат консенсусен модел от идеалистични подбуди

През изминалите 20 години, консенсусният модел се превръща в запазена марка на движенията с пряко действие, анархистки организации и пермакултурни и други еко общности.

Прякото действие е философия и метод, който набира популярност сред глобалните активисти и най-вече сред онези от тях, които имат анархистки възгледи. Анархистките организации са прекалено разнообразни, за да могат да се сложат под общ знаменател, но споделените им социално-политически идеали за равенство и свобода резонират с философията на прякото действие. В рамките на тези две категории изграждането на консенсус постепенно се налага като идеологически обоснования начин на взимане на решения, но се прилага до различна степен и по различни начини.

Интенционалните еко общности са директно проявление на пряко действие, макар връзката между двете да се прави рядко. Много от участниците в тях имат анархисти възгледи и прилагат някаква степен на консенсусен модел. Пермакултурните общности са вид еко общности, които прилагат пермакултурния модел. Членовете им са природозащитници, които с начина си на живот участват в изграждането на социална алтернатива. Накратко, редица групи и индивиди попадат в две или три от трите изброени категории, а консенсусният модел постепенно се популяризира като практика.

Важна особеност на споменатите групи и активисти е техният глобален и мрежови характер. От една страна, организации със сходни цели и методи от различни държави обединяват усилия в съвместни проекти и протести. От друга страна, организации с различен фокус (напр. природозащитни, анти-капиталистически и организации за човешки свободи и социално равенство) идентифицират един източник на проблемите, срещу който се борят (неолибералната система) и, съответно, обединяват опозиционните си дейности.

Мрежовата структура е с флуиден характер – формата и постоянно се променя, но въпреки това съдържанието от групи и активисти остава сравнително постоянно. Една организация може да принадлежи към повече от една мрежа и един активист често участва в повече от една организация. При разпадането на дадена мрежа участващите групи формират нови или се включват в други.

Принадлежността към пермакултурна или друга еко общност е доста по-ясно обособена, и все пак до известна степен също има глобален и мрежови характер. Местни пермакултурни общности и организации формират транснационална мрежа, в рамките на която има голям

обмен на информация и тактики и значително движение на хора. Пермакултурните общности принципно прилагат система на самоуправление, при която почти всички решения се взимат с консенсус.

III. Литературни данни

Въпреки че теренно изследване беше проведено единствено в пермакултурна общност, обхванатите в литературното изследване групи включват интенционални еко-общности, активисти с пряко действие и анархистки организации, които прилагат консенсусния модел от идеалистични подбуди. Много от жителите Флиърхоф (обекта на това изследване) също се считат за активисти и/или анархисти.

Разнообразието от групи, прилагащи консенсусен модел, предопределя и разнообразието от възгледи, ценности, норми на поведение и организационни модели сред тях. Въпреки това се наблюдават известни зони на припокриване, които ясно напомнят за новото ляво.

3.1. Анти-системни възгледи

Анти-системната позиция се подчертава в сайтовете и уставите на всички анархистки групи и групи с пряко действие и се ре-интерпретира и предава постоянно в комуникацията на членовете им. Движенията на 21ви век са характерни с транс-националния си характер и с борбата си не срещу определени действия или институции, а срещу цялостната идеология на неолиберализма. Основните теми, които най-често се свързват с анти-системните възгледи, са социална несправедливост и бедност, загуба на лична свобода и контрол над собствения живот, както и екологични проблеми. Обръща се внимание на разнообразния и всеобхватен характер на механизмите за доминация - те не са само политически и икономически, но също така обхващат сферата на културата и ценностите. Много от активистите с пряко действие подчертават насаждането на определени възгледи и ценности (посредством образователната система, медии, социални норми и социална организация) като основополагащи механизми за доминация и се стремят да им противодействат на ежедневен ниво – чрез изграждане и обменяне на алтернативно знание, култивиране на друг вид ценности и инвестиране в алтернативни форми на социална организация.

Пермакултуристите също са твърди противници на нео-либералния икономически модел - според тях той причинява екологична и социална разруха, тласкайки човечеството към глобална екологична, икономическа, социално-политическа и културна криза. В опозиция на глобалната икономическа система, пермакултурният модел се базира на местно еко-съобразно производство, пестене на ресурси, ограничаване и преизползване¹ на отпадъците, икономическа организация, базирана на споделяне и кооперация, както и социална организация, базирана на равенство и самоуправление – обикновено прилагат някаква степен на социократичния модел. Еко-съобразният начин на живот и социалната организация се практикуват в осъзнат противовес на макро-обществото.

3.2. Ценности и социално приети модели на поведение

Сред разнообразните поддръжници на консенсусния модел не се наблюдава единна ценностна система. Отвъд общочовешките ценности като свобода, равенство, демократичност, мир, справедливост, и тн., трудно могат да се цитират други, които са характерни за изследваните групи. Причината първо е, че самите групи са разнообразни, и второ, че те привличат хора с най-разнообразен социално-културен произход. Въпреки това, груповата динамика при хора, вземащи решения с консенсус, насърчава определени ценности и модели на поведение и потиска други.

Идеята за равенство се проявява както в социалната организация, така и в моделите на междуличностно общуване, които не предполагат изразяването на йерархия и доминация на каквато и да е основа. Те ярко се различават от моделите, познати ни от макро-обществото, в които хора с по-висок социален статус, повече опит или знание в дадена сфера, общуват от позиция на авторитет или превъзходство. Аспектът от общуването, който има най-директна връзка с темата на това изследване, е обменът на възгледи и идеи. Консенсусният модел предполага актовете на обучаване, проповядване и пропагандиране да бъдат заместени от дискутиране, споделяне и колективен процес на откриване и обогатяване.

Понятията „анархизъм“ и „пряко действие“ в масовите представи често се асоциират с милитаризъм и насилие, но литературните сведения обрисуват съвсем различна картина.

¹ Ъпсайклинг (от англ. *upcycling*) е популярна дума за преизползване на отпадъци. Обозначава превръщането на боклук в нещо полезно, напр. пластмасови шишета пълни с пясък се превръщат в строителен материал с добра термоизолация.

Прякото действие включва многообразие от протестни тактики, повечето от които нелегални – окупиране на обществени пространства, блокади чрез стени от живи тела, саботажи чрез повреждане на оборудване, локаути, и др. Много от тях са и креативни – включват костюми, фестивална атмосфера и театрални представления. Тактиките често напомнят на гражданско неподчинение с тази разлика, че са по-конфронтационни и наблягат на реален директен ефект. Въпреки че активистите с пряко действие често влизат в директна конфронтация със закона и органите на реда, те използват ненасилствени методи.

Избягването на физическо насилие е част от цялостна етика на миролюбивост и избягване на конфликти, която почти неизменно присъства при групите, вземащи решения с консенсус. Формалната структура на срещите за взимане на решения не предполага вербални конфронтации. Освен аспекти от формалната организация, предпочитанията и стилът на общуване на отделните участниците също не благоприятстват възникването на конфликт. Повишаването на тон, директно критикуване или противоречене се считат за социално неприемливо поведение.

Въпреки че литературата не предоставя изрични сведения за централното значение на принципите на лична свобода и автономност, те подчертано присъстват в организацията и структурата на групите, вземащи решения с консенсус. Аспекти от социалната организация включват самоинициативност, децентрализирана организация на дейностите, участие в дейностите на базата на лично желание, както и липса на формални роли и структури. Данните от теренното изследване до голяма степен напомнят литературните данни, но в доста по-мрачна светлина. Като че ли рисковете от консенсусния модел, слагани в скоби от неговите пропоненти, се разгръщат в ярки цветове в общността Флиърхоф.

IV. Теория и метод

Комплексните обект и предмет на изследване изискват също толкова комплексен изследователски метод. Жителите на изследваната общност са представители на хетерогенни култури и същевременно на сходни субкултури. Освен това полагат изрични усилия за

култивиране на определени модели на мислене и поведение, което прибавя уникален елемент на целенасоченост в груповата култура. Друго методологическо предизвикателство произтича от частична идентификация на изследователя с изследваната субкултура. Третият проблематичен фактор са деструктивните аспекти от груповата култура на Флиърхоф, които излязоха на повърхността едва по време на теренното изследване.

4.1. Събиране на данни

За да адресирам споменатите методологически проблеми, за събирането на данни комбинирам традиционния метод на включено наблюдение с елементи на колаборативно изследване. Бидейки част от по-широката традиция на изследване чрез действие (*action research*), този метод не стъпва върху презумпцията за обективност, а по-скоро приветства ангажираността на изследователя с обекта на проучването и се стреми към постигане и описване на зоната на интересубективност, въвличайки всички участници в осмисляне и интерпретиране на случващото се.

Независимо от избора на анти-позитивистки изследователски метод, собствените ми идеали и светоглед генерират специфични психо-емоционални потребности, които лесно подлежат на проектиране върху изследваната общност и следователно създават сериозен риск от изкривяване на данните. В процеса на събиране на данни адресирам този проблем с фокусирана и систематизирана саморефлексия, основният инструмент за която е рефлексивният дневник. Използва се за отделяне на наблюденията от интерпретациите, обръщане на внимание на личните преживявания на изследователя и начините, по които преживяванията афектират данните.

Освен изследователски дневник, анализът на данните разчита на снимков материал, аудио записи от общите срещи на общността (направени със знанието и съгласието на всички), както и електронна комуникация на групата в платформата за мигновени съобщения Slack, до която имах достъп в ролята си на временен член и изследовател. В допълнение, комуникацията ми с отделни членове относно процесите в общността продължи три години след престоя ми там – по Скайп, Фейсбук и и-мейл, което ми позволи да проследя развитието и в по-дългосрочен план, било то и през субективния поглед на някои от жителите.

4.2. Анализ на данни

Анализът на данните от теренното изследване се основава на няколко теоретични традиции - култура на малки групи (McFeat, 1966; 1974), културно знание (Barth, 2002) и психо-социален метод (Jaques, 1953; 1955; Menzies-Lyth, 1960; Bion, 1961; Lawrence et. al., 1996; Hopper, 2003; Stapley, 2006).

Традиционния за антропологията етнографски метод е най-добре пригоден за традиционни обекти на изследване – местни общности, чиито членове са инкултурирани в същите тези общности и ги обитават дългосрочно. Много от алтернативните общности (вкл. Флиърхоф) са сравнително краткотрайни феномени, членството в тях в много случаи е недългосрочно и на практика всички членове са инкултурирани извън общността.

За щастие казусът с културата на малки и недълготрайни групи не е нов в света на етнографските изследвания. Професорът по антропология в университета в Торонто Том Макфийт изучава канадски индианци, които формират малки временни ловни дружини, обединени в по-големи социални мрежи (McFeat, 1966; 1974). Изправен пред методологическо предизвикателство, професорът се обляга на данни и аналитични модели от малки експериментални групи, изследвани в лабораторни условия. Основавайки се на емпирични данни той твърди, че естествените малки групи и експерименталните малки групи, и съответно техните култури, могат да се изучават с едни и същи изследователски методи.

Макфийт използва концепцията „първична група“ с изричната уговорка, че няма предвид семейни групи, които антрополозите традиционно третират като първични, а несемейни и невинаги дългосрочни групи, често с непостоянно членство – подобно на алтернативната общност Флиърхоф. Той задава фокуса на изследване на културата на малки групи, като *„онези преживявания, които членовете имат един с друг и с дадени събития“* (McFeat, 1974, стр. 5). Думата събитие (на английски „event“) се разбира в по-общ смисъл – като нещо, което се случва в рамките на груповия живот или пряко го засяга.

Макфийт основава анализа си на допускането, че малките групи си приличат по отношение на процеса на формиране на група, учене, приспособяване на новите членове, механизми за организиране и коопериране при решаването на проблеми, придобиване на усещане за

принадлежност към групата, развиване на междуличностни взаимоотношения и постепенна културна хомогенизация.

Централна концепция, използвана в анализа на теренните данни, е културното знание на Барт (2002): всичко, което човек използва, за да интерпретира и действа в света, включително информация, вербални таксономии, концепции, идеи и съждения, чувства (нагласи). Моделите на поведение и социална организация са проявление на културно знание. Концепцията обхваща елементите на това, което антрополозите стандартно третират като културата, но предполага различен изследователски поглед и подход. Обикновено изследователите третират културата като нещо дифузно, принадлежащо на групата, докато културното знание е разпределено между отделните индивиди – то се придобива, комуникира, създава, пресъздава и променя постоянно. Друга важна характеристика на културното знание е, че за разлика от културата, то включва агенция от страна на индивида, тоест всеки участва активно в създаването му. Именно тези характеристики на флуидност, променливост и лична агенция правят Бартовата концепция изключително подходяща за целите на това изследване.

Барт (2002) разграничава три аспекта на знанието, които ще послужат за структура на изследването“ 1) съждения и идеи относно света, 2) средства, чрез които се комуникират тези съждения и идеи (вербални и поведенчески актове на комуникация) и 3) определена структура от социални взаимоотношения, които отразяват, прилагат и предават въпросните съждения и идеи. Трите аспекта не съществуват поотделно – те са взаимосвързани, взаимно-определящи се и взаимно-регулиращи се.

Интелектуалната традиция на психосоциалния метод води началото си от работата основно на двама известни психоаналитици, Клайн и Уиникот, които изследват развитието на детската психика в контакт с външния свят. Поведението на зрелите хора, особено в ситуации на напрежение или тревожност, се разглежда като пряко следствие, а по някога и копие, на ранните психически модели на адаптация към света.

Когато в една група се усети тревожност, тя може да изпадне в състояния на „базови допускания“ (Bion, 1961) , които възпрепятстват нейната продуктивност, изпълнението на артикулираните цели, и също така са нездравословни за психиката на членовете на групата в

дългосрочен план. Например, групите могат да изпаднат в базово допускане „бий се или бягай“, при което често се търси враг – във или извън групата (Bion, 1961). Също така е възможно членовете на групата да са капсулират, фокусират върху собствените си потребности и да се държат все едно групата не съществува, прекъсвайки качествен контакт с останалите (напр. Lawrence et. al., 1996). В някои случаи подобни състояния на дезинтеграция може да са прекъсвани от периоди на психо-емоционално сливане, в което индивидите се чувстват едно цяло с групата (Horper, 2003).

Изброените групови състояния, както и други, които не съм счела за необходимо да включа в този текст, изпълняват една краткосрочна функция и тя е да предпазят индивидите от болезнено усещане за тревожност. Те се явяват психологически защитни механизми на ниво група – нещо, което разсейва вниманието от реалния източник на непоносима тревожност. Съществуват и други защитни механизми на ниво група, някои от които са огледални на индивидуалните, например проекция, изтласкване, намиране на изкупителна жертва, регресия и други. Освен в психотерапията, някои от тези термини се използват и в ежедневието.

Тъй като изборът на психосоциалният подход за един от аналитичните методи на изследването се случи след края на работата на терен, не претендирам за цялостен или задълбочен психосоциален анализ. По-скоро използвам концепциите и теориите, за да внеса малко светлина в една иначе объркваща социална ситуация.

V. Теренно изследване

За избор на общност, в която да проведе теренното изследване, използвах Европейския справочник за алтернативни общности. Съществуването на конкретната изследвана общност, както и други подобни на нея, трябва да се разбира в по-широк контекст – като част от социално движение.

Комбинацията между неудовлетворяващ консуматорски културен модел и всеобщо усещане за глобална заплаха в днешно време поражда реактивни културни модели сходни с тези от 60-те.

Типичните характеристики включват връщане към по-природни методи на съществуване, повишена степен на еkleктична духовност от типа Ню Ейдж, формиране на групи със силна вътре-групова солидарност, издигане на личната свобода и креативността като водещи ценности. Всички тези характеристики присъстват в изучаваната германско-холандска общност Флиърхоф.

5.1. Експозиция

Изричната мисия, мотивацията на групата, както и на голяма част от членовете е да оказат положително влияние върху социалния свят и околната среда чрез начина си на живот и да послужат за пример на други хора. Общността също така се представя като пермакултурна – земеделието действително е органично, но не непременно пермакултурно, изповядват се пермакултурни ценности, но организацията на пространството и социалната организация прилагат принципите на пермакултурата само частично.

Основният източник на доходи за общността е предоставяне на пространството (30 декара, от които не повече от 300 квадратни метра градина, 3 големи сгради със старинна архитектура, както и няколко малки експериментално изглеждащи постройки) за духовни събития и практики. Едната от трите големи сгради функционира като къща за гости, където спят организатори и участници в събитията. Освен това общността предлага храна и собствени курсове – по медитация, майндфулнес, отключване на креативността, аювердично готвене и други.

Поминъкът на Флиърхоф има общо с разрастващия се пазар за духовни практики в Западна Европа и недостига на пространства за ритрийти в района, както ми обясни един от организаторите на събития. В същото време този поминък отразява възгледите и идентичността на членовете на общността.

Материалната база е предоставена от 82-годишния (към момента на изследването) основател на общността Албърт. Общата стойност, която той е инвестирал за преследване на мечтата си, е 1 милион Евро и още 400 хиляди в заем от банка, който общността все още изплаща. Официалният собственик на имуществото и, съответно, длъжникът на банката е сдружение с идеална цел, носещо името на общността. Освен Албърт, никой от реалните членове на

Флиърхоф не е член на сдружението и съответно не носи отговорност за взаимодействието между сдружението и обществените институции. Тази ситуация се оценява като проблемна от всички, които са наясно с нея, включително Албърт, но повечето не проявяват интерес и не ангажират мисълта си с нея.

Фин е човекът, избран от Ан да администрира общността, да следи финансите и да е в директен контакт с клиентите. По-късно се оказва, че той освен това инициира и води общите събрания за взимане на решения, също така се опитва да подтиква останалите към по-високо ниво на ангажираност. Позицията на Фин е доста особена, тъй като, бидейки избраник на Албърт, се явява формален лидер в общност, която изцяло и единодушно отрича йерархията. От друга страна, Фин се занимава с дейности, към които никой друг няма интерес, но са от централно значение за функционирането на Флиърхоф.

Пространството за неформална социализация на част от членовете се случва в „Де Дейл“ – хамбар с импровизирана мебелировка и анархично-артистична атмосфера, където най-често се случва консумацията на алкохол и марихуана. Именно тези членове демонстрираха подчертано бунтарско-анархистки ценности, борейки се за свободния избор и личното пространство на индивидите в групата и опълчвайки се на неизбежните опити за контрол на някои членове над други.

Официалната дължина на работния ден във Флиърхоф е 6 часа, включващи сутрешната среща и една кафе пауза. Срещу този труд постоянните членове и дългосрочните доброволци получават собствена стая и храна, а доброволците – легло в общо помещение и храна, поне според официалните правила. На практика, хората частично следват установения ритъм, работят когато и колкото искат, а разпределението на стаите следва спорадичен принцип, основаващ се на късмет, еднолични решения и липса на възражение от страна на останалите.

От самото начало животът във Флиърхоф разкри големи несъответствия между официалните правила и ежедневен ритъм, от една страна, и това, което се случва на практика, от друга. Освен липсата на организация и координация на дейностите, прави впечатление и липсата на механизми за контрол на индивидите от страна на групата. Дори краткосрочните доброволци, които в началото се опитват стриктно да следват правилата, скоро свикват с неформалния ред и

започват да подражават на постоянните жители. Това състояние на общността се поддържа от провъзгласяваната етика за лична свобода и отговорност, която се интерпретира от всеки свободно спрямо ситуацията.

Следващият под-раздел предлага преглед на възгледите и ценностите във Флиърхоф, които служат като основа на организацията на груповия живот. Освен че хвърлят светлина върху горе-описаните явления, възгледите и ценностите могат да се разглеждат като културно знание, върху което стъпва определена форма на социална организация, и по-конкретно модел на взимане на решения.

5.2. Възгледи, ценности и идентичност

Това, че някои членове имат ясно артикулирани визия и ценности съвсем не означава, че те описват културата на общността. Както посочва Барт (Barth, 2002), когато културата се концептуализира като форма на знания, без това да я ограничава до мисловната сфера, тя може да има разнородно разпределение сред членовете на групата, да поема в една или друга посока, както и да се предава между индивидите. Особено в малка общност, каквата е Флиърхоф, тези процеси са особено явни поради голямата скорост, с която протичат.

Също така трябва да се вземе предвид възможното разминаване между заявената култура и случващото се на практика. Освен че различни членове имат свой собствен поглед и разбирания за неписаните групови норми и модели на поведение, при артикулирането им те са по-склонни да представят нещата така, както би трябвало да се случват (според тях самите), отколкото така, както реално се случват. По интересното е, че представата за груповата култура във Флиърхоф се променя спрямо състоянието и настроението на групата.

Основната артикулирана ценност, която служи за гръбнак на груповата култура във Флиърхоф, е диадата свободен избор – отговорност. Интерпретацията, предложена от неформалните лидери на общността, разкрива щрихите на теория за взаимосвързаното развитие на личността и социалната организация. Развитието само по себе си се издига като водеща ценност и една от артикулираните цели на Флиърхоф е да служи като пространство за личностно израстване. В този контекст групата се превръща в механизъм за израстването на индивида, а израстването на отделните членове е предпоставка за организационно и културно развитие на групата.

Личностното съзряване на човека се определя като развиване на умението всеки сам да съобразява ситуацията и да взима решения относно действията си – тоест да поема отговорност. От ключово значение е набралата популярност концепция майндфулнес (mindfulness), навлязла в западната култура от будизма, която се доближава до идеята за „осъзнаване“, но не се припокрива с нея. На практика майндфулнес включва саморефлексивност и себепознание, но също така и фокус върху настоящия момент и настоящата дейност без умът да се отвлича от странични мисли.

Освен като аспект на личната отговорност, свободният избор се възприема и в тясна връзка с принципа на ненасилие. Той далеч не се разбира само в буквалния смисъл на физическо насилие, а по-скоро се набляга на психическото насилие, на което хората ежедневно биват подлагани в макро-обществото. Нетолерантност към различието и неприемане на чуждата индивидуалност се възприемат като форма на насилие, както и налагането на собствените възгледи, преценки и решения върху други хора.

Принципът на равенство също заема централно място в груповата култура, отчасти защото именно той гарантира правото на личен избор. Равенството се разглежда не само в социалното му измерение, но и в чисто личностното. Освен че йерархията бива отричана единодушно, според официалните норми човек не трябва да доминира с мнението, възгледите или предпочитанията си. Последният водещ елемент от груповата култура на ниво ценности е грижа за другите, която от някои се счита за неизменно свързана с личната отговорност.

Дотук формулираните възгледи бяха представени на парчета от водещи фигури в общността. При индивидуални разговори с останалите установих, че отделни елементи от представената философия предизвикват силна емоция и лежат в основата на мотивацията за присъединяване към и оставане в общността, но други елементи се използват като изпразнени от смисъл рефрени или, в по-лошия случай, се интерпретират ситуационно, така че да служат на егоистичните интереси на отделни индивиди.

На първо място, темата за грижата и споделянето излезе в индивидуални разговори при голяма част от жителите и временните членове. Много от тях се чувстват сами и изолирани в макро-обществото, докато Флиърхоф, с всичките си недостатъци, предлага чувство за принадлежност

и заедност, което се явява водеща мотивация за участието в групи по принцип, не само в интенционални общности.

Споделянето може да се разглежда както като аспект на междуличностната комуникация – споделяне на чувства и мисли, така и като организационен аспект – споделяне на пространство, доходи, храна и други материални ресурси. От гледна точка на междуличностна комуникация, на практика груповата култура осцилира между състояние на силна емоционална ангажираност един с друг, от една страна, и състояния на отчужденост и индивидуално капсулиране, от друга.

Въпреки че според артикулираната групова култура принципът на свободен избор е тясно свързан с поемането на отговорност и по този начин стимулира грижа за другите, на практика свободата се проявява като настояване на правото за личен избор, откриване на себе си и себеосъществяване, което често се случва в разрез с интересите на групата. Жители и доброволци, особено новодошлите, биват стимулирани да открият интересите си, да поемат инициатива за собствени проекти и да правят онова, което им се прави. Този принцип е доста мотивиращ за някои хора за определено време, но при спад на личната мотивация бива интерпретиран като право за отказ от задължения и несъобразяване с гласуваните с консенсус правила.

Накратко, артикулираните ценности служат по-скоро като идеал, към който членовете на общността се стремят в по-малка или по-голяма степен, но разминаването с този идеал се усеща болезнено от всички. Въпреки това в определени периоди на подем групата чувства, че постига напредък, което има забележителен положителен ефект върху цялостното настроение и нивото на мотивация. В такива периоди като че ли членовете успяват да бъдат идеалното си аз.

Важен момент, на който трябва да се обърне внимание, е на пръв поглед тоталната липса на групови граници, обусловена от променливия състав на общността, както и променливите намерения на нейните членове. Решаващият фактор за възприемане на някого като член на групата не е толкова периода на престой, колкото степента на ангажираност. По-дълбок прочит разкрива, че Флиърхоф има някаква групова граница, макар и незаявена и по тази причина на пръв поглед невидима. Груповата граница е достатъчно пропусклива, за да позволи влизането на

хора, които остават в общността едва няколко седмици. Вероятно това е възможно и поради културата на открито и близко общуване, която повечето новодошли възприемат с лекота.

5.3. Социална и икономическа организация на общността

Отличителна характеристика на Флиърхоф е липсата на социален ред. Тя се изразява както в неясните социални роли, норми и структура на взаимоотношенията, така и в привидно хаотичния ход на ежедневиия живот в общността. Въпреки че съществуват някакви формални ред и ритъм, случващото се на практика е непредвидимо, което интуитивно бива тълкувано като хаос.

Жителите на Флиърхоф избягват установените системи – за вършене на работа, за комуникация и координация на ниво група, за удовлетворяване на личните потребности, за менажиране на ресурсите, а още по-малко за инструктиране на новодошлите. За всяка една дейност в групата съществуват няколко модела, от които жителите си избират свободно или въвеждат свой собствен модел, по този начин обогатявайки репертоара на групата. Освен това жителите не казват на доброволците, и един на друг, какво да правят и как да го правят. Това, което предлагат, е списък с потребностите на общността и със задачи – краткосрочни и дългосрочни, от които човек трябва сам да си избере. Не на последно място, голяма част от груповия живот е официално нерегулиран – всеки ползва общите ресурси (храна, инструменти, помещения и други пространства, колелета) както пожелае. За много аспекти от живота и работата липсват правила. Онези, които съществуват (приети с консенсус), много рядко се спазват. Нещо повече, новодошлите понякога биват насърчавани да не спазват правилата.

Въпреки първоначалното усещане за хаос, по-задълбочено потапяне в реалността на Флиърхоф ми позволи да разпозная очертанията на една доста комплексна и динамична подреденост, съвсем независима от формалния социален ред. Условно наричам тази подреденост „структура“, с който термин обхващам икономическата и социалната организация на общността – социални роли, граници, правила, неформални норми, система за ползване на общия ресурс и организация на работните процеси. Въпросната структура бива обърквана с хаос поради сложността си, както и поради множеството определящи индивидуални и групови фактори, от които зависи.

Погледнато ретроспективно и отвън, структурата на Флиърхоф може да се опише като отворена, флуидна, спонтанна и неустойчива. Отворена от гледна точка на това, че нейният водещ принцип е липсата на граници, или наличието на минимални такива. Флуидна се отнася до нейния променящ се характер. Погледнато в перспектива всяка социална структура е флуидна, но отличителното на тази е скоростта, с която се случват промените, обуславяща високата степен на тяхната осезаемост. Освен това промените в структурата не се планират или артикулират – те се случват спонтанно. И, последно, с определението неустойчива назовавам неспособността на структурата да поддържа хода на социалния процес без прекъсване, тоест наблюдават се моменти на разпад на груповия живот и на групата като цяло. Неустойчивостта по всяка вероятност е резултат от другите три характеристики.

Описаната отворена, спонтанна и флуидна структура на практика означава, че липсва система за поемане и търсене на отговорност. Въпреки че в повечето случаи належащата работа е свършена, много проекти и задачи остават незавършени или неизпълнени. При отсъствието на система от взаимоотношения и отговорности изпълнението на важни дейности във Флиърхоф, от които зависи оцеляването на общността, е подвластно на непредвидими фактори, включително моментното настроение и състояние на отделните членове, както и случайната комуникация за случващото се.

Накратко, във Флиърхоф липсват сигурност и предвидимост, поради което групата и отделните индивиди често изпадат в състояние на несигурност. Вероятно по тази причина един-два пъти годишно общността изпада в състояния на дезинтеграция, които може да продължат няколко месеца. В тези състояния жителите се отдръпват от груповия живот и водят капсулирано съществуване – все едно няма група, от която те са част. Най-належащата работа бива извършвана без особена мотивация от по-отговорните, но цялостното усещане е за безжизненост, застой и обезвереност.

Структурата и състоянието на групата са взаимопределящи и взаимоподдържащи се. Липсата на структура (включително граници, ясно обособени роли, правила и ясна организация на работния процес) е обвързана с непредвидимост, която подхранва всеобщо усещане за несигурност. То, от своя страна, подтиква групата към състояния на дезинтеграция, които служат за психологическа защита от усещането за несигурност. От друга страна, периодичните

състояния на дезинтеграция не позволяват развитието на стабилна структура, тъй като структурата се поддържа от индивидите в групата, от която са част. В периодите на дезинтеграция групата изчезва като психологическа реалност и, следователно, жителите спират да поддържат структурата.

Ако приемем, че груповата култура е до някаква степен функционална, можем да интерпретираме процесите във Флиърхоф от гледна точка на психологическите потребности на жителите. Груповата култура подрежда социалната реалност в общността, така че да може да бъде възприета и осмислена, да оставя усещане за познатост и значимост в жителите, за да може те да се почувстват вкъщи и на място. В случая на Флиърхоф груповата култура трябва да интегрира две противоположни социални реалности. Практикуваната култура може да варира според състоянието на групата, но артикулираната има нужда от стабилно ядро, което създава усещането, че групата през различните периоди е една и съща. По този начин се подсигурира наследственост и предотвратява окончателен разпад на групата.

Хипотезата ми е, че водещото значение на принципа за свободен избор в груповата култура е механизмът, чрез който жителите на Флиърхоф преодоляват този когнитивен дисонанс. Уникалното на този принцип е, че според интерпретацията може да послужи за основа на две крайно различни социални реалности. Свободният избор е водещият принцип при поемане на отговорност за групата, свободна кооперация, личностно израстване и реализиране на личния потенциал. В същото време свободният избор се използва като мантра при оправдаването и толерирането на силно егоистично поведение. С тази своя дуалност той може да послужи за гръбнак на груповата култура както в положителните активни периоди на възход/сливане, така и в периодите на дезинтеграция. Вероятно това е причината да излиза на преден план в артикулираните ценности.

5.4. Изграждане на консенсус

Жителите на Флиърхоф, и особено администраторът Фин, дават всичко от себе си да се придържат към правилата за изграждане на консенсус. Срещите започват с упражнение за успокояване на ума, дневният ред се обсъжда и приема от всички, гласуваните правила и политики се формулират по време на срещата, бивайки преработвани спрямо съображенията на участници в процеса. Не на последно място, за споделяне на чувствата винаги се използва

първо лице единствено число – не е позволено да се говори за другите, за да не се почувстват нападнати и съответно афектирани. Идеята е, че под въздействието на емоционален афект човек изгражда защитни стени, които го затварят и той става неспособен да разбира позицията на другия. Не е изненадващо, че структурата на срещите (ред на изказване, роля на фасилитатор, придържане към гласувания дневен ред) значително се разминава от формалната - в синхрон с хаотичността на цялостната социална организация в общността.

Освен формалните правила за изграждане на консенсус съществуват и принципи, определящи характера на възприятията и реакциите при социално взаимодействие. Водещ принцип е приотизиране на процеса пред крайния резултат – всеобщото усещане е по-важно от взетото решение. Тези принципи в повечето случаи не се спазват във Флийърхоф, довеждайки до гласуването на правила, които не се спазват. Ярък пример е дискусиата за пушене на марихуана на територията на общността, която се води относително често. Важно е да се отбележи, че в интенционални общности от непатриархален и нерелигиозен² тип, употребата и толериране на употребата на марихуана е по-скоро норма, отколкото изключение, отразявайки общностни ценности като толерантност, отвореност към различията и правото на личен избор. Това важи за широкото социално движение, обхващащо пермакултуристи, активисти с пряко действие и анархисти.

Една от целите на изграждането на консенсус е да не се формира маргинализирано малцинство, което напълно не е съгласно с дадено решение. Втора цел е да се увеличи нивото на съобразяване с политиките и правилата, тъй като хората доброволно са се съгласили с тях. И в двете отношения взимането на решения с консенсус във Флийърхоф често имаше обратния ефект. Въпреки че всеки имаше възможност да се изкаже, след определено време някои участници в процеса се изморяваха от цикличните аргументи и просто отстъпваха пред по-настоятелните. Стремещът на основателя Албърт на всяка цена да наложи онова, което смята за правилно, е допълнителна (вероятно решаваща) пречка в процеса.

Албърт, страстен поддръжник на егалитарна социална организация и консенсусно взимане на решения, неведнъж се опитваше да упражни еднолична власт в моменти, в които равенството и

² Причислявам общности, в които много от членовете практикуват разнообразни и често еkleктични духовни практики, към нерелигиозния тип.

свободата довеждаха до решения, с които не беше съгласен. Общността във Флиърхоф не се съобразяваше с наложените от Албърт решения, отказвайки му властта, за която претендира. Въпреки това самото присъствие на Албърт на срещи за взимане на решения компрометираще потенциалната възможност на групата да постигне реален консенсус.

Накратко, познаването на формалните правила и основните принципи за изграждане на консенсус по никакъв начин не гарантира успеха на този модел. Дори при явни опити за придържане към тях и успешно взимане на решения, дългосрочният ефект от изграждането на консенсус бива възпрепятстван от интернализирани модели на възприемане и взаимодействие със социалния свят, които са в разрез с консенсусния модел.

Въпреки че на интелектуално ниво водещите фигури във Флиърхоф са съгласни с фокус върху процеса, а не крайния резултат, на практика срещите демонстрират настояване върху определен краен резултат особено от страна на Албърт, до определена степен подкрепен от Фин, срещащ съпротивата на някои и безразличието на останалите. Безразличие, както и нежеланието за участие в срещи за взимане на решения от страна на много членове, се интерпретира в общността като липса на ангажираност.

5.5. Практикувана групова култура като културно знание

Артикулираните във Флиърхоф възгледи и ценности до голяма степен съвпадат с тези от изнесените в литературния преглед в раздел 3, а именно – личен избор и автономност, социално равенство, ненасилие, толерантност и отвореност към различното. Тези ценности звучат като общоприети от времето на хуманизма насам и алтернативното на Флиърхоф и други подобни общности не е толкова, че ги артикулира, колкото начина, по който се проявяват в социалната организация и в груповата култура на ежедневното ниво. В този контекст специфичното за Флиърхоф културно знание не трябва да се отъждествява със заявените ценности, а да се разбира от гледна точка на механизмите и техниките, чрез които тези ценности биват проявени в груповата култура.

Това, че във Флиърхоф не се прилагат системи за организация на съвместния живот и работа вече беше обсъдено от гледна точка на презумпцията, че нормата е наличието на системи, а всяко отклонение от нормата се формулира като липса. От друга страна, изричната цел на

Флиърхоф като проект не е постигането на ефективност, приемственост, завършени проекти и други ползи от прилагането на системи. Напротив, общността си поставя за цел да предостави пространство, в което индивидите да се научат на свободен и отговорен избор, преминавайки през процес на личностно израстване и себе-осъзнаване / себе-познание.

Създаването на това пространство не е нещо пасивно – не е провалът във въвеждане и поддържане на системи. Жителите на Флиърхоф са активно въввлечени в подкопаването на всички опити за централизирана координация и системност. Следните подели за примери за това:

1. Повечето жители на Флиърхоф не казват на другите (един на друг или на доброволците) какво да правят, въпреки че в някои случаи инструкциите изглеждат болезнено необходими. Според първоначалната ми интерпретация жителите устояват на изкушението да дават нареждания поради официалната философия на общността. По-късно осъзнах, че става въпрос по-скоро за автоматизъм – модел, в който се възпитават новодошлите.
2. Повечето жители на Флиърхоф са свикнали да се оглеждат дали има нужда от тях в дадена ситуация и при необходимост реагират. Този модел изисква внимание към настоящия момент вместо към предварителни планове, съпричастност и чувство на лична отговорност към дейностите на групата. Въпреки че станах свидетел на много провали в това отношение, моделът е ясно изразен и присъства в ежедневния дискурс на групата.

Неизбежно е, че липсата на система и централизирана координация изисква повече енергия и води до по-ниска продуктивност, по-голям брой грешки и по-чести неуспехи, в следствие на което общността среща трудности при постигането на материално развитие и стабилност. Болезненото осъзнаване на този факт от страна на някои участници, особено в моменти на несигурност, обяснява постоянните опити за въвеждането на системи. Въпреки приетата необходимост на съзнателно ниво, вече установените модели на групата саботират подобни опити не на политическо ниво (т.е. при взимане на решенията), а на нивото на ежедневния живот.

Друго уникално културно знание, което регистрирах във Флиърхоф, е тъй-нареченото споделяне. В общността се наблюдава силна степен на толерантност и отвореност към различието, благодарение на което става дом за хора с гранично личностно разстройство, маниакална депресия и разнообразни психологически травми. Доколко това е разумно в една неструктурирана среда е извън обсега на настоящия анализ. Това, което е от значение, е че групата успява да толерира, и дори приема, широка гама от емоционални и поведенчески проблеми.

Нещо повече – в силните си периоди Флиърхоф създава среда, в която хората се чувстват добре и комфортно въпреки психо-емоционалните си проблеми. Това се постига чрез стил и структура на комуникация, напомнящ използваното в някои видове психотерапия емпатично слушане и описаната от Уиникот (Winnicott, 2018) техника за удържащо пространство. Хората в общността нямат теоретични познания за методите, които прилагат, нито изрично обучават новодошлите – те го усвояват спонтанно в процеса на комуникация с групата и с отделните индивиди.

В периодите, в които общността е сплотена, отделните членове обръщат внимание на емоционалното състояние на другите около себе си. Когато някой усети болка или напрежение в друг, двамата се отделят в сравнително изолирано пространство и човекът с проблема започва да споделя. Събеседникът му слуша с изострено внимание, гледа го в очите през цялото време и до голяма степен отразява емоционалното му състояние с поглед и изражение на лицето – подобно на *mirroring* (Winnicott, 2018). Интересното е, че се въздържа от коментари, оценки и съвети. Дори когато споделящият направи пауза, слушателят остава в мълчание и го изчаква да продължи. Само в някои случаи може да задава въпроси, които стимулират споделянето на емоции. Резултатът от подобно споделяне е облекчение за споделящия и чувство за близост и разбиране между двамата.

Освен индивидуалните споделяния, относително редовно се правят и групови. Стилът на комуникация е същият, като за улеснение се използва пръчка. Човекът, който държи пръчката, е на ред да споделя – лични проблеми и преживявания, но също и такива, които имат общо с живота в общността и взаимодействието с групата. Груповите споделяния може да отнемат до три-четири часа, но се считат за важна част от живота в общността.

Целта на груповите споделяния е да се постигне разбиране на и емпатия с другия, което е възможно само ако слушателят остане отворен. За да остане отворен, човек не трябва да се чувства нападнат – което обяснява и правилото за фокус единствено върху собствените емоции и преживявания. Втората цел е споделящият да получи чувство на облекчение и себепознание. Това се случва, когато той успее да подреди преживяванията си във форми и по този начин да им придаде смисъл. Тук особено важна роля играят фокусираният зрителен контакт, емпатията (отразената емоцията на споделящия в лицата на слушателите), усещането за сигурно пространство, както и предоставеното неограничено време за говорене и мълчание.

Споделянията във Флиърхоф демонстрират подчертано рефлексивни тенденции, които напомнят повече на психотерапевтична ситуация, отколкото на социален живот в интенционална общност. Този поразителен аспект от груповата култура като че ли е възникнал спонтанно в резултат от потребностите, знанията и уменията на отделните членове, но неговото поддържане зависи от усилията на групата. Хипотезата ми е, че Флиърхоф притежава добре развито културно знание, позволяващо пресъздаването на психотерапевтичната ситуация в контекста на ежедневието, благодарение на което членовете на общността опознават собствените си болки и травми, започват да разпознават техните проявления и да смекчават последствията им.

Самата техника на споделяне (и съответно изслушване) е само част от много комплексна картина. Основен аспект от социалната среда, който присъства и в психотерапевтичната ситуация, е безрезервната откритост на общуването и поведението. След няколко дена престой, човек се научава, че няма необходимост от самоконтрол и може свободно да изразява себе си и емоциите си без да бъде съден от останалите.

Откритото общуване означава и директна обратна връзка, която не се стреми към дипломатичност или към уважаване на личните граници, а се цели право в уязвимото ядро. Много често основната цел на общуването неусетно се превръща в разпознаване и комуникиране на дълбок и болезнен проблем. В ежедневието спонтанно се прилагат психоаналитични концепции, описващи защитни механизми на Аз-а, като проектиране, отричане, регрес и рационализация. Забележителното при Флиърхоф е, че разнообразните концепции и техники се прилагат спонтанно и ежедневно, а уменията са споделени до по-малка

или по-голяма степен от повечето жители. Това ги квалифицира като културно знание, благодарение на което индивидът постига себе-познаване и личностно израстване.

5.6. Дезинтегриращи аспекти от груповата култура – психосоциален прочит

Оставяйки настрана провалите и успехите при развиването и предаването на културно знание, поддържащи консенсусния модел, пред мен остана предизвикателството да разбере случващото се в общността и да формулирам хипотези относно вероятните причини. Контрастът между първото (септември) и второто (декември-януари) посещение направи проблемите на общността особено явни. По време на есенния ми престой имаше умерена дезорганизирана суетня около градинската работа и събирането на реколтата. Проблемите със социалната организация и организацията на труда се отчитаха и се полагаха усилия за преодоляването им – тогава се проведеха както двудневният уъркшоп за формулиране на визия и мисия на общността, така и множеството експерименти за структуриране на работата. Този процес е продължил около месец след опътуването ми – докъм средата на есента.

След което започнах да получавам известия (по и-мейл, в разговори по Скайп) за сериозни проблеми при някои от членовете – асоциално поведение, междуличностни конфликти. Оплакванията от основателя на общността Албърт и от назначения от него, но неприемащ ролята си, уж неформален лидер Фин, станаха особено остри. Появи се и страх, че някой може да бъде изгонен по настояване на Албърт, който по собствените си думи няма това право, но въпреки това го е правил с двама човека.

Второто ми посещение ме остави с изключително противоречиви впечатления. Пристигнах точно в разгара на 10-дневен новогодишен ритрийт. След като събитието приключи членовете на общността се изолираха по стаите си, спряха да се хранят заедно, прекъснаха социалните събития, а общуването се превърна от интензивно и интимно в ограничено и делово. От работните задачи се извършваха единствено най-базовите - приготвяне на храна, дърва за огрев, приемане на спорадични посетители в къщата за гости. Пасивната агресия и недиректните конфликти между отделни членове се засилиха, а някои започнаха да страдат от силна тревожност и депресия. Няколко седмици по-късно един от неформалните лидери напусна

общността поради психични проблеми, а друг дългогодишен член се изнесе временно - по същата причина.

Моята интерпретация на случващото се във Флиърхоф се основава както на личните ми наблюдения, така и на сведения от дългогодишните членове на общността. Техния прочит на цикъла на груповите състояние във Флиърхоф е следната: Започва с нещо като пролет – в топлия сезон, когато пристигат нови хора, вдъхновяват се един друг, подхващат инициативи и проекти, изразяват намерения да останат в общността дългосрочно, влизат в лидерски роли и вдъхват енергия и мотивация в околните. До края на лятото някои от тях вече са се обезверили и решават да продължат нататък – към друга общност или друга фаза от живота си. По-упоритите решават, че все пак имат шанс да реализират мечтите си във Флиърхоф и се задържат за година или две, но постепенно им свършва психическата енергия и изпадат в състояния на депресия и тревожност. Зимата като цяло е тежък период, тъй като няма нито особено много работа, нито „свежи сили“ – тоест новодошли, които да вдъхват енергия и мотивация в другите. В края на цикъла психически изцедени членове си тръгват, нови доброволци и любопитни посетители пристигат, влюбват се в мястото и се отдават за няколко месеца, след което цикълът се повтаря.

В опита си да достигна до достоверна интерпретация на видяното и преживяното във Флиърхоф, в контекст на гореописания цикъл се запознах с множество модели и теории, в които се опитах да го впиша. Накрая се върнах до обясненията, които самите жители на Флиърхоф ми дадоха, и ги интерпретирах през призмата на психо-социалния подход:

а) Много хора в общността страдат от психични проблеми

Значителен процент (около една четвърт) от жителите на Флиърхоф имат някаква диагноза или проявяват симптоми и заявяват, че имат сериозни психични проблеми. Поради артикулираните ценности на отвореност и толерантност, както и поради емоционалната междуличностна близост, групата не може да отхвърли тези хора. Техните проблеми понякога биват игнорирани, друг път туширани чрез емоционална подкрепа. Останалите три четвърти от членовете на общността се самоидентифицират като психически здрави. Въпреки това след известно време и те започват да страдат от непреодолими за тях проблеми. На пръв поглед изглежда, че самият живот в общността пречупва хората. От друга страна, някои от по-краткосрочните членове си

тръгват без видима психо-емоционална болка. Вероятно съществува „валентност“ (Bion, 1961) в определен тип хора – онези, които се задържат и емоционално се ангажират със съдбата на общността, по една или друга причина са податливи на обещанията, бляновете, разочарованията и драмите на Флиърхоф.

б) Флиърхоф привлича хора със специфични психологически профили. Хора, които не са податливи на нездравословните групови динамики, не се задържат в общността.

Случващото се във Флиърхоф може да се интерпретира като групово състояние на базово допускане „Мене-си“ („Meness”, Lawrence et al. 1996) или базово допускане “Агрегация / Масификация“ („aggregation / massification”, Hopper, 2003). “Мене-си” е състояние на дезинтеграция, в което индивидите са ангажирани единствено със себе си, държат се все едно групата не съществува, което възпрепятства образуването на структура и излъчването на лидерство. Наблюдавайки подобни групови състояния в собствените си изследвания, Хопър (Hopper, 2003) отбелязва, че те обикновено се сменят със състояние на психо-емоционално сливане („масификация“), които компенсират емоционалните вреди от разпада на групата, но в същото време, навлизайки прекалено навътре в интимното пространство на индивидите и правейки ги уязвими, стават гориво за следващото състояние на дезинтеграция („агрегация“). Интерпретирам интензивната интимност по време на споделянията като форма на масификация.

Според Хопър групи склонни към състояния на агрегация / масификация или са травмирани, или се състоят от травмирани индивиди. Психо-емоционалните проблеми, които чух по време на споделяния, подкрепят твърдението на Хопър. По принцип всички състояния на базово допускане са форма на психическа защита. Психическите защити намаляват чувството на тревожност в краткосрочен план. Хора, податливи на съответните групови състояния, са склонни именно към такъв тип защита. Вероятно това е причината, поради която някои членове (напр. Фин) издържат години в общността въпреки неудовлетвореността си. Проблемите в социалния живот им дават възможност, или повод, да дадат воля на тревожността си, породена от индивидуални страхове и травми, без да признаят съществуването на съответните страхове и травми, което би било по-болезненият вариант. Хората, които нямат такива потребности, не се задържат в общността.

в) Общността страда от липса на структура и граници, което изглежда изключително привлекателно за новодошлите, но е нездравословна среда както за хората с психични проблеми, така и за останалите.

Самите жители на Флиърхоф разпознават липсата на структура като източник на тревожност. Освен че улеснява икономическия и политическия живот на общността, структурата има важната функция да удържа тревожността на отделни индивиди от това да излязат на повърхността и да станат определящ фактор за груповите динамики (Bion, 1961). Това се постига чрез установяването на граници, без които хората са изправени пред безкрайния и постоянно променящ се свят, който не само не подлежи на контрол, но е и непредсказуем. Основен източник на психическо напрежение идентифициран от членовете на общността е това, че не могат да разчитат, че другите ще си изпълняват задълженията, че не знаят „*какво ще донесе утрешният ден*“. В допълнение, границите намаляват необходимостта от личен избор. За разлика от следването на правила и процедури, индивидуалният избор генерира тревожност, защото е неизменно свързан с риск.

Свободата и индивидуалният избор са гръбнакът на ценностната система във Флиърхоф. Само по себе си това не би бил такъв проблем ако членовете на общността бяха психически стабилни и устойчиви на тревожност, и ако имаше ясна дефиниция и проявление на свобода и индивидуален избор, вместо да подлежат на постоянно променящи се интерпретации.

г) В историята на Флиърхоф има множество опити за въвеждане на структура, но те са се провалили поради липсващо или неефективно лидерство.

Основна характеристика на дезинтегрирана група е, че не може да постигне социална структура (Lawrence et al, 1996). Тъй като се оттеглят в собствените си вътрешни светове, където се чувстват защитени от свързаните с групата тревожност и негативни емоции, членовете на групата няма как да диференцират отделни социални роли и да изследват възможностите за лидерство.

д) Основна бариера пред развиването на неформално лидерство е присъствието на основателя Албърт.

Според много жители на Флиърхоф Албърт отблъсква лидерите на общността, като упражнява вето над общите решения и в някои ситуации действа еднолично. Въпреки това, според всички Албърт е правил искрени опити да не се меси и е успявал за известно време, но в определени моменти, както той ми обясни, страхът за оцеляването на общността надделява и Албърт взима нещата в свои ръце. Вероятен фактор, обуславящ поведението му, е всеобщото дистанциране от лидерски роли. На практика Албърт усеща острата необходимост на групата от лидер и в отсъствието на желаещи се мобилизира да заеме тази роля, но поради специфичния си статут на основател и единствен член на борда на директорите, бива възприет като наложен и едноличен.

Когато започнах да разпитвам за проблемите в социалната организация, различни хора сочеха с пръсти в различни, понякога противоположни посоки. В началото бях объркана и се люшках между различните интерпретации на жителите на Флиърхоф, но в последствие проследих всеки един пръст и установих, че води до някаква, било то и субективна, истина. Албърт и жителите са в капана на бащинско – детски взаимоотношения, защото Албърт има нужда да контролира, а жителите имат нужда някой друг да поеме отговорност. Егалитарна еко общност организирана на консенсусен принцип е приказката, която разиграват ежедневно, за да забравят колко неудовлетворени са от установените взаимоотношения.

VI. Заключение

Изхождайки от наблюдението, че взимането на решения с консенсус е необходимо във все повече сфери на социалния и политическия живот в съвременния свят, дисертацията изследва консенсусът не само като модел на взимане на решения, но и като социален и културен модел. По-конкретно, предметът на изследването бе взаимодействието между социалната организация и груповата култура във Флиърхоф, с фокус върху специфичното културно знание на общността. Изрично формулираната хипотеза, че успешното изграждане на консенсус изисква някакво културно знание и взаимодействие с определена групов култура, няма как да бъде нито потвърдена, нито отхвърлена на базата на данните, тъй като липсват наблюдения върху успешното прилагане на консенсус. Но допускането, че проблемът не е толкова в самия начин

на взимане на решения, колкото в други социокултурни характеристики на групата, изцяло се потвърждава от теренните данни.

След провеждане на теренното изследване фокусът на дисертацията се измести от идентифициране и описване на културното знание до изследване на проблемните аспекти от социокултурните модели на групата. Провокираният от реалния живот обрат във фокуса на дисертацията – от консенсус към разрушителни групови динамики, от социален модел към социална дезинтеграция – се отрази както върху теоретичната обяснителна рамка, така и върху формата и изказа.

Глобалното заключение, до което достигнах след пълно потапяне на живота в общността в продължение на два месеца (два периода от по един месец) и проследяване на събитията в продължение на три години, ме връща към описаната от Хопър (Hopper, 2003) „недиалектична осцилация, включваща постоянна психична дейност, но без промяна и развитие“. В стремежа си към идеала за лична свобода групата създава среда на неструктурираност и несигурност. Освен ниска продуктивност, средата поражда тревожност, която намира отражение в разиграване на социални драми и дезинтеграция на групата до състояния на „не-група“, възпрепятстващи установяването на социални роли и лидерство. Психически и емоционално здрави хора не се задържат в общността, но хора с психични проблеми намират в нея както социална среда, в която никой не ги съди, така и пространство за израз на собствената си тревожност. С времето във Флиърхоф се натрупват значителен процент членове с психични проблеми – показателно е, че най-дългосрочните членове имат някаква диагноза. За тях структурираната среда е от още по-голямо значение и нейната липса допринася за групови състояния, които предизвикват психо-емоционални проблеми в иначе сравнително здравите членове. Осцилирането между състояния на сливане и на разпад се явява групов защитен механизъм срещу изпълнената с тревожност социална среда.

Примерът на Флиърхоф много ясно възплъщава проблематичната връзка между психологическото и социалното. На първо място изследването демонстрира тясна взаимовръзка между структурата, културата и състоянието на групата. Връзката между груповата култура и структура / организация е приета за даденост както от социолози и антрополози, така и от изследователи в сферата на организационни науки, но ключовото значение на груповото

състояние (и, вероятно, самото съществуване на групово състояние) се среща много по-рядко, предимно в психо-социални изследвания. Включване на груповото състояние в анализа не просто обогатява разбирането за случващото се във Флиърхоф – без тази концепция нямаше да мога да обясня вариацията в културните модели и да предложа кохерентно описание на груповата култура.

Накратко, изследването по-скоро идентифицира модели, които възпрепятстват консенсусното взимане на решения – неструктурираност, отворени групови граници, високи нива на тревожност и несигурност. За идентифициране на културното знание, позволяващо успешното прилагане на консенсусния модел, е необходимо да се изследва общност, която през преобладаващата част от времето е в състояние на работна група (Bion, 1961), но това е предмет на бъдещи проучвания.

Библиография

Barth, F., et al. (2002). An Anthropology of Knowledge 1. *Current anthropology*, 43(1), 1-18.

Bion, W. (1961). R, 1961. *Experiences in groups*. London: Tavistock

Bohman, J. and Rehg, W. (eds) (1997). *Deliberative democracy: Essays on reason and politics*. MIT press.

Graeber, D. (2009). *Direct Action: An Ethnography*. Oakland: AK Press

Hopper, E. (2003). *Traumatic experience in the unconscious life of groups: The fourth basic assumption: Incohesion: Aggregation/massification or (ba) I: A/M* (Vol. 23). Jessica Kingsley Publishers.

Lawrence, W. G., Bain, A., & Gould, L. (1996). The fifth basic assumption. *FREE ASSOCIATIONS-LONDON-*, 28-56.

McFeat, T. (1974). *Small-group cultures*. New York: Pergamon Press.

Seeds for Change (2013). *A Consensus Handbook: the guide to consensus and facilitation*. Seeds for Change Lancaster Cooperative Ltd. <https://www.seedsforchange.org.uk/handbook>

Winnicott, D. W. (2018). *Psycho-analytic explorations*. Routledge.

Справка за приносите на дисертационния труд

1. Дисертационният труд представя оригинално изследване върху организационните аспекти и груповата култура, свързани с прилагането на консенсусно взимане на решения в рамките на интенционална общност. Също така очертава някои водещи предизвикателства при прилагането на този метод за взимане на решения.
2. Демонстрира се приложимостта на концепцията културно знание при изследване на културата на малки групи с идеалистични подбуди, които са въввлечени в осъзнат процес на културно творчество. Предложени са конкретни примери за това, как културното знание се проявява и развива в хода на ежедневиия живот на общността.
3. Дисертацията аргументира необходимостта от прилагане на интегриран метод за анализ на данните, който включва взаимодействието между психологични и социални аспекти на груповия живот. По-конкретно, приложимостта на теории от психо-социалната традиция излиза на преден план.
4. Резултатите от изследването демонстрират тясната взаимовръзка между структурата, културата и състоянието на групата - начините, по които всеки един от тези три аспекта определят другите два. Изричният фокус върху ролята на груповото състояние е уникален принос при изследвания върху интенционални общности.

Публикации по темата на дисертацията

Илиева, В. (2018). Unconscious motivations for joining an intentional community - a psychosocial perspective. *Eastern Academic Journal*, Vol. 4, p. 230-238. <https://www.e-acadjournal.org/bg/article-18-4-16.html>

Илиева, В. (2018). Мотивация и културни модели в алтернативна общност. *Език и публичност*, Кн.6 (1), стр. 17-34.

Илиева, В. (2018). Комбиниране на методи при антропологично теренно изследване - изследване чрез действие и психосоциален подход. *Език и публичност*, Кн.8 (3), стр. 59-71

