

Слово «консенсус»

происходит от латинского слова *consensus*, которое означает «чувствовать сообща». Старейший пример группы, принимающей решения консенсусом, — члены королевского совета, который этот способ велелся традиционным. Другой подобный пример среди туземцев — бушмены, нередко упоминаемые в европейской истории. И хотя современные методы консенсуса с популярностью феминизма и энвайронментализма 1970-х гг. — истинный метод консенсуса можно найти намного раньше. Наиболее заметный исторический пример европейского сообщества, Общество Друзей, или квакеры, начинавшие использовать метод консенсуса ещё в XVII в. Также и метод консенсуса обращались анабаптисты.



Питер Гелдерлоос: консенсус: принятие решений в свободном обществе

Питер Гелдерлоос

Консенсус: принятие решений в свободном обществе



ПЕРЕВОД: ТИА, FEYRION, ФРИБУРЕТКА, ЧЕРНЫШ, ИВАН АНГАРОВ, АНДРЕЙ, САША КЕНТУККИ, КОСЯ

ХУДОЖНИК: Я.

КОРРЕКТОР: ПЕТР РЯБОВ, СОФИЯ

ДИЗАЙН, ВЕРСТКА: НИКОЛАЙ КАТИН

ОБЛОЖКА: ЕГОР РОГАЛЕВ, КОЛЛЕКТИВ «АГЕНДА»

Книга посвящена вопросу принятия решений. Современное общество учит нас подчиняться и не думая выполнять то, что сказано. Инициатива наказуема. В результате люди перестают думать самостоятельно и становятся роботами, которые выполняют приказы оператора. В такой ситуации принятие решений, в котором бы участвовали все люди, которых они (решения) затрагивают, затруднительно. В книге описывается процесс принятия решений, в котором участвует максимальное количество людей, а принимаемое решение одобрено каждым (или почти каждым) участником — процесс принятия решений методом консенсуса. Формы принятия решений на основе консенсуса, описанные в этой книге, — в значительной степени плоды активистской культуры США 1990-х и 2000-х годов. Эта книга может помочь людям переоценить собственный подход к принятию решений и, может быть, увидеть направление дальнейших улучшений в собственных проектах.

Эта книга выпущена под лицензией Creative Commons



Attribution Non-commercial Share Alike (by-nc-sa) -

**Лицензия «С указанием авторства — Некоммерческая —
С сохранением условий»**

Эта лицензия позволяет другим перерабатывать, исправлять и развивать произведение на некоммерческой основе, до тех пор пока они упоминают авторство и лицензируют производные работы на аналогичных лицензионных условиях. Пользователи могут не только загружать произведение и в дальнейшем распространять его на условиях, идентичных лицензии «by-nc-sa», но и переводить, создавать иные производные работы, основанные на исходном произведении. Все новые произведения, основанные на нем, будут иметь одни и те же лицензии, поэтому все производные работы также будут носить некоммерческий характер.



Ваши отзывы, замечания и предложения помочь с переводом можете присылать на электронный ящик - newbookcons@gmail.com

СОДЕРЖАНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ: ЭТО НЕ МЕЛОЧЬ!	6
ПРЕДИСЛОВИЕ К РУССКОЯЗЫЧНОМУ ИЗДАНИЮ	11
РАДИКАЛЬНОЕ ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ	15
ПРЕДИСЛОВИЕ	15
ВВЕДЕНИЕ	17
Принципиальная значимость процесса принятия решений	17
Выгоды руководства?	18
Представительство	20
Индивидуальное, автономное действие.....	21
Стихийный консенсус	22
Процесс достижения консенсуса	23
ПРОЦЕСС ДОСТИЖЕНИЯ КОНСЕНСУСА	25
Групповые встречи	25
Структура и бесструктурность	25
Процесс обсуждения	26
Процесс принятия решений	28
Повестка дня	29
Обсуждение	30
Предложения	32
Вопросы	33
Проблемы	33
Дружеские поправки	33
Отзыв предложения	33
Голосование	33
Блокирование	34
Воздержание от голосования.....	36
Подходит!.....	36
Нет решения	37
Решение	37
Почему консенсус так сложен?	38
КАКИЕ ИНСТРУМЕНТЫ УПРОЩАЮТ ДОСТИЖЕНИЕ КОНСЕНСУСА?	40
Подходящее расположение	40
Писарь.....	40
Хронометрист.....	40
Наблюдающий за настроениями	41
Фасилитатор	41
Ведущий очередь.....	44
Ручные сигналы.....	44
Согласие.....	45
Техническое замечание.....	45
Прямой ответ	46
Другие ручные сигналы	46
Бессловесный язык	46
Изменение формата дискуссии	47

Шаг вперед, шаг назад.....	48
Минутка на размышления.....	48
Движение по кругу.....	48
Партнерство.....	49
Цветовидный совет.....	49
Мозговой штурм.....	50
Физическая зарядка.....	50
Опрос мнений.....	50
Проверка ощущений.....	51
Выпускной клапан.....	52
Структура встречи.....	53
Принятие решения в отсутствие части группы.....	54
Альтернативное голосование.....	55
Консенсус минус один?.....	58
Формулировка миссии и принципы единства.....	60
Рабочие группы.....	60
Автономное действие.....	61
Стихийный консенсус.....	61
<i>ЗНАТЬ О ДИНАМИКЕ ГРУППЫ.....</i>	<i>63</i>
Что мы имеем в виду под динамикой группы?.....	63
Непростительно краткое изложение	
общей динамики власти.....	63
«Проблемные» личностные характеристики.....	64
Возвращение на ходу.....	68
Заняться проблемами.....	68
Важность культуры.....	70
Построение сообщества.....	71
Расширяя групповую культуру.....	72
Мультикультурные группы.....	73
Монокультурные группы.....	74
Коалиции.....	75
Федерации.....	76
Сети.....	77
<i>ОБУЧЕНИЕ КОНСЕНСУСУ.....</i>	<i>78</i>
Учиться консенсусу.....	78
Принять консенсус в группе.....	78
Обучение новых участников консенсусу.....	79
Введение консенсуса в группу.....	81
Помощь другой группе с консенсусом.....	83
Семинары по консенсусу.....	84
Будущее консенсуса.....	84
<i>ПРИЛОЖЕНИЯ.....</i>	<i>88</i>
ПРИЛОЖЕНИЕ 1: Дискуссия.....	88
ПРИЛОЖЕНИЕ 2: Принятие решений.....	91
ПРИЛОЖЕНИЕ 3: Фасилитатор.....	94
ПРИЛОЖЕНИЕ 4: Наблюдающий за настройками.....	98
ПРИЛОЖЕНИЕ 5: Новые участники.....	102
ПРИЛОЖЕНИЕ 6: Пример листовки для новичков.....	104

ПРЕДИСЛОВИЕ: ЭТО НЕ МЕЛОЧЬ!

Читатель, прочитав название книги, может ужаснуться: «Как? Целая книга посвящена такой мелочи, как процесс достижения консенсуса?!» Нет, дорогой читатель, вовсе не мелочи.

Ведь объяснение процесса достижения консенсуса — это вовсе не просто «технология», вроде инструкции по пользованию пылесосом или холодильником. За этой «технологией», как за каплей воды, виден океан, и стоит целая анархическая философия.

Дело в том, что едва ли не главная отличительная особенность анархизма (в отличие от других великолепных теорий и возвышенных учений, тоже сулящих свободу, равенство и братство — в далеком будущем) — это неразрывность целей и средств. Для анархистов путь к свободе лежит через свободу (а не через диктатуру), путь к равенству — через равенство (а не через иерархию), путь к братству — через братство (а не через конкуренцию). Для анархистов цель ни в коей мере не оправдывает средства. Напротив, средства уже несут в себе цель. Тот, кто прошел один шаг, прошел весь путь, поскольку «дорога в тысячу ли начинается с первого шага», учил самый древний анархист Лао Цзы.

Но как пройти этот шаг? Сообщество анархистов должно чем-то отличаться от обычной буржуазной (или бюрократической) фирмы или от политической партии? Разумеется! Чем же? Именно стремлением привести «средства» в соответствие с «целями», стремлением согласовать «эффективность» результата с либертарностью его достижения, внешнюю переделку общества с внутренним преобразованием личности, желанием победить иерархические привычки, атомизацию и безответственность среди самих анархистов. Конечно, это непросто. Это требует — рефлексии своих и чужих поступков, наличия доброй воли, нонконформизма и умения мечтать, стремления к диалогу, порой затраты огромных усилий и огромного времени. Но игра стоит свеч. «Как» мы действуем, общаемся, организуемся, не менее важно, чем то, «что» мы делаем.

И жанр «планерки» на работе, и жанр партийного собрания не предполагают ни нашего активного участия, ни равноправия — но лишь ритуальной покорности. От нас ничего не зависит, кругом конкуренты, начальники и подчиненные. С годами это входит в плоть и кровь, становится привычным и единственно нормальным.

Манипуляции, доминирование, вождизм, амбиции, с одной стороны, неспособность к диалогу, разобщенность, эгоизм, пассивность и безответственность, с другой стороны, — эти «милые» особенности нашего общества и культуры поведения его членов, вполне присущи и нам, анархистам. Все мы — дети иерархического, потребительского, сексистского, конкурентного общества. Значок с буквой А на груди, черное знамя в руках и проповедь революции на устах еще не превращают нас в свободных людей. Мы — такие же, как и все. С одним отличием. Мы осознаем это не как норму, а как невыносимую проблему, как социальную и нравственную болезнь, от которой хотели бы из-

лечить себя и других. Сначала себя, потом — других. Но как? Как научиться действовать совместно, не подавляя никого, выслушивая каждого?

Для анархистов люди — и не изолированные атомы, и не муравьи в муравейнике. Да, каждый из нас — звено в несправедливой системе порочных и бесчеловечных отношений, продукт этого чудовищного и большого общества. Но от каждого из нас зависит — станет ли он «слабым звеном» в Системе. Как говорил Ж.П.Сартр: «Важно не то, что сделали из человека, а то, что он сумеет сделать из того, что сделали из него». Продукты, объекты и жертвы Истории, мы можем (хотя бы отчасти) стать и ее творцами, и субъектами. Анархизм начинается в личности, в ее свободе, бунте, несогласии играть по существующим правилам игры — но продолжается он уже в межличностном совместном действии, в творимой нами новой культуре и новой социальности. По словам Бакунина: «Быть свободным, и освобождать других»... Лет двадцать назад один товарищ из Конфедерации анархо-синдикалистов (КАС), споря со мной, не раз вопрошал: «В конце концов, какая наша цель: освобождать других или самим освободиться?» Вопрос казался ему риторическим, а ответ однозначным. Сейчас он, один из немногих анархистов СССР первой волны, до сих пор активно участвующий в борьбе, под влиянием печального и богатого опыта, думаю, менее однозначен в своем ответе на собственный вопрос.

Анархисты должны уметь мыслить целостно, мечтать радикально, и перенести акцент своих размышлений с законченной модели светлого общества будущего, как делали анархисты в «эпоху идеологий (XIX-XX века)», — ибо это и нереалистично, и нелибертарно (навязывать другим свой Город Солнца, созданный кем-то из головы и предписанный Жизни), — на перестройку собственных отношений и ролей внутри своего движения. Либертарные и, вместе с тем, эффективно работающие практики, альтернативные существующему дискурсу и ценности — лучшая агитация за анархию для «внешнего наблюдателя», чем расписанный до деталей проект анархической Утопии.

Все в этом мире взаимосвязано: общество и личность, глобальное и локальное, этика и политика, частное и публичное, внутренние экзистенциальные мотивы и внешние проявления активности, структурные изменения и новая культура повседневности. Конечно, вообще говоря, федерализм лучше централизма, консенсус лучше принятия решений большинством, но они сами по себе ни от чего не гарантируют и ничего не обеспечивают. Разумеется, никакие механизмы и процедуры (пусть тысячу раз либертарные) не могут заменить доброй воли, живого соучастия, такта, взаимного доверия, активности, братства и свободомыслия. Среди рабов тоже вполне может существовать консенсус — консенсус принятия рабства. (Не случайно во многих сказках волшебная палочка, оказавшись в руках злодеев, перестает творить чудеса). Все начинается с личности. По формуле Камю: «Я бунтую, следовательно, мы существуем», — от Я к Мы, от личного восстания к социальной революции и созданию подлинно человеческой реальности. Но личность, в свою очередь, встроена в некую систему отношений, связей, дискурсов, координат. И либертарные принципы действия и организации могут поспособствовать нашему личностному росту,

анархической перестройке общества (пусть на уровне микросоциумов), подобно тому, как авторитарные принципы сегодня блокируют их. Ведь с чего-то надо начинать изменять себя и мир — почему бы и не с этого? С тех вопросов, которые ставит эта чудесная книга: Какие мотивы руководят нами, анархистами? Как мы общаемся между собой? Как принимаем решения? Умеем ли мы слышать друг друга и договариваться? Все это — принципиально важно для нас, если личность неотделима от общества, этика от политики, логика от эмоций, цели от средств! Из этих размышлений, из этих отчаянных индивидуальных и коллективных усилий и практик, в конце концов, и рождается наша Анархия — не та, далекая, до которой, может быть, доживут наши правнуки, а та, близкая и манящая, которая и сегодня с нами — внутри нас, среди нас.

В конце концов, иерархическая организация движения, наличие «вождей» в нем, безответственность «массы» и фанатизм немногих, нетерпимость к инакомыслию — кажутся нам сегодня самыми простыми способами поведения (если не единственно возможными) только потому, что все мы — порождения этого отчужденного общества и его культуры.

Задумаемся: в чем наша сила в противостоянии Системе? Не в деньгах, не в массовости, но — в мотивации, убежденности, чувстве внутренней правды и братства, в осознанной решимости самим прожить свою жизнь.

Конечно, простых и, тем более, единственно правильных рецептов изменения мироздания и человека не существует. И автор книги не устает повторять об этом. Однако принятие решений консенсусом — такое же повседневное и нужное «упражнение в свободе», такая же «революционная гимнастика», как и тактика прямого действия (взрывающая логику представительства, законопослушности и власти), поскольку позволяет людям в повседневной жизни и борьбе день за днем преодолевать отчуждение и конкуренцию, распылять власть и лидерство среди многих, учиться культуре диалога и солидарности. Консенсусные принятия решений сохраняют единство в многообразии, координируют без подавления, достигают равенства разных людей без их унификации, способствуют самореализации личности в общем деле, превращают всех (или большинство) участников движения в лидеров без выстраивания постоянных иерархий. Все в нашей жизни связано: борьба с капитализмом и государством, социальные трансформации и изменения каждого человека, формирование новой этики и новых взаимоотношений. И в этой книге все это присутствует.

Данная книга — не проповедь апостола анархии, не рассказ о молочных реках с кисельными берегами, рассчитанных на идеальных людей, но и не техническая «инструкция по эксплуатации» людей-роботов (вне зависимости от их мотивов и целей). Она написана на основе богатого опыта американского анархического движения и сочетает реалистичность и высокий идеализм, конкретность и способность видеть за деревьями лес.

Многое из написанного здесь мы и так знали, и даже кое-что применяли — но фрагментарно, хаотически, не рефлексировав. Полезно, что в этой книге все детально продумано, приведено в систему, осмыслено. Это не догма, а ру-

ководство к размышлению и действию, которое полезно прочитать, обдумать и применить. В книге хорошо показаны те опасности, которые подстерегают нас, анархистов, на каждом шагу: Сцилла формалистики и Харибда хаоса, Сцилла догматизма и Харибда беспринципности, Сцилла «эффективности любой ценой» и Харибда организационного паралича. Либертарная культура, отразившаяся на этих страницах, включает в себя и размышления, и ценности, и привычки, и практики, и стиль общения, и формы организации. Изучать опыт американских товарищей: и в смысле конкретных «приемов», и в смысле стоящих за ними идей, — полезно и поучительно, хотя и не означает его полного копирования. Чужой опыт никогда не заменит своего. Но сколько ошибок уже совершено, сколько шишек набито за 25 лет существования новейшего анархического движения в СССР-СНГ: пора бы чему-то научиться!

Кстати, об опыте. Читая эту интереснейшую книгу, я, как историк, вспомнил один яркий пример, свидетельствующий как о жизнеспособности обществ, принимающих решения консенсусом, так и об их «ахиллесовых пятах». Польша (точнее, Речь Посполитая) XVI-XVII веков. Ее политическое устройство современные официальные историки так и именуют (с глубоким отвращением и пренебрежением): «шляхетская анархия». Высший орган Речи Посполитой — Сейм шляхты (то есть дворянства) собирал сотни участников и руководствовался знаменитым принципом «либерум вето», то есть предполагал решение всех вопросов консенсусом всех участников. Да, порой это вело к неэффективности принятия решений, к тому, что какой-нибудь упрямый и гордый шляхтич блокировал весь механизм, и его приходилось уламывать всем сеймом. Но ведь это же работало, работало на протяжении веков: и в Польше не было централизованного бюрократического государства, не было деспотизма, и безвластные монархи, случалось, убегали от строптивых поляков...

Вообще же консенсус возможен, прежде всего, в не очень больших группах, состоящих из доверяющих друг другу, знающих друг друга и стремящихся достичь взаимопонимания людей. Основа анархического движения и сообщества — именно такие малые коллективы друзей и единомышленников, «группы близости». Именно эти коллективы и лежат в основе механизмов самоуправления, описанных в данной книге. Более высокий уровень координации — федерации, взаимодействие между группами и сетями, регионами и странами, основанное на принципах делегирования и императивного мандата, — здесь почти не рассматривается.

Все советы в книге даются в сослагательном наклонении. Ни один рецепт не может быть универсальным и не может заменить взаимного доверия и способности к (со)творчеству. При этом ненавязчивые советы автора книги своим читателям продуманы, детализированы, проиллюстрированы, обоснованы, сформулированы афористически и остроумно и приведены в систему. За ними ощущаются долгие размышления и богатый практический опыт. Принципиальность в главных вопросах не означает догматизма, точно так же, как гибкость и способность к ситуативному творчеству не означает беспринципности. Отстаивание своей позиции не означает нетерпимого фанатизма, а

стремление к согласию с другими не означает конформизма. И предлагаемая читателю книга либертарна не только по сути, но и по духу, и по форме (часто ироничной и живой). Вовсе не обязательно, поддавшись «моде на консенсус», следовать всем рецептам и советам, предлагаемым в книге, или, тем паче, оформлять их в виде каких-то фиксированных «уставов» или «оргпринципов». Неформальность, гибкость, творчество, диалог, опора на «группы близости» — основа анархической борьбы. Но хорошенько продумать и осмыслить то, о чем говорится на этих страницах, полезно любому анархисту, анархизм которого не сводится к крутой фразе или драке с полицией.

Конечно, многое (кроме наших застарелых привычек, пассивности, инерции и лени) препятствует повсеместному введению механизмов принятия решений консенсусом в нашу практику: и необходимость порой заниматься «милитантными» (насильственными) действиями (например, в антифашистских группах), и необходимость оперативно принимать тактические решения, и даже ситуация работы в (полу)подполье. Во всех этих случаях логика войны, иерархии и «достижения эффективности любой ценой» неизбежно несет в себе бациллы власти, мачизма, наличия экспертов и доминирует над логикой анархии. Но надо осознавать и минимизировать эти помехи и не выдавать исключительную ситуацию за норму, не выдавать нужду за добродетель. Лидерство ситуативное, временное, не должно закрепляться в традиции и фиксироваться в институтах постоянного «актива» и «начальства», пасущего анархическое «стадо».

Нет смысла пересказывать книгу. Лучше прочтите ее — и, возможно, с учетом изложенных в ней советов нам, анархистам России, удастся хоть отчасти изжить кошмар бесконечных и бесплодных многочасовых собраний, нетерпимых склок «на уничтожение» оппонента, сделав обсуждения более мобильными, увлекательными и... либертарными!

В завершение вновь вернусь к вопросу о соотношении целей и средств в анархизме. Что это значит — анархическая эффективность? Цель оправдывает средства? Тогда фюрерство, железная дисциплина и иерархия часто «эффективнее» анархических принципов решения вопросов. Один говорит — все подчиняются. Быстро, просто, привычно. Вот только если этот один исчезнет из движения (уйдет, будет перекуплен властью или убит) — движение рухнет, как стадо баранов, лишенное вожака. И подобные методы организации укрепляют в людях безответственность и рабские привычки. А многочасовые изматывающие анархические обсуждения на собраниях, создание рабочих групп, учет мнения каждого, осмысленность и мотивированность действий каждого участника движения — что это дает нам? То, что на любимый и неизбежный вопрос милиционеров на акции: «КТО У ВАС ГЛАВНЫЙ?», мы можем, не кривя душой, честно ответить: «ВСЕ ГЛАВНЫЕ!». Это немало.

Петр Рябов
16 марта 2010 года

ПРЕДИСЛОВИЕ К РУССКОЯЗЫЧНОМУ ИЗДАНИЮ

Хоть горизонтальные структуры принятия решений и являются общим идеалом антиавторитарных коллективов по всему миру, способ реализации отличается в зависимости от культурного контекста в каждом конкретном случае. Формы принятия решений на основе консенсуса, описанные в этой книге, — в значительной степени плоды активистской культуры США 1990-х и 2000-х годов. Этот способ принятия решений ни в коей мере не является наиболее излюбленным в США, и, естественно, не будет таковым в каждой антиавторитарной группе в других странах.

То, как мы общаемся; то, какие стили поведения считаются приемлемыми, а какие нет; то, как мы понимаем и разбираемся с внутренними конфликтами и динамикой власти, чего вообще мы ожидаем от наших встреч, — все это заложено в нашей конкретной культуре. Чтобы еще больше запутать ситуацию, большинство антиавторитарных групп, конечно же, пытаются изменить свою культуру, поэтому перед ними стоит вопрос — какую форму принятия решений избрать: идеальную, но не имеющую основания в их культуре, или несовершенную, но такую, которую проще применять и понимать людям из их культуры.

Наблюдения за тем, как собрания и процессы принятия решений приводили (или не приводили) к каким-либо результатам в других странах, помогли мне лучше понять методы, которые мы применяли в моей собственной стране. В свете пережитого опыта я думаю, что у собраний антиавторитарных коллективов можно выделить пять различных функций:

Формирование социальной сети. Установление дружеских отношений между людьми в группе. Обмен эмоциями и информацией о личных переживаниях, создание доверительной атмосферы.

Сетевой обмен материальными ресурсами. Обмен новостями, знаниями, информацией, доступом к ресурсам, необходимым для реализации различных инициатив и творческих задумок коллектива.

Стратегические и теоретические дебаты. Формирование чувства близости политических целей (политическая аффинитизация¹) внутри группы

1 Аффинитизация — создание аффинити-групп. «Аффинити-группа», или «группа близости» (от англ. affinity — близость, родство), — круг друзей, знающих достоинства, слабости, жизнь друг друга, уже установивших общий язык и намеревающихся достигнуть одну или несколько целей. Аффинити-группа — не временное образование, а удобная меняющаяся структура, созданная на основе сообщества заинтересованных, доверяющих друг другу людей. Кто-то может действовать совместно снова и снова в рамках аффинити-группы, но ее члены также могут участвовать в деятельности других аффинити-групп, дробиться на более мелкие аффинити-группы, а также действовать вне каких бы то ни было аффинити-групп. (*Здесь и далее примечание переводчиков*)

посредством обсуждения вопросов, касающихся целей нашей борьбы, причин и методов.

Планирование проектов. Выбор конкретной цели или проекта для коллектива, планирование средств достижения цели или способов организации.

Логистика. Выяснение того, кто что делает, как делает и чем делает. Назначение ответственных за различные практические аспекты принятого решения. В идеале ответственность должна быть разделена между всеми участниками группы.

В анархических группах, в которых я состоял в США, собрания практически всегда служили цели планирования проектов и логистики, лишь небольшая часть времени в начале и конце собраний формально отводилась для социализации. Я даже не задумывался об этом, пока не оказался на собраниях в других странах, где практически единственной целью собраний были стратегические и теоретические дебаты. Предполагалось, что если группа разделяет политические цели, все остальное не заставит себя ждать само по себе. Другие группы использовали собрания для налаживания социальных и материальных связей, чтобы получить поддержку своих инициатив. Другими словами, инициативы не зарождались на собраниях (более того, это многим казалось попыткой контроля за деятельностью сообщества) — инициативы зарождались в головах отдельных индивидуумов, которые потом ставили других в известность о своих проектах, чтобы получить помощь, материальную и эмоциональную поддержку. То есть собрание и не должно было ничего решать. От него требовалась только возможность распределить ресурсы.

Не думаю, что какое-либо сочетание этих пяти функций не верно, у каждого из них есть свои сильные и слабые стороны. Так или иначе, антиавторитарной группе или сети придется выполнять все пять функций, а собрание — лишь одно из мест, где это может происходить. Например, если протесты в некотором городе — явление частое, они могут служить местом налаживания горизонтальных связей, местом досуга для групп друзей. Или же, если определенная группа считает, что для создания идеального анархистского микрокосмоса не следует сосредотачиваться на внутренней динамике власти, она вообще может не обсуждать логистику и не назначать ответственных за неблагодарную работу. Если отдельные личности в группе настаивают на разделении ответственности, или если в групповой культуре имеются здоровые гендерные отношения, это вполне может сработать. Если нет, то подобный способ самоорганизации потенциально создаст напряжение в группе и одновременно помешает поиску какого-либо решения.

Эти различия предполагают целый набор целей, которые преследуются при проведении собраний. Все эти цели сводятся к целям существования самих групп:

Укрепление аффинити. Формирование группы с сильной эмоциональной, социальной и теоретической основой для совместной деятельности. Группа, поставившая себе такую цель, может предпочесть неформальное самораз-

вите без занятия логистикой и принятия официальных решений на собраниях. Такая группа может предпочесть модель спонтанного действия, способность группы действовать в качестве единого организма в необычной ситуации или в ежедневной жизни.

Критическая оценка и изменение групповой культуры. Сосредоточение на внутренней динамике и формальной структуризации культуры конкретной группы, чтобы справиться со случаями проявления угнетения внутри коллектива. Для такой группы создание новых форм принятия решений и коммуникации является самоцелью. Задача такой группы — изменение самих участников коллектива.

Работа над конкретным проектом. Встречи проходят с целью организации конкретной политической кампании, социального центра (или иного культурного пространства) или же специального события/инициативы (например, ЕВБ² или антиграничного лагеря). В этом случае инициативы надо координировать, и на собраниях их следует сформулировать, проговорить и прийти к согласию по всему проекту.

Создание пространства для встреч. Встречи проводятся с целью обмена информацией и создания сети между людьми, которые и так действуют достаточно активно вне общего коллектива. Люди создают различные инициативы вне группы и к собраниям не относятся как к легитимному органу, который решает судьбу конкретных инициатив. Собрания, пожалуй, являются лишь пространством, где встречаются различные инициативы, где можно обменяться информацией о том, кто и чем занимается, и где можно присоединиться к какой-либо инициативе.

Способ принятия решений на основе консенсуса, описанный в этой книге, может быть использован в качестве контрастного примера альтернативного метода принятия решений. Эта книга может помочь людям переоценить собственный подход к принятию решений и, может быть, увидеть направление дальнейших улучшений в собственных проектах. Некоторые группы могут захотеть адаптировать некоторые из методов, описанных в этой книге, или же использовать весь описанный формат целиком. Я думаю, самое важное — это чтобы мы ясно понимали, чего мы надеемся достичь на наших собраниях, и

2 ЕВБ, Еда Вместо Бомб (от англ. Foods Not Bomb, FNB) — это несвязанные друг с другом независимые группы активистов, бесплатно раздающие веганскую (без использования каких-либо продуктов животного происхождения) и вегетарианскую еду. К основным задачам «Еды вместо бомб» относится привлечение внимания общества к насущным проблемам милитаризма, бедности и голода, источником которых является неправильная расстановка приоритетов корпорациями и правительствами. Иллюстрацией этого, а также способом сократить затраты на приобретение продуктов, служит тот факт, что значительное количество пищи, распространяемой активистами, — это излишки, которые иначе испортились бы на складах, рынках и в супермаркетах и оказались бы выброшенными.

как мы будем реализовывать функции группы, которые не реализуются на собраниях.

Люди, вовлеченные в борьбу с капитализмом, часто с ужасом думают о неизбежных собраниях, но если мы сможем ясно понять, чего мы надеемся достичь с помощью этих собраний, если мы сможем соответствующим образом структурировать наши группы, мы сможем избежать многих проблем. Правильно проведенные собрания могут даже воодушевлять людей. Мы принимаем решения без лидеров и представителей, мы отрицаем монополию Государства и создаем анархию!

*Питер Гелдерлоос
Барселона, ноябрь 2009 г.*

РАДИКАЛЬНОЕ ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ

ПРЕДИСЛОВИЕ

Эта книга родилась из моего опыта вечной необходимости принятия решений активистами эффективным и неавторитарным образом. Мой первый опыт настоящих процессов достижения консенсуса был получен, когда я с друзьями создал центр сообщества анархистов в Харрисонбурге, штат Вирджиния. Наше «Коллективное пространство, дом 181» — мы так и не пришли к консенсусу относительно его названия, поэтому называли его адрес или просто «пространство» — было амбициозным проектом, в который входили или пытались войти харрисонбургская «Еда вместо бомб», свободный магазин, независимый медиацентр и инфошоп, кооператив местных натуральных продуктов и место для встреч, презентаций, музыкальных или художественных шоу. Коллектив, включавший в себя от десяти до тридцати участников, постоянно должен был решать, к чему прилагать свою энергию и как собирать несколько сотен долларов каждый месяц для оплаты аренды.

Встречи были еженедельными, часто продолжались по два-три часа, на них мы пытались в равной мере вовлекать каждого, несмотря на наши патриархальные, расистские, классовые и авторитарные привычки, которые мы приносили из внешнего мира.

В течение полугода до того, как менты завалили нас законами о градостроительстве и бизнесе, мы, пройдя через удары судьбы и тяжелые уроки, поняли, что люди действительно могут на равных принимать решения и работать вместе. Это просто и трудно, это процесс преодоления слабости, от которой мы страдаем, живя в иерархическом обществе, которое предпочитает повиновение законной власти и мотив наживы, нежели индивидуальную автономию и самоопределение.

Опыт, показавший мне, что другие люди тоже должны понять практическую возможность консенсуса, пришел, когда я готовился отправиться в тюрьму. Я был арестован во время ноябрьской акции протеста SOA Watch¹ перед военной базой «Форт Беннинг», в которой находится американская военная «Школа Америк». Следующей весной все арестанты встретились в городе Колумбус, США, чтобы подготовиться к суду и обсудить стратегию защиты. Организаторы из SOA Watch проводили эти встречи, используя процесс кон-

1 **SOA Watch (School of the Americas Watch)** — правозащитная организация, основанная Maryknoll Father Roy Bourgeois и небольшой группой сторонников в 1990 г. в знак протеста против тренировки большинства латиноамериканских офицеров в «Школе Америк» (тренировка была инициирована Министерством обороны США).

«Школа Америк» (англ. **SOA — School of the Americas**) — военное учебное заведение в Форт-Беннинге, США, где готовили кадры для вооруженных сил и полиции латиноамериканских стран. Печально известно из-за многочисленных нарушений прав человека своими выпускниками: многие выпускники участвовали в переворотах, пытках, убийствах оппозиционеров, неудобных США и капиталистам своих странах.

сенсуса. Какой у них был выбор? Они не имели права использовать власть и навязывать мажоритарный или какой-либо другой процесс принятия решений, а мы, соответчики, были слишком разношерстной группой (в терминах нашей политики), чтобы согласиться на другой формат. Поэтому консенсус по умолчанию был принят в качестве метода принятия решений, как это бывает во всех случаях, когда участники начинают с признания автономии и равенства всех вовлеченных индивидуумов. К сожалению, многие из моих поделщиков не имели опыта достижения консенсуса, но нам всем пришлось быстро учиться, поскольку до суда оставалось всего несколько дней, и надо было принять много важных решений.

Тогда-то я и решил написать эту книгу, учебник по достижению консенсуса. Цель книги — объяснить саму идею консенсуса, выстроить простой для понимания и воплощения процесс, созданный, чтобы помочь людям из авторитарных обществ достигать консенсуса равноправным и сознательным образом.

ВВЕДЕНИЕ

ПРИНЦИПИАЛЬНАЯ ЗНАЧИМОСТЬ ПРОЦЕССА ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ

На протяжении исторического развития форм правления видна всевозрастающая консолидация полномочий по принятию решений в руках бюрократов, технократов и должностных лиц, избранных или иных. Вместе с тем, прогрессивные или радикальные элементы боролись за больший доступ к власти, как небольшими группами, так и как часть большого движения за децентрализацию и демократию. Властные структуры отвечали на это давление, с одной стороны, принятием более демократичных форм, а с другой стороны, — удаляя все большую власть по принятию решений из общественной сферы.

В современных демократиях избирательное право рассматривается как всеобщее (хотя в действительности исключены лица моложе восемнадцати, иммигранты без гражданства, некоторый процент этнических, расовых и политических меньшинств, отпугнутых от кабинок для голосования, а в некоторых странах также и осужденные нарушители закона), однако индивиды и сообщества довольствуются все меньшей и меньшей автономностью. Так, например, школы и другие институты подвергнуты растущему надзору со стороны правительства; множатся законы, контролирующие все больше мелочей; экономика централизована и объединена; СМИ консолидированы, а коммерциализация вторгается и присваивает общественные пространства.

Многие люди слышали клише о цели и средствах, касательно изменений, которые мы желаем видеть в мире. Если отбросить чрезмерное упрощение, такой подход используется при обращении к вопросам тактик сопротивления, это важный аргумент при выборе методов принятия решений. На протяжении всей истории группы людей демонстрировали почти бесконечное многообразие общественной организации и политических стратегий. Неиерархическое общество и сопутствующие стратегии принятия решений, несомненно, находятся в пределах нашей досягаемости, если не обращать внимания на экономические структуры и военные и полицейские силы, которые сейчас стоят на пути необходимых перемен. Кроме того, для преодоления организованных барьеров экономического и государственного насилия нам нужно вновь научиться быть «общественными животными» и достичь непринужденности и определенного опыта в использовании новых моделей принятия решений.

При построении нашего сопротивления, нам нужно сопротивляться нашим собственным авторитарным привычкам. Расширяя свои права и возможности, мы должны привыкать к общественной силе, которая построена на равенстве, а не на эксплуатации. Нам необходимо научиться консенсусу.

ВЫГОДЫ РУКОВОДСТВА?

Часть нашего образования как продуктов авторитарного общества заключается во внушении нам всех мнимых выгод иерархии и руководства. Это — религиозный догмат. Да, диктатуры, включая те, которые допускают всеобщее участие путем мажоритарного голосования, выгодны, но эта выгода скрывает более глубокую неэффективность. Иерархия появилась для того, чтобы позволить контролировать и эксплуатировать деятельность группы центральным руководством, а не потому, что она увеличивает возможность реализации человеческого потенциала. Совсем наоборот, авторитарные системы душат личность. Поскольку иерархии должны ограничивать число людей, которые поднимаются до руководящих позиций, должно быть больше ведомых, чем лидеров; а люди, находящиеся на руководящих позициях, ограничены в развитии способностей самостоятельного мышления и действия или установления добровольных отношений с равными; их деятельность и их взаимоотношения предписываются им их положением в иерархии. Каждый должен работать исключительно над проектом, выдвинутым человеком или людьми, находящимися на вершине пирамиды, а эти люди, в свою очередь, не имеют доступа к ряду знаний и умений своих подчиненных. Они не могут принять хорошо обоснованных решений от лица целой группы, и единственные интересы, которые они могут представлять, — это их собственные. Более того, руководящая роль ставит их самих в положение, обязывающее защищать их власть. Так, они часто настаивают на своих решениях, даже когда становится очевидна их ошибочность. Напротив, горизонтальные группы без лидеров позволяют каждому взять инициативу, поделиться своими уникальными навыками, развиваться в выбранном направлении и выбирать свои собственные интересы.

Неиерархическая организация и принятие решений также более эффективны, поскольку они высвобождают массу энергии и ресурсов, которые в противном случае ушли бы на навязывание партийной линии и сохранение людей покорными и послушными. В действительности, авторитарное принятие решений более распространено только потому, что в нашем обществе мы привыкли пользоваться только этим способом. Со временем радикальные группы могут научиться организовываться и принимать решения также быстро и эффективно, как если бы использовались авторитарные методы.

Возможно, наиболее важный недостаток авторитарной организации и принятия решений состоит в том, что они сохраняют движущие силы деспотической власти, которые существуют в нашем обществе в целом. В расистском, сексистском, капиталистическом обществе белые люди, мужчины и люди с высшим образованием обладают властью, которую они не заслужили, над

людьми с другим цветом кожи, женщинами, гомосексуалами, трансгендерами¹ и теми, у кого нет диплома: это общее правило соблюдается даже во многих радикальных группах. Нет ничего необычного в том, что можно увидеть прогрессивные и радикальные организации с группой лидеров (официальных или неофициальных), состоящей целиком или по большей части из белых мужчин с высшим образованием. Даже в иерархических группах с разнообразным руководством гнетущая динамика, вероятно, сохранится. Иерархия сохраняет элитарную культуру, так что женщины и «цветные», делающие карьеру, зачастую добиваются своего путем принятия этой элитарной культуры и отказа от своей солидарности с другими, находящимися в иерархии снизу, — мы видим это всякий раз, когда реакционеры символически назначают женщину или «цветного» на влиятельную правительственную должность. Усилия членов группы, направленные против этой негативной динамики, серьезно тормозятся, когда власть сконцентрирована в руках привилегированного авторитета. Не только потому, что гнетущие силы тяжело изменить, но и потому, что они поощряются. Наличие иерархии изолирует членов группы друг от друга, так что чувства враждебности развиваются с большей вероятностью, чем чувства солидарности.

Эта тенденция тесно связана с тем фактом, что цель авторитарного принятия решений не в том, чтобы прийти к наилучшему решению для каждого, а в том, чтобы победить. Принятие решений большинством голосов особенно благоприятствует конкуренции и выделению меньшинств в группе. Этот метод понятен в мире, где люди вынуждены эксплуатировать друг друга для того, чтобы выжить. Но он не имеет смысла в мире, основанном на взаимной свободе и кооперации, и он не имеет смысла, если мы пытаемся построить солидарность для сотворения такого мира. Иерархия и авторитарное принятие решений развивались таким образом, чтобы элиты могли направлять коллективную силу общества по своей команде. Мы должны развивать неавторитарные методы принятия решений, чтобы освободить общество от этого наследия. Как охарактеризовать такие методы? Антиавторитарный механизм принятия решений — это процесс общения и решения проблем, который активно предотвращает иерархию и сохраняет власть непосредственно в руках каждого члена группы, не имеющей лидеров.

1 **Трансгендерность** — собирательный термин для обозначения явлений несоответствия социального (гендер) и биологического пола. Под определение трансгендерности попадают: транссексуалы — люди, чей гендер идентифицируется как противоположный биологическому полу; трансвеститы — играющие роль противоположного пола (через ношение одежды, которую общественные нормы и условности его окружения предписывают противоположному полу); андрогины — люди с одинаково сильно выраженными как мужскими, так и женскими гендерными качествами; интерсексуалы (также применяется термин «гермафродиты») — люди, обладающие половыми признаками обоих полов; бигендеры — люди, гендерная самоидентификация которых регулярно меняется под влиянием внешних факторов.

ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО

Авторитарные государства, которые называют себя демократическими, подобно рабовладельческому греческому полисам, дали нам идею о распределении равенства между массой людей путем совместной власти. Во власти народа избирать и отзываться представителей, а представители способны работать в эффективной маленькой группе с целью детального управления жизнью каждого. Цель такой системы — преодоление авторитаризма единоличного руководства без погружения в предполагаемый хаос безначальной социальной организации. Эффективность — основное оправдание, и, действительно, было бы неэффективно собирать все огромное население или всех членов мультирегиональной организации на гигантском собрании с целью принятия решений. Но сама такая возможность требует внимательного исследования. При каких обстоятельствах группы людей становятся слишком большими для того, чтобы горизонтальное принятие решений методом консенсуса было удобным? Нация, в западном понимании, — не естественно возникающая единица: это искусственная идентичность, предназначенная для достижения политического единства на территории, покоренной и управляемой центральным руководством. Без экспансионистских попыток подчинения большого количества людей иерархии человеческие формы правления были бы большими лишь настолько, насколько они могли бы приспособиться к горизонтальному безначальному механизму принятия решений. Иерархия развивалась не для решения проблемы эффективности. Иерархия развивалась для того, чтобы навязать контроль и использовать этот контроль над все большей группой людей, для специализации и отчуждения повседневной деятельности, для централизации власти до тех пор, пока общество уже не сможет управляться без иерархии. Лидеры не были нужны. Они навязали условия, которые создали потребность в лидерах.

В теперешних массовых обществах активисты зачастую могут испытывать потребность в общении и координации на расстоянии или между большими группами людей. Эта потребность и наша социализация могут повлиять на нас так, что мы примем такие же представительские формы организации, какие используются институтами, с которыми мы боремся. Суть в том, что активистам нужно создать максимально большую организацию, чтобы направить объединенные усилия для организации масс. Но группы личностей превращаются в массы для того, чтобы быть управляемыми. Активистам, не желающим быть авангардом некоего нового авторитаризма, нужно вырвать себя и свои сообщества из немощной, отчужденной «массы». Сообщества могут работать сообща в духе солидарности и взаимопомощи без централизации власти, принимающей решения. Активисты в Вирджинии могут общаться с активистами из Калифорнии для обмена информацией. Так, каждая группа сможет принять наилучшее решение по вопросу эффективной победы над общим врагом, но

нет необходимости принятия одинакового решения разными группами: то, что работает для одной, может не работать для другой.

Организации или федерации, которые по каким-либо причинам объединяют группы из многочисленных сообществ, должны быть устроены таким образом, чтобы было невозможно забыть, что власть берет начало на уровне сообщества и личности. Модель совета делегатов, используемая в ряде больших мобилизаций², является эффективной альтернативой постоянной организации формальных представителей, для которых предполагается полная власть над принятием решений за своих избирателей. Множество аффинити-групп с общей целью посылает от себя представителей для собрания и обсуждения действий, в которых все планируют участвовать. Они могут просто поделиться потенциальными планами, целями или возможностями своих групп, так чтобы затем вернуться и донести полную картину до своих аффинити-групп, и тогда у каждой группы будет больше информации, что поможет ей сформулировать конкретные планы. Совет делегатов также может играть более активную роль. Представители могут сообщить желания, ограничения и общие цели, выраженные их аффинити-группами, и, используя эту информацию в качестве отправной точки, совет делегатов может создать структуру или каркас, которые помогут каждой группе в следовании за желаемыми результатами и позволят работать вместе, не отказываясь от возможности принимать свой собственный курс. Примеры того, как совет делегатов может создать успешную структуру вместо того, чтобы предписывать действия каждому члену группы, включают в себя как обеспечение тактической информацией (карты, разведанные и т.п.), так и ресурсами (велосипедные замки, трубы из ПВХ, правовая и медицинская помощь и т.п.) для аффинити-групп, перекрывающих дороги во время протестов; или назначение дней действий и обмен полезной информацией для кампаний, одновременно нацеленных на множество мест, относящихся к какой-либо корпорации или другому институту.

Точно так же, как политические иерархии существуют для управления обществом, активистская организация может использовать иерархию для попытки управления движением. Руководство — это не для эффективности, а для контроля. Люди могут бороться без указаний, как им это делать. История показывает, что, когда правительства сталкиваются с врагом, лишенным лидера, будь это восставшие рабочие или туземное общество, они назначают лидера, а затем ведут переговоры с ним, кооптируют, поглощают и контролируют. Сопротивление без лидера разгромить сложнее всего.

ИНДИВИДУАЛЬНОЕ, АВТОНОМНОЕ ДЕЙСТВИЕ

При отсутствии руководства существует масса горизонтальных стратегий принятия решений. Помимо группового консенсуса есть и другие формы принятия решений, которые будут иметь место в свободном обществе и могут

2 **Мобилизация** (франц. *mobilisation*, от лат. *mobilis* — подвижной), приведение в действие, сосредоточение сил и средств для достижения определенной цели.

также играть важную роль в организациях, где решения принимаются консенсусом. На самом базовом уровне индивид не должен быть подчинен группе. Определенные действия, совершаемые одиночками или малыми группами, являются крайне важными в ряде случаев: когда забота о безопасности не позволяет обсуждать планы в больших группах; когда люди вынуждены преодолеть группы и действовать без широкого одобрения, дабы расшевелить дело или инициативу; когда какой-либо проект обладает творческой или индивидуальной природой, которая не может вынести возможного усреднения или сдерживающей групповой работы. Однако потенциал индивидуального действия ограничен, поскольку оно не может содействовать социализации среди господствующих и покорных, а также людей, которым нужно научиться работать в группе; индивидуальное действие не в состоянии выстроить сильные взаимосвязи, которые будут основой серьезного революционного движения. В конце концов, индивидуальные действия должны осуществляться с учетом решений группы, подобно тому, как индивиды существуют в контексте больших групп людей.

СТИХИЙНЫЙ КОНСЕНСУС

Раз группа решила использовать консенсус, имеется бесчисленное количество видов, из которых можно выбрать. Большинство людей знакомо со *стихийным*, или неформальным, консенсусом. Это такой способ принятия решений, который вы применяете с хорошими друзьями и в случае других здоровых отношений. Не требуется ни четкого процесса, ни руководства, благодаря доверию и тесным дружеским отношениям. Так выглядел бы консенсус, если бы мы применяли его всю жизнь. Излишне говорить, что достичь стихийного консенсуса в политической организации в ближайшей перспективе — задача нереальная, если только ваша организация не состоит из малой группы близких друзей.

Если посмотреть за пределы обычно замкнутых границ европейских или американских активистских кругов, откроются многочисленные туземные общества, которые неавторитарны и принимают решения методом консенсуса. (Туземцы и афро-колумбийцы района Чоко (департамент, провинция в Колумбии — *прим. пер.*), например, используют консенсус для решений, касающихся сообществ целиком, а для принятия решений в региональных советах они включают в обсуждение до пятидесяти общин). Каждая модель общества имеет свои особенности и наилучшим образом подходит людям с определенными культурными корнями. Многие из этих обществ сперва использовали авторитарные модели принятия решений, навязанные им в ходе колонизации. В любом случае, историческое изобилие кооперативов и консенсуальных групп опровергает грубую евроцентричную ложь, будто конкуренция и авторитарное руководство являются просто частями человеческой природы. Однако туземные модели консенсуса существуют в рамках специфического культурного и исторического контекста. Модели консенсуса, которая описывается в этой

книге, я научился среди североамериканских гомосексуальных активистов, анархистов, антирасистов и антикапиталистов, с которыми я проводил мероприятия. Большинство этих активистов относится к белому среднему классу. Модель, которую они используют, является наиболее практичной и полезной для людей с подобным происхождением. Важно отметить, что культура свойственна каждому человеческому поступку; форма консенсуса, описанная в этой книге, является культурным продуктом. Это не единственный правильный способ принятия решений, и это процесс, который должен быть открытым для изменения, особенно если ваша организация состоит из людей с различным происхождением.

Эти страницы описывают очень подробный, организованный процесс. Я включил исчерпывающее обсуждение процесса, поскольку он является эффективной опорой или мостом для людей, непривыкших к антиавторитарному принятию решений. С получением практических навыков, процесс может быть отложен в сторону, как любой инструмент, который больше непригоден.

ПРОЦЕСС ДОСТИЖЕНИЯ КОНСЕНСУСА

Внедрение осмысленного процесса принятия решений методом консенсуса важно по ряду причин. Приверженность идеалу консенсуса означает смелое неприятие доминирующих в обществе ценностей порядка, иерархии, конкуренции и лидерства. Таким образом, использование консенсуса отвергает обычное негласное западное мнение, будто диктатура эффективна; что людям нужны вожди для того, чтобы осознать и следовать своим собственным интересам; что жизнь, развитие и прогресс должны быть заправлены горячим безжалостной конкуренции между людьми, а не взаимопомощью и добровольным сотрудничеством групп людей. Идея консенсуса также подталкивает антиавторитарное сопротивление к развитию и требованию еще более фундаментального понимания свободы. Представление о свободе как о юридическом понятии, которое может быть гарантировано на бумаге, отвергается; новая свобода наступает только тогда, когда никакие аспекты наших жизней нам не могут диктоваться, когда наше участие является решающим в принятии решений, которые затронут наши жизни.

Внедрение определенного процесса для продвижения принятия решения методом консенсуса предвещает новое понимание человеческого потенциала. Такое действие подтверждает, что мы не объекты «человеческой природы» или какой-либо еще трагической ошибки, а то, что мы можем научиться почти неограниченному диапазону способов поведения. Конкурентный, авторитарный процесс принятия решений целесообразен и силен в конкурентном, авторитарном обществе. Ясный процесс служит как подпорка, или мост, чтобы намеренно усилить обучение консенсусу, пока новое, кооперативное и антиавторитарное общество не обеспечит это само собой. Такой процесс также дает возможность осознать, что деспотические системы нашего общества отпечатываются на наших собственных манерах поведения, и люди, которых обычно заставляет молчать наше общество, могут быть также изолированы в якобы

антиавторитарных группах, лишенных структуры, которая помогает раскрыть и побороть динамику власти. В остальной части данного пособия исследуются способы, которыми антиавторитарные группы могут консенсуально принимать решения эффективно и справедливо.

Различные групповые модели, их сильные и слабые стороны.

*Суть консенсуса – сплоченность группы,
других форм правления – удержание власти.*

Групповая модель / Показатель	Представительство	Автономное действие	Стихийный консенсус	Консенсус
Большие группы	+	-	-	
Обсуждение «на расстоянии»	+		-	-
Позволяет бороться с иерархией	-	+		+
Ведет к личному совершенствованию	-	+		+
Ведет к коллективному совершенствованию	-		+	+
Удобство		+	+	

«+» – метод принятия решений эффективен

«-» – метод принятия решений не эффективен

«нет отметки» – метод принятия решений нейтрален или противоречив

ПРОЦЕСС ДОСТИЖЕНИЯ КОНСЕНСУСА

ГРУППОВЫЕ ВСТРЕЧИ

Общественным и активистским группам, использующим консенсус (или консенсус-группам), будет необходимо встречаться достаточно часто, чтобы делиться информацией и принимать решения быстро и эффективно. В отличие от авторитарных организаций и правительств, для которых публичные встречи являются попросту констатацией решений, принятых за закрытыми дверями, группам, придерживающимся консенсуса, требуются встречи для организации деятельности группы открыто и честно. Человек не может быть полноценной частью группы, если он не знает, как эффективно участвовать в собрании. Взаимное понимание того, как проводить встречи, позволит всем участвовать в группе на равных.

Пытаться изменить мир — очень часто значит иметь дело с нудной работой, но даже если так, собрания порой становятся более тяжелым опытом, нежели им следовало бы быть. Люди, посещающие собрания, на которых решения принимаются консенсусом, и уходящие оттуда с плохим впечатлением, обычно жалуются на одну из двух вещей. Иногда им кажется, что они попали в тесно спаянный социальный клуб с правилами, которые секретны и непостижимы, а власть сосредоточена в руках небольшой клики и недоступна остальным. При других обстоятельствах новичку кажется, что определенная группа, придерживающаяся консенсуса, организована до такой степени, что является неэффективной и фактически бюрократичной в своих правилах и процедурах. Обе крайности вредны.

СТРУКТУРА И БЕССТРУКТУРНОСТЬ

Одним из самых сложных навыков при принятии решений методом консенсуса является понимание того, когда надо быть формальным, а когда неформальным, и как переходить от одного к другому. В нашем обществе нас учат общаться в «соревновательном», авторитарном и часто деспотическом стиле. Более того, очень часто мы неэффективны в общении из-за отсутствия практики коллективного принятия решений, влияющих на нашу жизнь. Без приложения усилий для улучшения или размышления о том, как мы общаемся, мы едва ли сможем коллективно принимать решения в открытой, равноправной и антиавторитарной форме. Бесструктурные группы превратятся, скорее всего, в дружеские группы с неформальными лидерами, сохранив многое из тех властных отношений, против которых мы боремся в самом обществе. С другой стороны, слишком структурированные группы могут быть неэффективными, неповоротливыми и недружелюбными к новичкам.

Поиск золотой середины для вашей группы может быть постоянным процессом. Обычно группы становятся гибкими, используя различные уровни организации в различные периоды. На любой встрече может потребоваться несколько способов коммуникаций. Многие группы, встречающиеся постоянно, тратят большую часть времени, обсуждая вопросы, требующие простых

решений или же не требующие решений вообще. Обзор новостей по продвигающейся кампании, анонс предстоящих событий, решение вопроса организации воркшопа¹ в вашем радикальном общественном центре, организация ответственности для предстоящих событий — многие вопросы могут решаться в неформальной обстановке без подробного процесса. Групповые обсуждения, требующие большей организации и анализа, такие как разрешение сложных проблем и определение стратегии действий, скорее всего, будут проходить менее часто, но они имеют большее значение для группы. Именно такие виды коммуникаций наиболее сложны для нас, как сами по себе, так и потому что мы выросли в авторитарном обществе, которое редко позволяло нам принимать подобные решения. Явный процесс может быть полезным инструментом для критической оценки нашего коллективного принятия решений и осознания, каким образом принятие решений может дать нам больше возможностей. Как и любой инструмент, подобный процесс подходит не для каждой ситуации; тем не менее, эта книга фокусируется на детальном процессе принятия решений методом консенсуса, потому что такой процесс сложнее использовать, но проще объяснить, чем неформальный неявный процесс, который каждая группа должна развивать самостоятельно.

ПРОЦЕСС ОБСУЖДЕНИЯ

- *Разработайте общий план, прежде чем начинать работать с деталями любого элемента этого плана.*
- *Сформулируйте проблему.*
- *Задайте вопросы.*
- *Ответьте на эти вопросы.*
- *Обозначьте решение.*
- *Решите вопрос об определенных действиях*

У кого из нас нет мучительного опыта сидения на собрании, на котором обсуждение топчется на одном месте без какого-либо прогресса? Когда группе необходимо принять решение, активизируется скрытый процесс, который многим не ясен. Осознавая подобный процесс, группа проще продвигаться к решению.

Решение предполагает постановку вопроса и его разрешение. Поэтому принцип эффективного обсуждения заключается в переходе от общего к частному, от вопроса к объяснению, к предложению, к решению.

Невозможно прийти к разрешению вопроса, не зная проблемы, и невозможно прийти к хорошему решению, пока не ответили на все относящиеся к делу вопросы, и пока у членов группы нет всей необходимой информации.

Во-первых, группе необходимо **сформулировать проблему**. Простое и четкое объяснение поможет всем сосредоточиться на проблеме и начать думать стратегически. Во-вторых, члены группы должны **задать вопросы**, ответы на которые они хотят узнать, чтобы размышлять о проблеме, располагая всей необходимой информацией, а те, кто ею располагают, должны

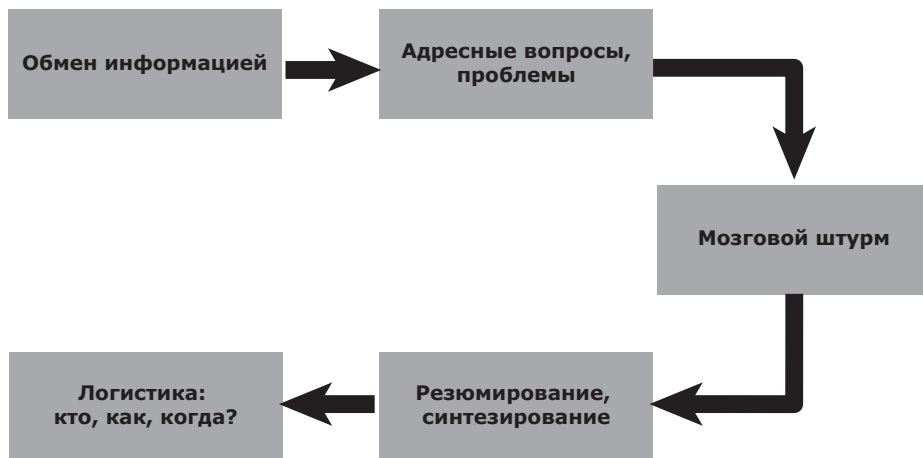
¹ **Воркшоп** (от англ. *workshop* — мастерская, семинар) — краткий интенсивный курс, семинар или ряд встреч, на которых проходит обучение определенному навыку, обмен опытом между участниками.

ПРОЦЕСС ОБСУЖДЕНИЯ

Решение проблемы и стратегия



Свежие новости и простые решения



ответить на вопросы. Затем очень важно перед тем, как говорить об определенных действиях, *определить цель.* Чего группа хочет или рассчитывает достичь? Каково лучшее доступное решение проблемы, и каково допустимое промежуточное решение? Для комплексных или сложных проблем это может помочь определить главные и второстепенные цели, долгосрочные и краткосрочные цели, идеальные и компромиссные цели.

Только после того, как все эти шаги были предприняты, будет эффективно обсуждение и *принятие решений по конкретным действиям*, которые группа готова осуществить в ответ на проблему. Кроме того, при обсуждении

тактик людям следует переходить от общего к частному. Не начинайте работать над логистическими моментами, пока не будете уверены, что все члены группы согласны с тактикой и считают, что данная тактика поможет достичь выбранной группой стратегии. Чтобы как следует рассмотреть все стоящие перед вами тактические вопросы, вы можете попросить прояснить чье-то мнение или предложение или даже установить, возможно ли это в материально-техническом плане, но не углубляйтесь в ненужные подробности, пока вы группой не остановились на чем-то конкретном. Одним из способов, с помощью которого недобросовестные люди проталкивают свои идеи, манипулируя процессом достижения консенсуса, является углубление в детали определенного решения до того, как решение было принято консенсусом. Вскоре ваша группа будет слишком занята подробностями определенных действий, чтобы вспомнить о других возможных действиях. Хотя на практике обсуждение всегда изменчиво и органично, представление о дискуссии как о чем-то, разбитом на этапы, может помочь вашей группе открыто и эффективно учитывать все версии и оградит вас от скатывания в ненужные дебри

ПРОЦЕСС ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ

Полезно иметь четкий план или схему работы, по которым будут приниматься решения в вашей группе. Немногие вещи так же разочаровывают, как долгая дискуссия по проблеме, в результате которой на следующем собрании выясняется, что часть людей считает, что решение было принято, а другая — наоборот. Обычно такое случается, когда часть членов группы говорит больше остальных и интерпретирует их молчание как согласие. В иерархическом обществе неформальное принятие решений создает неформальных лидеров. Несмотря на то, что неформальное лидерство более гибкое, оно менее подконтрольно участникам группы из-за существования за видимостью равенства. Этот процесс достижения консенсуса требует участия всех членов группы; как мы увидим, он акцентирует внимание на существующих динамиках неравенства в группе и предоставляет возможности для распределения власти, развития инициативы («лидерства») и ускоряет индивидуальное развитие членов группы.

Для начала группа как целое *формулирует повестку*, продвигаясь пошагово, *делясь всей имеющейся информацией, обсуждает темы*, чтобы определить цели и согласовать стратегию, *предлагаются решения, затем они анализируются и принимаются*. Группой повторяются все эти шаги в отношении каждого вопроса повестки, пока все вопросы не будут обсуждены и собрание не закончится. Поскольку все члены группы понимают данный процесс, они точно знают, как принимаются решения, и как они могут участвовать. Принятие решений в рамках данного метода не требует посещения секретных собраний, оплаты членских взносов, знания и дружбы с внутренним ядром влиятельных членов группы, умения говорить громче или убедительнее остальных. Если потенциальные лидеры попытаются манипулировать или пре-

небрежь процессом, их поступки будут более очевидны, нежели в закрытом, неформальном или скрытом процессе.

ПОВЕСТКА ДНЯ

Повестка — это просто список тех тем, которые ваша группа будет обсуждать на собрании. Любой член группы должен иметь возможность добавить тему к повестке. Естественно, группа должна составлять повестку в начале собрания или заранее. Некоторые люди предпочитают составлять повестку заранее, чтобы члены группы имели возможность решить для себя, необходимо ли им присутствовать на встрече, и подготовиться к дискуссии заранее. Тем не менее, предварительное составление повестки обычно означает, что часть Более Вовлеченных членов группы (людей, являющихся потенциальными лидерами или диктаторами, обычно поддерживаемых агрессивными личностями или социально-экономическими привилегиями, но в других случаях, когда они не злоупотребляют своими полномочиями, эти люди могут также являться яркими и убежденными активистами) создает повестку с меньшим влиянием со стороны Менее Вовлеченных членов группы (людей, которые могут быть попросту заняты или менее преданы делу, но которые обычно отмалчиваются из-за того, что они более чувствительны, неуверенны или замкнуты, это могут быть и новички или незнакомые с более опытными и влиятельными членами группы, или люди, воспитанные в соответствии с угнетающими системами, такими как расизм или сексизм, и считающие, что должны быть покорными).

Золотой серединой будет создать и опубликовать повестку заранее, а затем в начале самого собрания добавить новые предложения. В конце встречи группа может составить список нерешенных дел для обсуждения на следующем собрании, в то же время члены группы, располагающие важной информацией, которую они хотели бы обсудить, могут добавить темы к готовящейся повестке. Предварительная повестка рассылается по почте, сообщается по телефону, из уст в уста или передается другим способом, которым группа пользуется. Затем в начале следующего собрания повестка начинается с чистого листа (чтобы никто не почувствовал, что повестка уже решена), а члены группы объявляют темы, которые предлагали заранее, наравне с новыми темами. Как только вы составите повестку, неплохо будет поместить ее на виду у всех, написав на листе ватмана или доске, чтобы все понимали, в какой части обсуждения вы находитесь и сколько вам предстоит еще решить.

Некоторые пункты повестки будут требовать обсуждения (они самые сложные и им уделено максимальное внимание в этом пособии), но другие вопросы не требуют щепетильных дискуссий и решений. В том числе: объявления (сбор денег в таком-то таком-то месте), комплексные объявления, требующие больше вопросов и ответов прежде, чем каждый полностью поймет происходящее (сейчас в Нью-Йорке масштабные протесты, сейчас там происходит...), рутинные вопросы с ограниченными, хорошо отлаженными решениями (когда у нас следующее собрание?) и автономные действия, требующие от группы

простых «Да» или «Нет» (Я организую ночь радикальных фильмов, могу ли я это делать от имени группы?).

Если ожидается, что встреча будет простой или шаблонной, порядок вопросов в повестке можно оставить случайным, в котором члены группы объявляют желаемые темы и кто-то их записывает. Но если собрание предполагается сложное, то может помочь стратегическое распределение тем. Не оставляйте сложные вопросы на конец обсуждения, так как люди могут слишком устать для эффективной дискуссии. Начните с простого вопроса, чтобы люди «разогрелись» для сложных. Если у вас на повестке несколько сложных вопросов, помогает их чередование с легкими темами или другими занятиями. Объявления работают лучше всего в начале встречи, но они также эффективны для перезарядки людей для очередной сложной темы. Утомительные вопросы не стоит ставить в начале собрания, когда люди тратят на обсуждение больше времени, чем надо, но такие темы также не должны попадать в конец, когда ни у кого не остается сил, чтобы их разбирать. Решения, не являющиеся срочными, которые могут быть отложены до следующего собрания, стоит помещать в конец. В случае если у вас закончится время, вы хотя бы обсудите темы, не терпящие отлагательства.

ОБСУЖДЕНИЕ

Группе следует одновременно обсуждать только один вопрос, пока все не согласится на переход к следующему. Каждый раз, когда группа переходит к определенной теме, человек, предложивший вопрос, либо тот, кто больше всего знает о нем (вопросе), должны вкратце рассказать о проблеме, чтобы все были в курсе дел. Затем всем, кто знает что-либо еще по данной теме, следует по цепочке поделиться информацией, пока вся общая и относящаяся к делу информация не будет раскрыта. В зависимости от времени, которым группа располагает для решения данного вопроса, вы также можете добавить специфические детали или вместо этого упомянуть ресурсы, где люди смогут самостоятельно найти информацию в свое личное время. Помните: важна актуальность! Никто не хочет сидеть долго на собрании, так что тщательность обсуждения должна быть сбалансирована с лаконичностью.

По мере того, как члены группы делятся информацией, остальным следует задавать вопросы, пока они не будут уверены, что знают достаточно для продолжения дискуссии. Вам не обязательно быть экспертом по вопросу, но вы должны быть достаточно компетентным, чтобы его обсуждать. Затем группа должна определиться с целями. Чем более разнообразны взгляды членов группы на политику, на мир, тем сложнее будет сойтись на цели. Бывают моменты, когда для членов группы неэффективно работать вместе из-за несовместимости желаний. Хотим ли мы просто информировать общественность или же хотим остановить вырубку этих деревьев? Хотим ли мы давить на правительство, чтобы оно было в ответе перед мнением общественности в решениях по вырубке леса, или же мы хотим воодушевить людей на прямое

Некоторые тактики достаточносложны и амбициозны, чтобы стать целями сами по себе, они требуют новую связку стратегий и тактик для их успешного применения. Большинство вещей можно рассматривать как одно из трех — как цель, стратегию или тактику в зависимости от того, рассматриваются ли они в контексте долгосрочных, краткосрочных целей или немедленных проектов.

действие, чтобы физически остановить вырубку? Это почти нормально для людей в нашей отчужденной культуре: вкладывать существенные усилия в кампании без определенных целей для победы.

Как только у вас есть цель, вам необходимо определить пути достижения этой цели. Если цель — это пункт назначения, то стратегия — это угол атаки для достижения этого пункта. *Мы поднимем уровень осведомленности, показывая людям важность и уникальность экосистемы этого леса / показывая, как корпорации оказывают влияние на политический процесс за счет общества.* Или альтернатива: *Мы прекратим вы-*

рубку этих деревьев, используя гражданское неповиновение для остановки лесозаготовки и увеличения издержек тех, кто принимает решения / используя саботаж и прочие хитрости для остановки лесозаготовительных машин и оборудования и разубеждая людей участвовать в вырубке леса. Если группа знает свои цели, а члены группы имеют твердое и единое мнение (предпочитают ли они гражданский долг или автономию? реформы или революцию?), базовая стратегия вырисовывается сама собой. Более сложная стратегия потребует больших размышлений, однако простота может увеличить выполнимость стратегии.

Тактика — это конкретные шаги и действия, предпринятые как часть стратегии. Выпустить брошюру, организовать демонстрацию, заблокировать дорогу, организовать бесплатную клинику — все это может быть тактиками определенной стратегии. Слишком часто активисты выбирают определенную тактику (особенно протесты) по привычке или как ритуал без понимания, как подобное действие может помочь достичь цели или, вообще, — какова цель. Смысл дискуссии в том, чтобы убедиться, что все знают достаточно для стратегического обсуждения, и затем двигаться от общего понимания к созданию определенного плана. Сначала люди обычно не соглашаются по поводу лучших путей решения проблемы. Дискуссия позволяет членам группы проанализировать мысли друг друга, синтезировать различные идеи в более богатое и более завершенное целое и двинуться к точке согласия, которую можно выразить как конкретное предложение.

Некоторые вопросы для обсуждения просты настолько, что движение от цели к стратегии и тактике очевидно, и единственное, что требуется от группы, — это решение относительно материально-технического обеспечения. К примеру, если группа объявляет, что у нее недостаточно финансовых средств и есть необходимость в деньгах, и оба эти факта не являются противоречивыми,

тогда цель вполне очевидна — собрать деньги; если эта группа не из числа практикующих вооруженную экспроприацию, она может пропустить обсуждение стратегии и перейти непосредственно к тактике — каким образом вы хотите собрать деньги. Другие темы достаточно сложны, и обсуждение целей, стратегий и тактик необходимо. Еще раз: в зависимости от сложности вопроса группа может объединять цели, стратегии и тактики в одно решение, или вам может потребоваться пройти путь независимых дискуссий, предложений и решений для каждого шага.

ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Предложение — это четко описанный план, оглашенный перед группой как возможное решение обсуждаемой проблемы. Своевременность высказывания предложений и их содержание очень важны. Во время дискуссии не высказывайте предложения слишком рано, пока все члены группы не получили возможность выразить свою точку зрения и тщательно обдумать различные идеи, но и не ждите пока люди замучаются с поиском решения, повторяя одни и те же вещи несколько раз. Также чрезвычайно важно не выносить предложений, если существуют серьезные разногласия, так как это только разделит группу. Цель — объединить желания и нужды всех; консенсус кооперативен и не соревнователен, в отличие от большинства форм принятия решений. Со временем вы лучше начнете чувствовать подходящее время для высказывания предложений: после того, как разногласия обнаружены и сглажены, а члены группы начинают соглашаться с предложениями решения вопроса.

Не каждая дискуссия приводит к предложению. Иногда становится очевидным, что членам группы стоит узнать больше, прежде чем они примут решение, и тему следует отложить на следующую встречу. Иной раз разногласия слишком сильны, чтобы создать эффективный синтез, и членам группы необходимо больше времени на размышления по поводу своего отношения к вопросу и на обдумывание новых решений. Основательный процесс консенсуса гарантирует, что группе не придется принимать решение до того, как она будет готова это сделать.

Если группа готова определить план действий, предложение должно быть четким, содержательным и честным. Необходимо огласить его понятно, и в идеале, чтобы его повторил другой член группы — для уверенности, что все члены группы понимают предложение одинаково. Довольно часто группа проходит через все усилия принятия решения методом консенсуса только для того, чтобы узнать о существовании множества конфликтующих друг с другом интерпретаций решения. Предложение также должно включать в себя как можно больше желаний, потребностей и идей. Оно должно быть выражением соглашений, достигнутых во время групповой дискуссии.

После того, как предложение сделано, обсуждение должно сосредоточиться на нем до тех пор, пока оно не будет принято или отвергнуто. Люди, меня-

ющие темы или делающие другие предложения в то время, когда на обсуждении уже есть предложение, рассеивают энергию группы и усложняют процесс.

ВОПРОСЫ

После того, как кто-то вынес предложение, нужно задать уточняющие вопросы, необходимые для того, чтобы убедиться, что у всех одинаковое понимание предложения, а также разузнать подробную информацию, которая может помочь членам группы определить, является ли предложение подходящим решением.

ПРОБЛЕМЫ

После уточняющих вопросов, члены группы должны высказать мнения, которые у них возникли по отношению к предложению. Групповое обсуждение может помочь определить, отражают ли сомнения реальные проблемы в предложении.

ДРУЖЕСКИЕ ПОПРАВКИ

Если сомнения членов группы в отношении предложения касаются мелкой или значительной детали, однако нет разногласий по всему предложению, человек, объявивший предложение, или кто-либо еще в группе могут предложить дружескую поправку. Дружеская поправка — это средняя модификация предложения, учитывающая обеспокоенности членов группы. Если кто-то не соглашается с дружеской поправкой, предложение и любые поправки стоит продолжить обсуждать.

ОТЗЫВ ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Если очевидно, что предложение или дружеская поправка к нему имеют серьезные недочеты или вызывают осуждение, то предложивший их может отозвать предложение. Отзыв значит, что предложение больше не подлежит обсуждению, а группа может вернуться к общему обсуждению с целью нахождения лучшего решения. Целью предложения является нахождение решения, приемлемого для всей группы, и если ясно, что некоторому количеству людей не нравится ваше предложение, то его стоит отозвать.

ГОЛОСОВАНИЕ

Как только предложение обсудили, и все довольны, никто решительно не выступает против, любой может призвать к голосованию, и в случае, если никто не возражает, группе следует проголосовать. Кто-то должен перед этим еще раз объявить предложение, особенно если в него вносились поправки и изменения во время дискуссии, и ответить на последние уточняющие вопросы. Затем нужно спросить, кто блокирует предложение, кто воздерживается и, затем, кто выступает за.

Так же, как и для предложения, для голосования очень важно время. Не призывайте к голосованию, если царит напряжение или люди разделены, не

призывайте к голосованию, пока все не получат возможности полного обсуждения и не выскажут или не проработают какие-то вопросы.

БЛОКИРОВАНИЕ

Блокирование — это очень мощный механизм, делающий консенсус уникальным. Любой в группе может наложить вето на решение. Просто опустите большие пальцы вниз во время голосования, и группа не сможет одобрить предложение. Консенсус основан на добровольном сотрудничестве. Вас не могут заставить быть членом консенсус-группы, как, например, могут заставить быть субъектом демократической формы правления. Так как остальные члены группы связаны с вами добровольным выбором, они не могут заставить вас делать вещи, которые вы не хотите делать, и группа, частью которой вы являетесь, не может делать что-либо, если вы это не одобряете.



Так как блокирование — мощный механизм, оно подразумевает большую ответственность. Во-первых, вы обязаны объяснить причины блокирования решения и выразить свое решительное несогласие во время группового обсуждения, прежде чем предложение будет вынесено на голосование. Если люди были удивлены, когда вы блокировали решение, — значит что-то было сделано неверно.

Вы не должны блокировать решение, если у вас нет на то веских причин. Принятие решений методом консенсуса не может существовать в соревновательной индивидуалистической культуре. Вам не следует блокировать предложение только потому, что оно вам не нравится, или вы думаете, что ваша идея была лучше. Вам стоит блокировать предложение, если вы думаете, что оно будет плохим для группы в целом. Рассмотрим это на примере: если в рамках вашей локальной группы «Наблюдающих за копами»² вы хотите распространить информацию о случаях полицейского насилия, используя граффити кампанию, а все остальные хотят сделать это через листовки, то противоречие заключается всего лишь в разногласии предпочтений. Теоретически ваша идея может быть и лучшей, но вы должны понимать, что на деле она не сработает достаточно хорошо, если вы единственный, кому она нравится. Решающий вопрос: «Что лучше сделать группе?». Группа не может запретить вам провести граффити-кампанию в ваше собственное время при условии, что это не делается от имени группы; и если вы не слишком заинтересованы в помощи группе в листовочной кампании, вам не обязательно этим заниматься. Суть в том,

2 «Наблюдающие за копами» (Cop Watch) — сеть активистских организаций в Канаде и США, участники которой наблюдают за деятельностью полицейских и, в случае неправомерных действий полиции и/или жестокости, применения силы, подтверждают это документально

что листовочную кампанию хочет провести достаточно большая часть группы, чтобы она была успешной. Вы, безусловно, не можете диктовать людям, на что им лучше тратить свое время.

С другой стороны, если вам кажется, что предложенное решение может навредить группе, отдельным людям в группе, оттолкнуть людей, поддерживающих группу, или что-то в этом роде, вы обязаны заблокировать решение. Вам также следует заблокировать решение, если вы считаете, что люди в группе действительно и намеренно манипулировали процессом для того, чтобы заглушить несогласие или протолкнуть свое предложение без рассмотрения вопросов как следует. Человек в одиночку может сбить «темп» и высокую популярность других членов группы, которые могли перестать учитывать другие мнения только потому, что они находятся в большинстве. Наше общество, конечно, учит людей, что власть дает права. Эффективное блокирование может дать остальной группе время взглянуть на ситуацию с другой стороны.

Если кто-то блокирует решение, то группе следует решить: либо вернуться к доске с повесткой и проработать другое предложение, либо оставить рассматриваемую тему до следующего собрания или навсегда. Кто-то может посчитать это недостатком, но я считаю, что это одно из самых уникальных преимуществ принятия решений методом консенсуса, которое дает группе возможность не принимать решения вообще. Касательно консенсуса, высшим приоритетом является «здоровье» группы, и возможность не принимать решения предотвращает от того, что меньшинство вынуждено соглашаться с тем, с чем оно не согласено. Неспособность принять решение — это не позор, нужно уважать такой исход, это знак: группа должна больше работать в поиске общей позиции.

В ряде случаев здоровая группа, принимающая решения методом консенсуса, может никогда не использовать блокирование, потому что члены группы настолько хорошо взаимодействуют, что не призывают к голосованию, пока все важные разногласия не будут проработаны. С другой стороны, другие консенсус-группы никогда не сталкиваются с блокированием из-за того, что Менее Вовлеченные члены группы боятся причинить неудобства или возразить неформальным лидерам группы.

Но если люди постоянно блокируют решения, делая сложным для группы прийти хоть к чему-то, тогда существуют две возможные проблемы. Может быть, некоторые члены группы все еще действуют в индивидуалистическом, соревновательном режиме, и тогда их нужно поставить перед этим фактом, чтобы они могли решить, что им стоит сделать: улучшить свое поведение или найти группу, которая более соответствует их мировоззрению. Другой причиной может быть просто то, что вы не являетесь пригодной группой. Эффективная группа должна иметь общую позицию и веские причины для совместной работы. Могут ли различные члены группы договориться об общих целях группы? Если нет, то тогда самое время для того, чтобы группе разделиться на более эффективные группы людей с близкими интересами. Аналогично, если

вы обнаружили, что не согласны с остальными членами группы в этических вопросах и взглядах на мир, то, возможно, эта группа вам не подходит.

ВОЗДЕРЖАНИЕ ОТ ГОЛОСОВАНИЯ

Если никто не блокирует решение, тогда стоит узнать, решил ли кто-то воздержаться. Знаком воздержания от голосования является большой палец в сторону, показывающий ни вверх, ни вниз. Если лично вы думаете, что рассматриваемое предложение не является лучшим или есть какие-то несогласия с частями предложения, но вы все еще считаете, что группе лучше использовать это предложение, чем вообще ничего не использовать, то вы можете не участвовать в голосовании. Если вы не поддерживаете общий план действий, но не возражаете против того, что остальные члены группы им займутся, то вы также можете воздержаться от голосования. Если кто-то во время голосования заявляет о том, что он воздерживается, стоит узнать почему. Лучше всего спросить, хотят ли они, чтобы их сомнения были услышаны и проработаны, и перепроверить, не против ли они, чтобы группа приняла предложение. Если воздержались один или два человека, которые считают, что их опасения были честным образом обсуждены, то все в порядке! Если большая часть группы воздерживается, это свидетельствует о том, что Более Вовлеченные члены группы протолкнули решение без участия или поддержки остальных.



ПОДХОДИТ!

После того, как вы выяснили, кто блокирует предложение, кто воздерживается от голосования, вам все же следует продолжить и призвать к поднятию больших пальцев вверх в знак согласия, хоть и ясно, что все остальные формально согласны. Убедитесь, что каждый проголосовал тем или иным образом. Если вы заметили, что кто-то не проголосовал, то стоит узнать почему — скорее всего, у них есть удовлетворительные причины не голосовать. Может быть, они чувствуют себя ущемленными или запуганными.

Если ваш процесс достижения консенсуса работает хорошо, то вы должны знать заранее, кто как проголосует. Главными целями голосования являются формальное признание группой предложения и возможность каждому члену группы высказать свое мнение относительно предложения до его одобрения. В группах с неформальными лидерами, где несколько Более Вовлеченных людей более других говорят и занимаются принятием решений, в то время как остальные сидят и наблюдают, недостаток энтузиазма и заинтересованности Менее Вовлеченных людей будет очевиден — обычно они даже не утруждают себя поднятием пальцев в знак одобрения.



Для того чтобы решение, принятое методом консенсуса, действительно имело силу, подавляющее большинство должно активно участвовать в принятии решения. Если значительная часть людей воздерживается, вы можете вынести это на обсуждение после голосования для улучшения динамики (способности совместно работать) группы в будущем и, возможно, позже даже доработать решение.

НЕТ РЕШЕНИЯ

Если после дискуссии и голосования у вас нет решения, не волнуйтесь — это не конец света. Это всего лишь значит, что в данном случае отсутствие решения было лучшим возможным вариантом. Что следует делать? Если часть людей все еще хочет предпринять какие-либо действия по данной теме, то они могут заняться этим автономно в меньшей группе при условии, что они не будут действовать за спинами членов группы или от имени группы, а также при условии, что они не делают чего-либо контрпродуктивного в отношении других действий вашей группы. Это не диктатура: нам не нужно получать одобрение всех действий от Центрального Комитета. Но в то же время это не должно превращаться в соревнование, так что не делайте ничего, что может навредить вашим друзьям и союзникам.

Вашей группе нет необходимости формально принимать каждое решение. Некоторые решения могут быть приняты неформально, без полного процесса голосования. Группе необходимо принять много мелких решений, пока вы продвигаетесь в направлении достижения консенсуса. К примеру, все должны согласиться на голосование по предложению, и будет чрезвычайно неэффективно задерживать голосование, когда все готовы (например, голосовать по поводу того, следует ли голосовать). Рутинные решения, вроде назначения времени и местаследующей встречи, тоже могут приниматься без полноценного процесса. Хороший практический метод: если решение незначительно настолько, что дискуссия не займет больше времени, чем голосование, тогда примите решение неформально, сделав предложение, получив одобрение, спросив о возражениях, и продолжайте дальше. Если темасложна или противоречива настолько, что дискуссия наверняка займет больше времени, чем высказывание предложения и голосование, стоит использовать формальный, развернутый процесс достижения консенсуса. Иначе вам придется повторить все вновь, если появятся какие-либо возражения или противоречивые понимания неформального решения.

делают чего-либо контрпродуктивного в отношении других действий вашей группы. Это не диктатура: нам не нужно получать одобрение всех действий от Центрального Комитета. Но в то же время это не должно превращаться в соревнование, так что не делайте ничего, что может навредить вашим друзьям и союзникам.

РЕШЕНИЕ

И вот группа приняла решение! Если это был долгий и сложный процесс, каждый может чувствовать себя напряженно и измотанно, но если только решение было принято честно, вы будете чувствовать завершенность и торжественность. Но это еще не все: на всякий случай запишите принятое решение и сде-

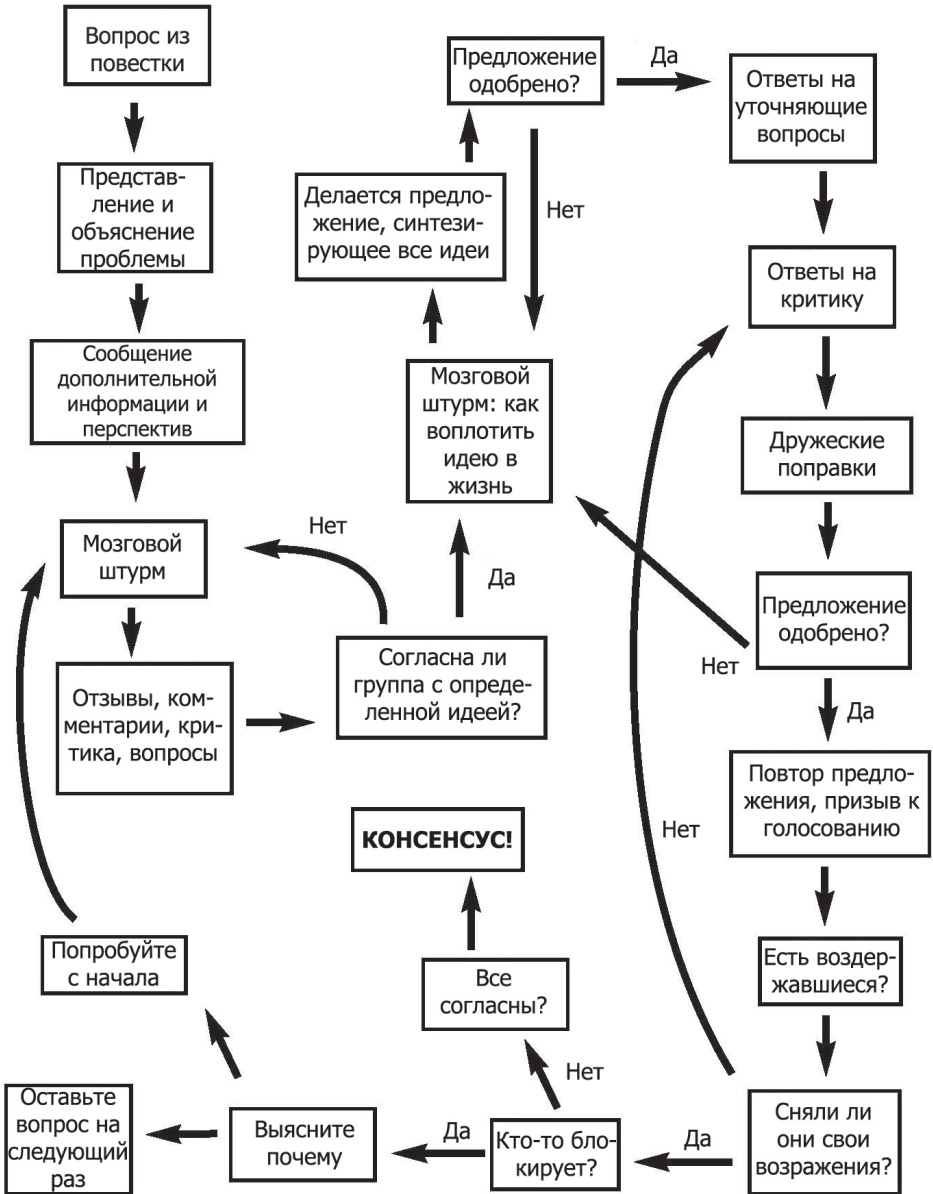
лайте его общедоступным через короткие личные письма или почтовую рассылку. Важно помнить и хранить четкие записи принятых группой решений, чтобы все ваши усилия не оказались напрасными.

ПОЧЕМУ КОНСЕНСУС ТАК СЛОЖЕН?

Принятие решений методом консенсуса само по себе не более сложно, чем остальные виды группового принятия решений. Это просто вопрос того, к чему мы больше привыкли. В этом обществе очень немногие решения зависят от нас. Экономика, правительство, медиа, школы и университеты — все управляется дистанционно замкнутыми, эксклюзивными группами экспертов и специалистов. Подавляющая часть решений, оставленных нам, элементарна: выбор досуга и продуктов потребления; и крайне индивидуалистична, не требует каких-либо групповых процессов. Решение проблем почти полностью монополизировано правительством через суды, полицию, политиков и социальных работников. Ситуации, в которых люди являются частью какой-то группы, обычно контролируются государством или другими иерархичными системами. Всегда есть босс, всегда есть лидер, всегда есть кто-то главный, за исключением нескольких личных ситуаций, как, например, отношения с друзьями.

В обществе, где с нами обращаются как с некомпетентными антисоциальными гражданами / потребителями / наемными рабочими, наши социальные навыки атрофируются как ненужные мышцы. Чтобы действовать как компетентное социальное существо, мы должны проходить через многие утомляющие упражнения. Вместо того чтобы отдавать кому-то приказы или исполнять чужие, вы формируете добровольные группы для определения новых и гибких путей организации ваших жизней и согласовываете ваши действия, уважая выбор каждого. При достаточной практике консенсус становится второй сущностью. Учитывая то, какими воодушевляющими могут быть совместная работа на основах равенства и возвращение в свои руки контроля над превращенными в товар, отчужденными аспектами вашей жизни, усилия стоят того...

Достижение консенсуса



КАКИ ИНСТРУМЕНТЫ УПРОЩАЮТ ДОСТИЖЕНИЕ КОНСЕНСУСА?

ПОДХОДЯЩЕЕ РАСПОЛОЖЕНИЕ

К счастью, существует множество инструментов, которые облегчают достижение консенсуса. Ключевым шагом здесь является первоначальное распределение важных ролей между членами группы. Если кто-то вызывается выполнять какую-либо роль, он не должен приобретать исключительной власти в этом деле. Любой другой также может его выручить, но тот, кто вызвался, ответственен за выполнение своей функции в первую очередь. Если вы добровольно вызвались выполнить отдельную задачу, то вам проще помнить свои обязанности.

Ниже приведен список ролей, которые позволяют группе работать слаженно. Если ваша группа невелика и хорошо знакома с практикой консенсуса, вы можете отказаться от некоторых из ролей. Также важно, чтобы от собрания к собранию все люди перепробовали себя в разных ролях.

ПИСАРЬ

Ведение записей — задача, от которой, вероятно, не стоит отказываться на собраниях. Писарь записывает решения группы и информирует людей, которые пропустили собрание, о том, что обсуждалось. Не нужно особо вдаваться в детали, но, как минимум, необходимо записывать темы обсуждений, сделанные объявления, основные проблемы, критические замечания и принятые решения. Если ваша группа вовлечена в действия, за которыми может последовать уголовное или иное серьезное преследование, писарь должен быть хорошо знаком с правилами информационной безопасности. Он должен понимать, какие вещи никогда нельзя записывать. В некоторых случаях вообще не стоит делать записей.

Писарь может отвечать за формирование повестки дня, хотя в некоторых группах это задача фасилитатора. Также через некоторое время после проведения собрания писарь должен сделать свои записи доступными остальным членам группы. Посредством напечатанных на принтере копий или электронной почты — способом, который предпочитает группа.

ХРОНОМЕТРИСТ

Если время на собрание ограничено или люди не хотят его сильно затягивать, при составлении повестки вы можете договориться по сколько минут будет обсуждаться каждый конкретный пункт. Хронометрист следит за временем и информирует группу об истечении времени на обсуждение каждого отдельного пункта. Желательно подать знак, когда до конца остается одна или две минуты. Если на вопрос отведено более 15 минут, нужно периодически сообщать о затраченном времени. Когда отведенное на пункт время истекает, группа переходит к следующему пункту повестки, чтобы успеть все обсудить

до окончания собрания. Если группа еще не пришла к решению по данному пункту повестки, а время вышло, кто-нибудь может предложить потратить на это еще несколько минут, и, если никто не возражает, дискуссию по вопросу можно продолжить.

НАБЛЮДАЮЩИЙ ЗА НАСТРОЕНИЯМИ

Наблюдающий за настроениями следит за эмоциональной энергией группы. Это крайне важная роль в деле поддержания здорового климата и работоспособности группы. При принятии решений большинством, победитель вы или побежденный, ваши чувства не имеют значения. С консенсусом все обстоит наоборот. Если люди игнорируют друг друга, если кто-то доминирует или занимается манипуляциями, если люди не находят поддержки внутри группы, их разочарование и покорность станут очевидными, и тут самое время наблюдающему за настроениями вставить замечание и обратить на это внимание, чтобы группа могла в открытую справиться с этим. Наблюдающий за настроениями должен быть чутким человеком, чтобы заметить и правильно интерпретировать едва заметные эмоции, и справедливым, чтобы не занимать ничьей стороны.

Сектантство, сексистское или расистское подавление, неудовлетворенность, печаль, смущение, отсутствие поддержки, злость нескольких или кого-то одного, напряжение и враждебность между разными частями группы — все это состояния, на которые должен обращать внимание наблюдающий за настроениями, чтобы группа знала о них и справлялась с ними. Наблюдающий за настроениями не должен разжигать страсти или показывать на кого-то конкретно. Лучше сказать: «Я заметил, что некоторые не удовлетворены происходящим», — чем, — «Такой-то и такой-то не удовлетворены происходящим».

ФАСИЛИТАТОР

Фасилитатор — крайне важное лицо на собраниях, где существенное число участников не знакомы с методом консенсуса или плохо знают друг друга. Группы с большим опытом совместной работы доходят до того, что все участники группы в равной степени фасилитируют процесс принятия решений.

Задача фасилитатора состоит в том, чтобы процесс принятия решений не отошел от той схемы, которая была ранее согласована в группе. От него требуется поддерживать сложный баланс между гибкостью и эффективностью. Никто не хочет строго соблюдать правила во время обсуждений, и никто не хочет сидеть по два часа на собраниях, где дискуссия идет по кругу и ни к чему не приходит. Фасилитатор — не армейский прапорщик: немного спонтанности помогает людям расслабиться и делает группу более креативной. Но слишком много хаоса не даст ничего сделать.

Фасилитатор наделен определенной властью. Не злоупотребляйте ею, не навязывайте своего решения группе, не благоприятствуйте людям, с которыми вы согласны. Прежде чем решить, что высказывание не соответствует теме, убедитесь, что не думаете так, потому что не согласны с говорящим. Если вы

не в состоянии оставаться беспристрастным или устали, позвольте кому-нибудь другому фасилитировать оставшуюся часть собрания. В задачи группы также входит определенный контроль за фасилитатором, ему нужна обратная связь и, если необходимо, критика.

Если у группы не возникает проблем с самостоятельным принятием решений, фасилитатору не нужно ничего делать. Фасилитатор вступает в дело, если возникают проблемы. Вот подходящие случаи вмешательства фасилитатора в дискуссию:

- Если никто в группе не берет на себя инициативу начать формировать повестку, фасилитатору следует поставить вопрос о пунктах повестки и порядке, в каком они будут следовать один за другим.
- Если группа обсуждает одну тему, а кто-то начинает говорить совсем о другой, фасилитатор может вернуть дискуссию к первоначальной теме или обратить внимание, что тема сменилась, и спросить, хочет ли вся группа сменить тему или продолжить обсуждать прежнюю.
- Если кто-то заводит разговор о конкретных действиях, в то время как остальные еще вникают в тему, фасилитатор может заметить, что еще не все готовы обсуждать возможные решения.
- Если кто-то кого-то перебивает, фасилитатор может обратить на это внимание.
- Если кто-то делает предложение, и все его игнорируют, фасилитатору следует поддержать дискуссию по этому предложению.
- Если дискуссия идет по кругу, фасилитатор может предложить двигаться дальше.

Иногда полезно, если фасилитатор формулирует явный консенсус, когда все говорят похожие вещи. Если никто другой не делает этого, а время на исходе, фасилитатор формулирует предложение и организует голосование.

Фасилитатор может предлагать обсуждение по кругу, выборочный опрос и другие техники обсуждения, о которых будет более подробно рассказано ниже.

Фасилитатору не следует навязывать способ обсуждения, с которым не согласны участники дискуссии. Прежде чем принять решение, необходимо обсудить любое несогласие. Недопустимо для фасилитатора интерпретировать мнение группы, не дав участникам высказаться — за или против. Для фасилитатора должны стать мантрой следующие слова: «Открывай двери для равного участия, помогай синтезировать разные идеи, двигайся к решению, которое каждый сможет считать своим».

Чтобы избежать управления с принуждением в группе, фасилитатору следует делать свои комментарии в виде вопросов. Вместо того чтобы сказать: «Это не тема нашего разговора, мы не будем говорить об этом», — говорите, — «Мы хотим перейти к обсуждению нового вопроса или закончим уже начатый?». Не говорите группе, что она должна, а спрашивайте, чего она хочет. Это сделает дискуссию более эффективной. Пусть ход дискуссии определяется всей группой.

пой, а не фасилитатором или кем-то, кто пытается менять темы дискуссии или манипулировать ею. Также, если фасилитатор пропускает важные комментарии или неправильно представляет желания группы, использование вопроса вместо утверждения может помочь избежать ненужных трений.

Еще один эффективный инструмент в руках фасилитатора — сказать о том, что видишь. Часто люди не осознают, что они контрпродуктивны или занимаются манипуляциями. Общество не учит нас общаться продуктивно и честно. Умение слушать очень помогает в этом. Также может быть полезным сформулировать общую идею, предложить компромисс или синтез идей, вместо того чтобы спорить ни о чем.

Существуют факторы, которые могут влиять на роль фасилитатора. Основное различие в том, хочет ли группа, чтобы фасилитатор был вовлеченным или невовлеченным. *Вовлеченный фасилитатор* — член группы, который участвует в обсуждении и принятии решений наряду с выполнением роли фасилитатора. *Невовлеченный фасилитатор* обычно кто-то извне группы, кто не принимает участия в дискуссии и принятии решений, а только помогает группе принять решение. Предпочтительнее, если ваша группа самодостаточна и может обходиться без посторонней помощи в фасилитации. Но некоторые собрания могут быть слишком трудны, а группы слишком временны, слишком велики или слишком неопытны, и у них может отсутствовать необходимый уровень сплоченности для принятия решений гибким образом. Трудным обсуждениям и несплоченным группам поможет фасилитатор со стороны, который заинтересован не в предмете обсуждения, а в достижении консенсуса и подходящих всем решениях.

Очевидно, что человек, который выступает в роли фасилитатора от собрания к собранию, обретет определенную власть. Нужда производить ротацию фасилитаторов наталкивается на необходимость иметь компетентных ведущих. Тот, кто не готов вести собрание, но делает это, потому что думает, что это несложно, или потому что был принужден сделать это, когда подошла его очередь, подорвет свое доверие к своим способностям и повредит работе группы, а других подтолкнет к структуре с неформальными лидерами как к более простой альтернативе, чем занятию проблемами плохой фасилитации и помощи фасилитатору в обучении.

Вашей группе следует предпринимать усилия, чтобы каждый стал опытным фасилитатором (в этом случае фасилитатор станет не нужен, достижение консенсуса без формальностей станет реальностью). Дебют неопытных фасилитаторов на легких собраниях позволит получить им полезный отклик других участников, обеспечит семинары и обсуждения хорошим фасилитированием в дальнейшем; и более опытные фасилитаторы смогут отдохнуть, понимая, что их роль постепенно исчезает. Их опыт полезен группе, только если они его передают другим, а не когда держат свои навыки только для себя.

ВЕДУЩИЙ ОЧЕРЕДЬ

Иногда нет нужды вести очередь, но когда много людей одновременно хотят высказаться, лучше, чтобы они поднимали руки. Человек, вызвавшийся в начале собрания быть ведущим очереди, ведет список, куда записывает имена людей по порядку, в каком они поднимали руки. Когда один закончит выступать, ведущий очереди говорит, кто следующий. Небольшим, неформальным, хорошо знакомым группам, группе друзей очередь может быть не нужна. Но если группа хочет стать больше, чем узкой тусовкой, нужно посредством очереди обеспечить равное участие.

В некоторых случаях, например, во время мозгового штурма, следует отказываться от очереди. В других случаях движение очереди может идти по дополнительным правилам. Это может быть обычная очередь, а может отдаваться приоритет менее говорливым. Например, некоторые группы ведут очередь по гендерному признаку: если мужчина записывается в очередь, женщина должна быть следующей в очереди после мужчины. Гендерносбалансированные очереди могут помочь группам, в которых участников критиковали за их сексизм, и помочь избежать доминирования какого-либо пола или неравного участия. Но такой подход может и наоборот усилить жесткую сегрегацию людей с разными гендерными идентичностями. Гендерносбалансированная очередность может быть ошибочно принята за решение проблемы гендерного неравенства на собраниях и позволит участникам группы не думать о решении проблем неравного участия. Конечной целью является группа, в которой люди сами замечают и выравнивают участие полов.

Группы, сталкивающиеся с проблемой говорунов, могут установить ограничение на время выступления, но это также может быть только временным решением, которое вызовет те же проблемы, что и гендерносбалансированная очередь. Можно договориться, что никто не может записываться в очередь во второй раз, пока все не выскажутся по разу. Или более гибкий вариант: никто не может говорить больше трех раз, пока все не высказались. Чтобы группа осознала неравное участие без введения правил, может быть полезным в конце собрания прочесть все имена в списке. Если кто-то говорит намного больше других, при зачитывании имен это будет очень заметно. Ведущий очереди выполняет свои функции по тем правилам, которые устанавливает группа.

РУЧНЫЕ СИГНАЛЫ

Набор ручных сигналов и другие формы невербальной коммуникации могут помочь группе быть более эффективной и динамичной.

Я считаю, что следующие сигналы весьма эффективны. Сигналы, которые сообщают определенные вещи, в данном случае случайные, я просто приведу примеры таких сигналов. Важно, чтобы все члены группы понимали их смысл. Можно самим устанавливать различные по функциональности жесты.

Согласие

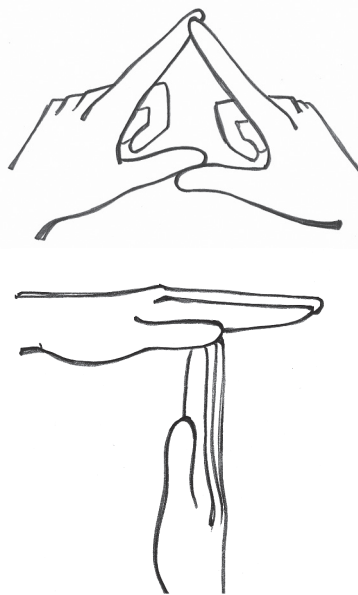
Кручение кистями одной или двух приподнятых рук вокруг воображаемой оси означает, что вы согласны с тем, что сейчас говорят. Заменяет аплодисменты и одобрительные щелчки пальцами, которые бы помешали слушать. Жест одобрения очень полезен, поскольку позволяет понять, что идея пользуется успехом. Не нужно слушать бесконечный ряд людей, повторяющих: «Я думаю также, как такой-то», — это каждый может показать жестом, то есть высказать свое мнение, не теряя времени.



Для несогласия нет аналогичного жеста по двум причинам. Начинаящего говорить может испугать, если все будут неодобрительно качать головами или опускать кулак большим пальцем вниз. Это почти также плохо как прерывание, и менее уверенные люди закончат делиться своей идеей, если увидят такие знаки неодобрения. Во-вторых, если вы не согласны, то нужно объяснить группе почему. Жеста неодобрения нет, потому что несогласному нужно поднять руку и записаться в очередь.

Техническое замечание

Вы делаете сигнал, образуя треугольник большими и указательными пальцами обеих рук (или можно изображать ладонями букву «Т» — прим. пер.). Техническое замечание — один из двух ручных сигналов, который поднимает вас в самый верх списка очередности. Даже если пять человек ждут своей очереди, а вы сигнализируете, то следующим выступающим будете вы. Значит, этим знаком нужно пользоваться очень осторожно. Техническое замечание должно быть существенным замечанием по процессу ведения дискуссии. Оно не должно содержать личных мнений, объявлений, новых идей. Это может быть важным замечанием о климате в группе («Такой-то и такой-то были прерваны» или «Что-то у нас слишком много враждебности») или о временных ограничениях («Мы обсуждаем эту тему дольше, чем договаривались»). Неважно, делает ли замечание наблюдающий за настроениями, хронометрист или кто-то другой.



Комментарии, корректирующие процесс ведения дискуссии, также могут делаться в порядке технического замечания. Например, если один человек делает предложение, а другой меняет тему дискуссии так, как будто предложение было одобрено; или если люди продолжают отклоняться от темы; или если кто-то принимает решение за всю группу без голосования, — покажите знак технического замечания и скажите о нарушениях. Если вы фасилитатор, то в ваши обязанности входит делать такие замечания, поэтому вы можете брать слово без ручного сигнала. Но только если ваша группа не решила, что они хотят, чтобы фасилитатор действовал по тем же правилам, что и любой другой член группы.

Прямой ответ

Сигнализируйте о прямом ответе, сжав ладонь в виде «пистолета» и указывая на человека, которому хотите ответить. Прямой ответ — это второй ручной сигнал, переводящий вас в начало очереди по ответам, поэтому используйте его ответственно. И опять-таки — никаких мнений. Используйте прямой ответ для внесения корректировок в случае, если информация в чем-нибудь сообщении не верна.



Убедитесь, что вы предлагаете исправление какого-нибудь важного факта, а не просто иную интерпретацию. Вы также можете использовать прямой ответ с предложением прояснить информацию. Лучше всего прибегать к данному ручному сигналу при ответе на вопросы, когда у вас имеется больше важной информации, чем у других членов группы. Также допустимо использовать прямой ответ, если кто-нибудь сказал что-то, что вы не поняли, и вы хотите прояснить это.

Другие ручные сигналы

Также есть и другие сигналы для голосования: поднятие больших пальцев руки вверх, вниз, и в сторону, которые уже были упомянуты. Ваша группа может придумать и использовать любые другие необходимые сигналы. Будьте также готовы предложить сигналы для людей, которые не могут использовать свои руки или у которых их нет.

БЕССЛОВЕСНЫЙ ЯЗЫК

Важно помнить, что не все языки содержат одинаковый набор слов. Невербальный язык — язык тела, ручных сигналов, мимика, выразительные звуки (например, вздох или смех) — все это может оказать критическое влияние на коллективное настроение и эффективность группы. Абсурдно предлагать, чтобы все участники пробовали быть «позитивными» все время. Никогда не пытайтесь скрыть свои чувства, просто выражайте их конструктивным путем, который облегчит решение проблемы. Если вы расстроены или вам не нравится что-

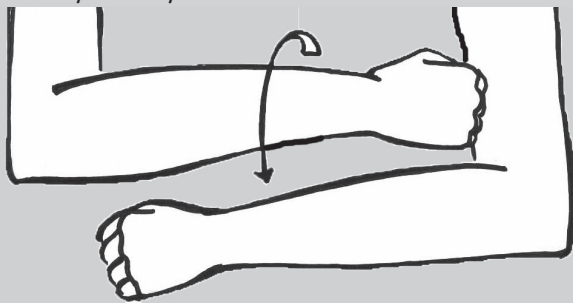
Некоторые ручные сигналы, используемые российскими анархистами

В случае если в обсуждении принимают участие люди, говорящие на разных языках или частично знающие язык, на котором ведется обсуждение, будет полезно использовать ручной сигнал, сообщающий о необходимости перевода, который образуется путем оттопыривания большого пальца от ровной ладони (внешне получается похоже на букву «L», от англ. Language – язык).



Также когда человек долго говорит не по делу или об одном и том же, или повторяет предыдущих выступающих, применяется символ «лить воду»: нужно согнуть руки в локтях и вращать их друг вокруг друга.

– прим. пер.



нибудь произносимое, не делайте вещей, которые могут усилить враждебность или заставить говорящего почувствовать себя глупо, например: не тарашьте глаза, не охайте, не ерзайте, не вопите и т.д. Выражение недовольства должно быть поощрено, но не стоит делать это агрессивно.

ИЗМЕНЕНИЕ ФОРМАТА ДИСКУССИИ

Не бывает двух одинаковых людей, чьи коммуникации полностью совпадают. Несмотря на то, что некоторые формы общения неэффективны или вредны, нет никакого единственно верного способа общения. Но есть хорошие и плохие. Ваша группа может использовать многочисленные работоспособные стили общения, применяя различные форматы дискуссии во время собрания. Вы не можете найти один компромиссный стиль, подходящий каждому, так что меняйте их! Вот некоторые различные форматы дискуссии, которые ваша группа может объединять с линейным, ориентированным на достижение цели форматом, который был описан

ранее. Линейный стиль может помочь вашей группе прийти к эффективному решению, а другие стили могут использоваться попутно для стимулирования более активного участия в дискуссии и выработки новых путей мышления.

Шаг вперед, шаг назад

Главным образом, когда дискуссия переходит к более агрессивной группе участников, фасилитатор, или кто-нибудь другой, может попросить людей сделать шаг вперед или шаг назад. Это значит, что люди должны честно оценить, достаточно ли они высказываются или незначительно участвуют в групповой дискуссии. Люди, идентифицирующие себя с более разговорчивыми, должны держать язык за зубами и думать дважды, прежде чем потратить групповое время на свой комментарий. Менее разговорчивые должны попробовать внести больше своих предложений для обсуждения. Призыв «шаг вперед, шаг назад» напоминает людям их обязанности и позволяет им улучшить свое собственное поведение. Это также привлекает внимание к неравному участию членов группы в дискуссии. Если вы, например, не можете честно признаться, что тратите слишком много группового времени в течение дискуссии, и продолжаете слишком много говорить и после того, как кто-то объявил «шаг вперед, шаг назад», то ваша неспособность быть ответственным перед группой станет более очевидной окружающим. С другой стороны, если вы продолжаете отмалчиваться в течение групповой дискуссии, другие участники могут поинтересоваться причинами вашего молчания или попробуют узнать вас лучше и понять, если только вы не являетесь кем-то, кто хочет быть тихоней даже в идеально равноправном обществе.

Минутка на размышления

Догадались о чем пойдет речь? Не все могут обдумывать какие-то вещи, которые надо высказать, немедленно, в любую минуту. Зачастую тишина — плодородная почва для новых мыслей. Особенно во время наиболее сложных, быстро развивающихся дискуссий вы можете попросить минуту на размышление. Это поможет снять напряжение, даст медлительным людям больше времени подумать (и, следовательно, возможность поучаствовать в обсуждении) и позволит разрешить напряженный или запутанный момент. Это как досчитать до десяти, когда кто-то оскорбит вас. Минута тишины поможет прекратить или даже предотвратить спор, ссору. Даже когда ваша группа не использует минуту на размышление, она может быть полезна. К примеру, если вы быстро разговариваете и думаете, попробуйте выдержать паузу (секунда или две тишины) после окончания сообщения предыдущего выступающего. Сдержите свои мысли, убедитесь, что они важны, осмотритесь вокруг — не собирается ли кто-либо говорить. Быстрая беседа без пауз может давить на менее напористых людей.

Движение по кругу

С другой стороны, слишком много тишины может действовать угнетающе! Бывает, что ни у кого нет идей, которыми хотелось бы поделиться. Времена-

ми, более напористые люди в группе могут почувствовать свою вину за постоянные выступления и замолчат. Но если люди, которые обычно поддерживают дискуссию, перестанут выступать, то менее активная часть группы может почувствовать себя еще более неуютно, чтобы высказаться. В любой из этих ситуаций вы можете предложить пройтись по кругу. Один человек, обычно тот, кто предложил это, начинает делиться своими мыслями и чувствами (в течение нескольких секунд или минут). После него это делают следующий, затем следующий, и так до тех пор, пока все не выскажутся. Движение по кругу помогает побороть стеснительность, придумать новые идеи или показать, что вся группа думает об этой проблеме.

В других ситуациях движение по кругу может быть антипродуктивным. Если группа разделена по мнениям, чувствуется напряжение или возможна ссора, движение по кругу может привести к перетягиванию направления беседы (разделение по фракциям становится более острым — прим. пер.) и поспособствовать увеличению конкуренции между фракциями, которые стремятся получить большинство, особенно в больших группах.

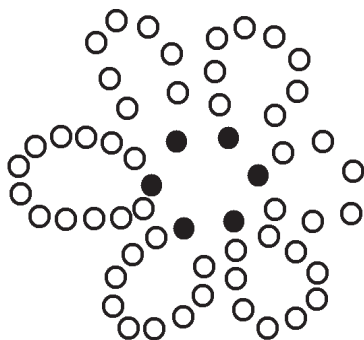
Партнерство

В ситуациях напряженности или конфликта хорошей тактикой может быть партнерство. Просто объявите призыв к партнерству, и если никто не возражает, участники группы разбиваются на маленькие группы по 2-3 человека для обсуждения. Чем меньше людей в таких группах, тем основательнее каждый ее участник сможет высказаться. Партнерство помогает рассмотреть сложные идеи или расхождения во мнениях и позволяет увидеть другую точку зрения и найти компромисс. Легче войти в борьбу с кем-либо, находясь от него на расстоянии, а общение лицом к лицу способствует сотрудничеству. Итогом партнерства для каждой группы может быть сообщение уже общей группе о ключевых моментах, которые они обсуждали.

Цветовидный совет

Цветовидный совет позволяет группе обсудить спорную тему, которая разделила группу на несколько противостоящих сторон. Различные стороны выбирают представителей для отстаивания своей позиции. Все остальные члены группы остаются снаружи, в кругу, наблюдая как представители двух или более противостоящих сторон встречаются в центре круга, чтобы разрешить разногласия. Они могут прийти к компромиссу самостоятельно или дискутировать, пока какая-нибудь из групп не выиграет над другой стороной в целом. Преимуществом цветовидного совета является то, что он по-

ЦВЕТОВИДНЫЙ СОВЕТ



- участник аффиинити-группы
- выступающий, также является участником аффиинити-группы

зволяет учесть множество деталей и сценариев, что обычно невозможно при дискуссии в большой группе, а это может быть полезно для оценки различных решений трудных вопросов. Цветовидный совет также допускает, что группа может расколоться во время определенных споров, несмотря на усилия для поддержания постоянной обстановки примирения, единства и консенсуса. Недостаток цветовидного совета — возможность сильной конкуренции и увеличения влияния более красноречивых участников группы, в то время как неуверенные в дебатах будут терять свою «привлекательность». Цветовидный совет может содействовать спору, а не взаимопониманию и акцентировать внимание на эффективности чьей-либо риторики, а не на преимуществах идеи, которую они защищают.

Мозговой штурм

Если ваша группа озадачена специфической проблемой или хочет поддержать творческое решение, можно приостановить линейное обсуждение и попробовать мозговой штурм. Это работает лучше всего, когда все собираются плечом к плечу вокруг листка бумаги или классной доски так, чтобы каждый мог записать идею, которая пришла на ум. Для простых решений (например, выбор названия, слогана для баннера) участники просто выкрикивают идеи, «попкорнят». Как только вы что-то придумали касательно обсуждаемого вопроса, вы выкрикиваете это, наращивая творческую энергию группы, увеличивая темп, и все остальные также «выбрасывают» свои идеи, что похоже на приготовление попкорна. В идеале, когда все предложения сделаны, выбирается наиболее понравившийся всем вариант, уже записанный на листке бумаги.

Более сложные решения требуют большего взаимодействия. Если у вас есть идея, пример, хороший пример плохого примера, просто начните рассказывать о нем целой группе или человеку, находящемуся рядом с вами. Попробуйте и слушать всех сразу, и использовать все услышанное в своем следующем предложении. Если вы видите, что кто-то не участвует, обратитесь к ним внимание, спросите, что они думают. Все должны поучаствовать хотя бы единожды. Более хаотично, более творчески. Если все удастся, весь поток идей сольется в один энергичный, надежный план или идею. А в конце никто не будет знать, чья это была идея, — она будет принадлежать всем.

Физическая зарядка

Если энергия группы спадает или собрание скучно тянется в течение долгого времени, может быть полезным сделать небольшой перерыв на несколько минут, чтобы потянуться, размяться, сходить в ванную. Физзарядка может сломать монотонность, а люди после нее будут энергичнее.

Опрос мнений

Во время дискуссии по некоторому вопросу бывает полезным узнать, что думают все участники обсуждения. Например, вы высказали опасения по по-

воду чьего-то предложения. Это не серьезная проблема, и вы готовы снять свои возражения, если никто вас не поддержит. Вы всего лишь хотите знать, только ли вы так воспринимаете ситуацию или есть другие люди, которые разделяют вашу точку зрения, но они просто не высказались. Или, может быть, кто-то выскажет возможное гипотетическое возражение, играя роль «адвоката дьявола», а затем вся группа обсудит это возражение. Возможно, вам интересно, действительно ли среди вас есть сторонники этого возражения или просто каждый думает, что возражает кто-то другой? Предложите проголосовать руками в манере «согласна(ен)/ не согласна(ен)». «Поднимите руки те, кто считает, что нам надо устроить благотворительный концерт в следующем месяце». «Поднимите руки те, кто считает, что блокада улицы 1 мая оттолкнет от нас местных жителей». Такие голосования полезны, чтобы почувствовать настроения всех людей, участвующих в дискуссии. Но следует быть осторожными: выражение мнения большинства потенциально может оказать давление на представителей меньшинства. Практика консенсуса означает, что мнение каждого имеет значение, но в ситуации, когда кто-то обнаруживает себя в явном меньшинстве, он может смолчать. Не используйте подобное голосование по противоречивым вопросам или касаясь вопросов, которые могут расколоть группу. Вместо этого лучше потратить еще время на дискуссию.

Проверка ощущений

В какой-то момент во время каждого собрания может быть полезно сделать проверку ощущений. Это, по сути, высказывания по очереди на тему того, что каждый из участников собрания чувствует, что в собрании ему нравится, что не очень. Без обратной связи взаимоотношения в группе не могут улучшаться. Проверка ощущений дает возможность каждому сделать пару конструктивных критических замечаний. В сообществе, основанном на доминации и несправедливости, решение проблем не поощряется — предполагается, что вы должны заткнуться и не лезть не в свое дело или позвать милиционеров, чтобы они решили проблемы вместо вас. Чтобы сделать основательную революцию, нам следует научиться решать собственные проблемы. Может быть, сложно указать на ошибки друзьям и товарищам, когда они не правы. Люди думают, что на них психологически нападают, и начинают защищаться. Важно, чтобы группа была безопасным пространством, где участники могут озвучить и обсудить критические мысли.

Умение выражать свои чувства также жизненно важно для группы, решения в которой принимаются на основе консенсуса. Мы живем в патриархальном обществе, и нас учат минимизировать свои чувства. В активистских кругах люди ценят аналитическую связь, политическую грамотность, но не придают достаточного значения социальной и эмоциональной «понятливости». Если наше движение в чем-то и нуждается, так именно в последнем! Для организации захвата деревьев (форма протеста против вырубки лесов, которая обычно выражается в том, что люди залезают на деревья и отказываются слезать, чтобы их не срубили — прим. пер.) или помощи в здравоохранении для бед-

ных не нужен сложный анализ. Не нужно обладать способностью отличить анархистов НКТ¹ от толстовцев для того, чтобы разгромить военкомат. Хороший анализ нужен для создания эффективной стратегии, но для того, чтобы группы были сплоченными, а движение сильным, нам необходимы социальные навыки и эмоциональная чувственность. Активистам не хватает этих навыков, потому что даже их значимость не признается.

Выпускной клапан

Если на собрании кто-то делает что-то, что вас задевает, или же если со временем атмосфера накаляется настолько, что вы уже не можете на равных участвовать в работе группы, попросите выпустить пар. Поскольку в группе, основанной на консенсусе, самым важным является единство, а единство возможно только в случае, если члены группы довольны (нет централизованной власти, которая заставляет кого-либо оставаться в группе), серьезный внутренний конфликт должен иметь высший приоритет по сравнению с политическими обсуждениями, планированием действий или какой-либо другой активистской деятельностью.

Если кто-то просит выпустить пар, дискуссии останавливаются, и группа должна быть проинформирована о проблеме. Другим членам группы следует попытаться решить возникшую проблему. Если это невозможно в рамках одной дискуссии, обеспечьте возможность общения по этому вопросу. Если все согласны, можно продолжить решать рабочие вопросы и попытаться завершить собрание, имея в виду всплывшие чувствительные моменты. Если это невозможно, участники группы могут заняться автономной деятельностью, где это необходимо в текущих проектах группы, пока членам группы не удастся решить проблемы.

Например, одна группа планировала кампанию против вырубki леса — и вдруг на встречах начались серьезные проблемы в плане межличностного общения. Случилось несколько серьезных конфликтов, и члены группы не смогли прийти к согласию в том, как общаться и как принимать решения. Некоторые даже не хотели говорить о своих проблемах, в то время как другие чувствовали, что если не удастся договориться о приемлемых формах общения, то возобладает правило «кто сильнее, тот и прав», ситуация, при которой более напористые люди будут убалтывать всех остальных. Группа приостановила работу над кампанией и сосредоточилась на поиске общего базиса, фундамента для взаимодействия членов группы. В то же время участники группы имели полную свободу действовать автономно в подготовке к кампа-

1 **Национальная конфедерация труда (НКТ; от исп. CNT — Confederación Nacional del Trabajo)** — испанская конфедерация анархо-синдикалистских профсоюзов, коллективный член Международной ассоциации трудящихся (МАТ; от англ. IWA — International Workers Association; исп.: AIT — Asociación Internacional de los Trabajadores). Исторически тесно связаны с анархистской организацией Федерация анархистов Иберии.

нии против вырубки, либо попытаться остановить вырубку самостоятельно, в индивидуальном порядке или небольшими группами.

Поскольку в свободной, антиавторитарной группе никому не нужно никакое разрешение на деятельность, работа по построению группы не должна вступать в противоречие с внешним активизмом. И то, и другое возможно одновременно. Утверждая, что сосредоточение внимания на проблемах группы делает ее менее эффективной, человек поощряет все больше и больше проблем внутри группы, в то же время лишая ее эффективных механизмов решения возникающих проблем. Правительства оказались в том положении, в котором они находятся, в том числе по причине использования похожего механизма.

Инструменты, используемые при принятии решений консенсусом

Ситуация Инструмент	Усталость (низкий уровень энергии)	Гиперак- тивность	Слишком много идей	Нет идей	Напряжен- ность или конфликт в группе	Не- равное участие
Шаг вперед, шаг назад	-			-		+
Минутка на размышление	-	+		+	+	
Движение по кругу	+	-			-	+
Партнерство	-	+	+	+	+	
Физическая зарядка	+				+	
Опрос мнений			+		-	+
Проверка ощу- щений	+				+	+
Выпускной клапан					+	+

«+» — инструмент полезен в данной ситуации

«-» — инструмент контрпродуктивен в данной ситуации

«нет отметки» — инструмент неэффективен или может иметь противоречивый эффект

СТРУКТУРА ВСТРЕЧИ

Консенсус — органический, а не механический процесс. Гибкая адаптация к меняющимся условиям более важна, нежели какой-то жесткий сценарий. Активистами разработано множество различных инструментов для использования во время выработки консенсуса. Достаточно важно понять, как определенные свойства ваших встреч или самой группы влияют на эффективность использования того или иного инструмента.

Тип встречи имеет решающее значение для того, насколько формальной (ориентированной на фасилитаторские «процессы») она должна быть. Если предполагается долгое заседание, может быть дело пойдет более гладко и легко, если все будут следовать формальному дискуссионному процессу, то есть вопрос за вопросом, информируем — обсуждаем — предлагаем — решаем. Хороший фасилитатор может помочь людям не уйти от темы. Также если встреча должна быть недолгой, фасилитатор, особенно лично не заинтересованный в проблеме, может быть очень полезен. Если решение вопроса должно быть безотлагательным, люди могут прийти к консенсусу вербально, без всяких голосовательных сигналов. Если на встречу пришло большое количество людей, большой формализм может быть полезен. Осторожная оценка настроений и хороший наблюдатель за эмоциями крайне важны на больших собраниях. Подумайте о том, чтобы использовать очередь с приоритетами, чтобы гарантировать более широкое участие и предотвратить монополизацию дискуссии несколькими людьми с хорошо подвешенным языком. Наблюдатель за настроением должен уделять особенное внимание людям, которые чувствуют себя исключенными из обсуждения.

Если на встрече присутствуют различные группы людей, недостаточно хорошо знакомых друг с другом, может быть полезным «растопить лед», использовать процедуры партнерства и проверки ощущений. Если на встрече есть ядро давно знающих друг друга активистов и небольшое число новичков, очень важно быть максимально открытыми по вопросу того, какие процедуры используются на встрече, разъяснять суть всех инструментов облегчения дискуссии. Не бойтесь попросить новичков понаблюдать какое-то время за ходом обсуждения, чтобы они поняли, как это все работает, прежде чем они смогут присоединиться к дискуссии на равных. Вместе с тем, стоит незамедлительно отвечать на все вопросы, которые у них возникают.

ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЯ В ОТСУТСТВИИ ЧАСТИ ГРУППЫ

Является ли консенсусом решение, принятое на встрече, где отсутствует часть членов группы? Группа должна принимать решения по различным вопросам, и очень редко бывает, чтобы все члены группы смогли посетить встречу. В конечном счете, пропуская встречу, вы пропускаете обсуждение решений, принятых на этой встрече. Все же есть набор средств, которые может использовать группа для поощрения максимального участия в принятии решений. Прежде всего, убедитесь, что в вашей группе все в курсе о предстоящей встрече. Не ждите наступления ночи, чтобы отправить сообщения по почте, не полагайтесь исключительно на электронную почту, если, конечно, вы не уверены, что все в группе страдают интернет-зависимостью. Также не стоит устраивать встречи продолжительностью по три часа, только чтобы принять решения в самом конце, когда большинство уже давно ушло. Если ваше решение отличается монументальным значением, следует растянуть удовольствие

на несколько встреч, чтобы дать людям несколько возможностей внести свой вклад в процесс.

Группа, может быть, захочет оставаться гибкой в вопросе того, когда принимать решения. Если на встречу мало кто пришел, то можно в самом начале решить, насколько приемлемо в данном случае принимать определенные решения, в зависимости от важности вопроса, его срочности, того, сколько людей явилось на встречу, и от того, присутствуют ли критически важные для этого проекта люди. Всегда следует быть искренними в том, почему решение отложено. Простым способом создания неформальных лидеров в группе является тенденция не принимать никаких решений в отсутствие членов группы с наибольшим авторитетом.

Если группа основана на некоей форме членства, как, например, в кооперативе сотрудников какого-то заведения, и предполагается примерно равное участие всех членов коллектива, не лишено смысла договориться о кворуме или о минимальном числе участников коллектива, которое необходимо для принятия решений различной важности.

АЛЬТЕРНАТИВНОЕ ГОЛОСОВАНИЕ

Важно отдавать себе отчет в том, что люди не могут, да и не должны, соглашаться во всем. Можно предположить, что мы способны договориться по общим ожиданиям и вопросам ответственности членов группы и по стратегическим задачам. Группы людей во многих сообществах использовали консенсус в качестве инструмента принятия решений в течение всего периода существования человечества. Нельзя ожидать, что мы сойдемся во вкусах относительно искусства, предпочтений или других крайне индивидуальных особенностей поведения, которые могут пересекаться с деятельностью группы. В некоторых случаях, договариваться и не надо: группы, основанные на консенсусе, не должны навязывать конформизм, заниматься микроменеджментом наклонностей и вкусов отдельных своих членов. Например, если идет работа по созданию протестных плакатов для акции перед офисом домовладельца, жестоко эксплуатирующего самых бедных, не имеет смысла достигать консенсуса по конкретному содержанию каждого плаката. Каждый свободен изготовить собственный, используя собственное суждение и художественные дарования.

Иногда вопросы личных вкусов и художественного творчества должны обсуждаться в группе. Сотрудничество в искусстве обычно притупляет творческий потенциал каждого участника в отдельности. Например, если группа выпускает зин² о DIY-здоровоохранении, можно составить список вопросов, которые должны быть освещены в зине, потом дать возможность каждому добровольно взять личную ответственность за отдельную секцию. Используйте компиляцию материалов для выражения многообразия голосов в вашей груп-

2 **Фэнзин, или зин**, (*англ. fanzine, от fan magazine*) — любительское малотиражное периодическое или непериодическое издание (журнал, информационный бюллетень, фотоальбом, альманах и так далее).

пе. Если совместный проект требует композиционной целостности, например, если вы делаете фреску, посвященную вопросам джентрификации³, на стене заброшенного здания, не бойтесь прийти к консенсусу на общем собрании, с тем чтобы принять чье-то видение всего проекта.

Еще один полезный инструмент — это альтернативное голосование. Группа может прийти к консенсусу о том, что по определенному вопросу допустимо провести мажоритарное голосование. Это должно быть исключением из обычного хода принятия решений, и члены группы должны иметь возможность заблокировать итоговое решение, которое принято в ходе такого голосования, в случае радикального неприятия его последствий.

Однажды вновь образованная группа в одном сообществе принимала решение о своем названии. За людские симпатии соревновались пять одинаково привлекательных предложения. Дискуссия не могла изменить отношение людей к тому, какие слова им более приятны, поэтому они решили голосовать. Задачей голосования было выбрать такое название, которое бы не вызывало негативного отношения у кого-либо, а не поиск имени, которое бы всем нравилось, или имени, которое нравилось бы большинству. Поэтому группа использовала сложную форму голосования, когда каждый участник написал три наиболее понравившихся ему варианта в порядке убывания предпочтений. Первые позиции получали три очка, вторые — два, третьи — одно. После того, как суммы очков для каждого варианта подсчитали, от наименее популярных предложений отказались. Участники группы стали обсуждать свои чувства по отношению к оставшимся вариантам. Потом провели еще одно вспомогательное голосование, аналогичное первому. В конечном счете, все сошлись на названии, которое в большинстве своем было вторым наиболее понравившимся названием в списках — ничьим первым вариантом оно не оказалось, поэтому никто как бы и не «победил» в голосовании, но это было название, которым все в итоге оказались довольны. После процедуры голосования, группа использовала инструменты консенсуса для установления того, все ли довольны итоговым решением и считают результат честным.

Вы можете придумать иные формы альтернативных голосований. Еще один хороший метод — дать людям определенное количество очков, которые можно использовать как в качестве позитивного, так и в качестве негативного голоса. Это может помочь в задаче устранения тех вариантов, которые нравятся большинству, но которые вызывают категорический протест меньшинства. Также хорошей мыслью при альтернативном голосовании может быть

3 Джентрификация, или гентрификация, (англ. *gentrification*) — реконструкция и обновление строений в прежде нефешенебельных городских кварталах либо согласно программе запланированного городского восстановления, либо в результате решений, принимаемых профессионалами и управляющими. Независимо от того, запланирована или не запланирована джентрификация, беднейшие жители часто переселяются, а их потребности не принимаются в расчет. Этот процесс иногда называют городской рециркуляцией.

постепенное уменьшение позиций для голосования в результате нескольких раундов. За один раунд голосования может сложиться ситуация, неприятная или удивительная для многих членов группы. Некоторое количество раундов голосования позволит членам группы более корректно прийти к наилучшему решению.

Существует еще один тип ситуаций, при котором альтернативное голосование может оказаться полезным инструментом в рамках системы консенсуса. В очень больших группах, особенно когда люди не знают друг друга достаточно хорошо, процесс консенсуса может быть очень трудозатратным способом принятия решения по какой-нибудь эффективной стратегии. Такая ситуация часто возникает в группах, планирующих крупные акции или мобилизации. Зачастую при возникновении подобной ситуации большая группа может согласиться по общей теме для акции, а потом мелкие группки или аффинити-группы внутри коалиции могут детализировать планы своего непосредственного участия в более мелких дискуссионных группах. В то же время иногда большая группа должна принять более детализированное решение. В этом случае личные идеи каждого могут быть легко выкинуты за борт: у каждого из участников оказывается очень мало времени для выражения своего мнения; принятие комплексных или детальных стратегий может быть затруднено. В подобных ситуациях может быть полезным использовать консенсус для определения общей темы или набора параметров, затем достигнуть соглашения касательно системы голосования для выбора конкретной стратегии. После того, как отдельные личности или группы личностей внутри коалиции сформулировали свои личные планы, группа обсуждает и пересматривает свои планы, и голосует с целью выбрать наиболее предпочтительный. При корректном использовании подобный метод не разрушит дух консенсуса, потому что каждый отдельный план будет удовлетворять параметрам группы, а любые спорные моменты не будут настолько фундаментальными, чтобы заблокировать решение.

Использование процесса достижения консенсуса для принятия решений может быть контрпродуктивно в гуще событий, например, во время протеста, когда решения надо принимать быстро. Сплоченная группа должна заранее договориться по вопросам стратегии и целей, а также об эффективном методе принятия частных решений во время акции, когда коммуникация внутри группы может быть затруднена. Обычно помогает, когда четкие роли приписываются заслуживающим доверия членам группы с соответствующими навыками. Во время уличного действия это могут быть скауты, ответственные за коммуникацию, ответственные за перемещение. Антиавторитарные группы не должны бояться лидерства в этом контексте: эти позиции временные, существуют только в рамках цели, поставленной группой, и никакими полномочиями к принуждению «лидер» на самом деле не наделяется. То есть, если в какой-либо момент человек, исполняющий роль лидера, предаст доверие группы, каждый член группы имеет власть «заблокировать» его решение, отказаться, отделиться, потребовать перераспределения ролей. Группа, вовлеченная в прямое

действие или конфронтационный протест, просто-напросто не может провести собрание во время полицейской погони, хотя, к сожалению, в прошлом анархисты неоднократно делали именно это. Вместо этого целесообразнее использовать специально адаптированный для подобных ситуаций процесс принятия решений, основанный на консенсусе. Он не отличается от практики использования делегатов во время выступлений на советах, назначения координаторов по конкретным вопросам (связи с общественностью, сбор средств и т.п.) во время кампаний. Группа соглашается по вопросам цели, а конкретная личность облечена доверием проследить за выполнением конкретных частных моментов для достижения цели.

Хороший способ для вашей группы решить, как наилучшим способом использовать консенсус в конкретной ситуации, — это ясно понять, хотите ли вы поощрить деятельность или безделье. Процесс достижения консенсуса, описанный в большей части этой книги, поощряет бездействие, то есть, если консенсуса достичь не удастся, группа не предпринимает никаких действий. Во многих ситуациях это полезно, потому что сохраняет единство группы, но в ряде случаев — не важно, происходит ли противодействие полицейскому наступлению во время протестов или это реакция на значительный конфликт внутри коллектива — бездействие недопустимо. В таких ситуациях разумно сформулировать способ поощрить деятельность.

КОНСЕНСУС МИНУС ОДИН?

Некоторые группы любят использовать метод «консенсус минус один», то есть для блокирования решения нужно двое, а не один. К полному консенсусу не стремятся, либо в нем нет нужды. Эта практика отражает веру в то, что один человек, возражающий против мнения коллектива, скорее всего, просто слишком упрям. А вот если уже двое против, то, значит, стоит прислушаться. С подобным утверждением можно соглашаться или нет. Но причина, которую чаще всего называют сторонники использования метода «консенсус минус один», — это то, что предотвращаются попытки саботажа работы всей группы одним-единственным человеком. Не важно, кто этот человек: полицейский осведомитель, душевно нездоровая личность, самоуверенный и нежелающий сотрудничать активист, социально неадаптированная личность, неспособная понять идею консенсуса, или просто случайный придурок. Подобный страх саботажа контрпродуктивен сам по себе. Консенсус должен обладать иммунитетом к саботажу более чем какой-либо другой метод принятия решений. Если, конечно, не относиться ко всей затее с формальных или неконфронтационных позиций, простиупающих из-за идеи «консенсус минус один».

Не стоит относиться к консенсусу как к формальному процессу. Его работа не обеспечивается эффективными ограничительными законами. Метод консенсуса работает, потому что в этом заинтересована вся группа. Попытка избавиться от страха дисфункции группы при помощи введения правила, существенно ограничивающего права и власть участников группы, — крайне

неэффективная реакция на угрозу. Это результат воспитания в авторитарном, легалистском обществе. Все участники должны активно реагировать на сбой в функционировании группы, не должно быть места пассивности по причине того, что «у нас есть правила». Группы, где решения принимаются на основе консенсуса, антиавторитарны. Их принцип — добровольное объединение. Если в рамках некой группы у вас плохо получается взаимодействовать и нет желания это исправить, то нет причины оставаться в группе — ни ради себя, ни ради группы. Если вы этого не понимаете, то другие члены группы должны сказать вам об этом и, в случае необходимости, попросить вас уйти.

Когда группа соглашается с правилом «консенсус минус один», на самом деле, происходит отказ от ответственности за разногласия внутри группы, то есть противоречия будут расти и распространяться в результате попустительского, поощряемого таким правилом. В любой ситуации, когда несколько человек в группе приходят к тщательно обдуманному, взвешенному суждению, что определенный член группы является источником серьезных проблем и срывов в функционировании группы, им следует обсудить варианты действий, возможно, со всеми участниками коллектива, кроме «проблемной» личности. После этого следует поговорить с этим человеком так, как принято в вашем коллективе.

Если на собрания начинает приходиться какой-то случайный придурок, и после серьезного разговора по душам ситуация не меняется, такого человека следует исключить из группы. У каждого есть право быть дураком и жить с последствиями своего выбора. У вашей группы есть право принимать решения в пространстве, свободном от идиотов. Если кто-то просто не способен понять идею консенсуса, предложите ему ваше время, терпение и помощь в том, чтобы разобраться с этим. Если встречных усилий не последует, доведите до сведения такого человека, что ему лучше поискать группу единомышленников. То же самое справедливо в отношении упрямых, эгоистичных и самовлюбленных активистов. Позволять подобным людям принимать активное участие в работе группы без попытки повлиять на их поведение и просто обходить неудобные блоки при помощи правила «консенсус минус один» — ужасное решение. Разберитесь с проблемой! Если в группу вступил человек с умственными проблемами (не важно, из-за травмы или болезни), которые заставляют его непреднамеренно срывать дискуссии или саботировать консенсус, игнорирование его «блоков» (и, вне всякого сомнения, игнорирование его высказываний) — снисходительный, невоодушевляющий и нечестный способ решения проблемы. Поговорите с человеком, убедитесь, что ему будет оказана вся необходимая помощь, попытайтесь найти такие виды деятельности, в которые он может быть вовлечен в конструктивном ключе.

В худшем случае, если полицейские агенты-provokatory проникли в вашу группу и намерены сорвать ее работу, «консенсус минус один» — абсолютно бесполезная попытка решить проблему. Нет никаких причин, почему правительство не сможет внедрить более одного агента, если все, что им нужно,

— это саботировать принятие решений в вашей группе. Скорее всего, нельзя будет с уверенностью сказать, кто является полицейским провокатором, а кто — нет. Да это и не так важно. В среде белых активистов, замороченных на интернет-безопасности, больше вреда движению было причинено в результате обвинений в работе на правительство (обвинения, скорее всего, раздавались из уст вполне уважаемых, хоть и параноидальных, активистов), чем в результате деятельности реальных тайных агентов. Ключевое правило этики безопасности: «не обязательно быть копом, чтобы выполнять их работу». Если кто-то является источником проблем, с ним стоит поговорить независимо от того, кажется он вам агентом или нет. Если человек не пойдет навстречу, исключите его из группы. Эмоционально здоровая группа с нормальным межличностным общением — лучшая защита от тайных агентов. Работу такой группы сложно саботировать, а собрать информацию о ее незаконной деятельности вообще невозможно, пока вы не станете обсуждать «что-то такое» с незнакомыми людьми в местах, где возможно прослушивание.

ФОРМУЛИРОВКА МИССИИ И ПРИНЦИПЫ ЕДИНСТВА

Хорошим инструментом для эффективной группы является заявление о целях группы и принципах единства. Если нет согласия о базовых ценностях, о каком консенсусе может идти речь? Если у всех есть общее представление о структуре, предназначении и целях, которые преследует группа; если все понимают принципы коммуникации (например, быть открытыми для критики, уважать мнение других), принципы активизма (антирасизм, антисексизм, дружелюбие по отношению к гомосексуалистам и т.п.), у вас есть мощный базис для достижения консенсуса в различных проектах, акциях и кампаниях.

РАБОЧИЕ ГРУППЫ

Если у группы много работы (например, планируется конференция), можно разбить коллектив на рабочие группы. Рабочая группа — это часть общей группы, которая собирается вместе для обсуждения и планирования определенной задачи. Рабочие группы для организационного планирования конференции могут отвечать за связи с общественностью, обеспечение жильем, сбор средств, обеспечение проезда и т.п. Рабочие группы позволяют освободить время на общих собраниях для вопросов более глобального характера, дают возможность одновременно и более четко планировать различные мероприятия, позволяют людям работать над проектами, в которых они более всего заинтересованы. Ваша группа может дать рабочим группам разные уровни автономности в том, что касается способов встреч и полномочий по конкретным вопросам. Рабочие группы могут встречаться в заранее оговоренное время (например, в определенное время в ходе общих встреч все разбиваются на рабочие группы) или же проводить свои собственные встречи независимо от общих встреч коллектива с тем, чтобы тратить на свои частные задачи столько времени, сколько им необходимо, чтобы планировать встречи рабочей группы на такое время, когда все участники могут прийти. Что касается полномочий

по принятию решений, существует несколько вариантов. Может сложиться ситуация, когда разумно позволять рабочим группам принимать важные решения (касающиеся стратегии и акций) самостоятельно, но возможно и обратное: группы могут принимать решения только по менее важным, логистическим вопросам. Может быть, вы решите, что рабочие группы могут только исследовать и обсуждать вопрос, а потом выдвигать предложения для принятия решения всем коллективом. В любом случае, рабочие группы должны регулярно сообщать о своей деятельности всему коллективу, чтобы каждый был в курсе происходящего.

АВТОНОМНОЕ ДЕЙСТВИЕ

Могут быть моменты, когда вам захочется действовать автономно (самостоятельно или в малой группе без предварительного одобрения основного коллектива). Важно, чтобы в любом антиавторитарном сообществе у людей была возможность так поступить. Автономное действие может быть более эффективным или более безопасным для нелегальных акций. Подобная деятельность может зажечь искру инициативы в вашей группе или активистском сообществе, а может, просто вы чувствуете необходимость сделать это, и все. Автономная деятельность не должна представлять проблемы, пока не саботирует более крупную кампанию вашей группы, не подвергает риску других активистов, не использует ресурсы коллектива и не ведется от имени всей группы.

СТИХИЙНЫЙ КОНСЕНСУС

На многих собраниях или иных групповых мероприятиях, на самом деле, нет нужды принимать решения по важным вопросам. Очень часто люди собираются только для того, чтобы сделать объявления, рассказать о деятельности рабочей группы, обсудить логистические детали проекта, который уже на всех парах движется к завершению. В таком случае нет смысла использовать все эти инструменты упрощения принятия решений или структуры консенсуса. Вместе с тем идея придерживаться той же базовой схемы не лишена смысла по ряду причин. Использование того же самого базового процесса позволяет в будущем подключить все необходимые инструменты, когда это станет необходимым, позволяет практиковаться в этой методике. Иначе может быть неудобно и сложно после нескольких месяцев расслабленных обсуждений использовать формальный процесс. Некоторые группы, принимающие решения методом консенсуса, так долго придерживались неформальных обсуждений, что потеряли какую-либо идентичность, нажили кучу межличностных проблем внутри группы и вовлекли новых участников, которые, как потом выясняется, не поддерживали идеи консенсуса и даже не подозревали о том, что их группа, на самом деле, «принимает решения консенсусом».

Также полезно использовать механизмы, поощряющие обратную связь и помогающие людям говорить о проблемах, которые иначе будут спрятаны в долгий ящик в ходе неформального обсуждения. И когда новые люди прихо-

дят на собрания, возможность лично наблюдать базовые принципы консенсуса демистифицирует для них сам процесс, делает его менее пугающим и путанным и подготавливает людей к моменту, когда принятие решения по важному вопросу потребует использования таких инструментов и процессов, которых эти люди никогда раньше не встречали. Например, имеет смысл иметь фасилитатора, человека, следящего за настроением, и писаря на каждой встрече. Те, кто вызываются добровольцами на эти роли, могут в зависимости от ситуации решить, насколько активную роль они должны играть. Если собрание оказывается более сложным, чем ожидалось, часто полезно, когда люди, уже выбравшие для себя одну из этих функций, помогают в проведении собрания. Также следует сделать традиционными для группы те или иные формы обратной связи. Одна активистская организация всегда проводит проверки ощущений в конце своих встреч независимо от того, насколько неформальной и малочисленной была встреча. Этот инструмент дает людям возможность высказаться касательно того, нужно ли лучше организовывать подобные встречи в будущем, или выразить какие-то свои беспокойства. Также это — один из самых простых для новичков инструментов консенсуса. Проверка ощущений дает новичкам возможность почувствовать, что их ценят, ощутить себя более уютно в незнакомой обстановке, рассказать о своих впечатлениях от процесса принятия решений — бесценные замечания для других членов коллектива.

Следует, как и всегда, использовать собственное суждение в том, что касается разумной степени формальности. Использование большего количества формальных процедур, чем это необходимо, может быть удушающей и крайне бюрократической практикой. Использование недостаточного набора дает возможность более ораторствующим типам доминировать во время дискуссии и может привести к решениям, которые не принимают в расчет мнения существенной части коллектива. Часты случаи, когда после вроде бы неформального обсуждения один человек покидает его с чувством, что группа приняла определенное решение, а другой человек либо имеет иное представление об этом самом решении, либо полагает, что и вовсе никакого решения достигнуто не было.

ЗНАТЬ О ДИНАМИКЕ ГРУППЫ

ЧТО МЫ ИМЕЕМ В ВИДУ ПОД ДИНАМИКОЙ ГРУППЫ?

Динамика группы — характер взаимодействия, общения, деятельности и ответственности. Ведет ли себя кто-то снисходительно, агрессивно или патерналистски? Кто говорит больше, а кто меньше? Кто задает вопросы, а кто делает заявления? Чьи идеи группа принимает и реализует, а чьи игнорирует? Кто делает всю занудную работу, чтобы воплотить планы в жизнь, а кто получает лавры? Понимание этих моделей позволит вашей группе оставаться здоровой.

НЕПРОСТИТЕЛЬНО КРАТКОЕ ИЗЛОЖЕНИЕ ОБЩЕЙ ДИНАМИКИ ВЛАСТИ

Наблюдение за динамикой власти в вашей группе требует комбинации чувствительности и практики. Конечно, личные качества и особенности имеют больший вес по сравнению с обобщенными моделями социального гнета (в зависимости от того, насколько плотно взаимодействует ваша группа), но знание о репрессивной динамике, возвращаемой в обществе, позволит избежать ее проникновения в группу. Вот некоторые основные моменты.

Гендер. Плохая гендерная динамика может быть представлена ситуацией, когда мужчины ответственны за принятие решений, занимаются интересными, яркими акциями, тогда как женщины заняты неблагодарной, рутинной работой «в тылу» и логистикой. Мужское мнение ценится выше, чем женское, так же, как и «мужские» навыки (например, анализ и осведомленность в политике), тогда как навыки общения и эмоциональные переживания недооцениваются. Что касается квир (от англ. queer — термин для обозначения всего отличного от гетероцентристской модели поведения; квир-идентичность позволяет одновременно сделать политическое заявление против гетеронормативности и вместе с тем отказаться от традиционной политики категоризации идентичностей — прим. пер.), то они либо будут маргинализированы, либо вынуждены будут подстраиваться под бинарную гендерную модель и выполнять мужскую или женскую роль. Хорошая гендерная динамика допускает бесконечный размах гендерного выражения. Вместо того, чтобы быть разделенным на два полюса, каждый сможет развивать свои сильные стороны и работать над своими слабостями, в то же время предоставляя друг другу убежище от патриархальных динамик внешнего мира.

Возраст. Плохая возрастная политика может включать в себя ситуацию, когда взрослые недооценивают или патерналистски относятся к молодым, а молодежь маргинализует или отвергает старшее поколение. Хорошая возрастная политика позволит всем членам группы не обращать внимания на возраст, учиться вместе без зазнайства, без предположений, что с возрастом приходит мудрость / отсталость. Каждый осознает, что все находятся на

разных ступенях в познании разных вещей и что личный опыт необязательно применим к остальным.

Класс. Плохая классовая политика может включать в себя ситуации, когда люди с высшим образованием снисходительно относятся к бедным активистам или, используя академический жаргон, «убеждают» их, или исключают их из обсуждения. Не редки случаи, когда активисты с высшим образованием злятся, если люди с более скромным прошлым возражают им; часто такие активисты имеют собственные представления о том, как нужно «помогать» бедным. Менее распространенная проблема — это отрицание выходцами из богатых семей собственного опыта и «превращение» их в бедных (эти люди считают, что их опыт не имеет значения — прим. пер.). Хорошая классовая политика позволит каждому спокойно признавать свою классовую принадлежность, уважать и учиться у других людей, несмотря на классовые различия. Люди из разных классов смогут признать порочность конкретно их социально-экономической прослойки (т.к. капитализм развращает все вокруг), а более богатые люди должны будут согласиться, что их богатство получено при помощи эксплуатации бедных.

Раса. Плохая расовая политика может включать в себя ситуации, когда «белые» выделяют или исключают «цветных», либо заставляют их соответствовать культурным ожиданиям «белых». Также среди «белых» распространено мнение, что проблемы расизма — вина государства и корпораций, поэтому они обороняются, когда их уличают в проявлениях расизма. Вместо этого многие «белые» активисты квалифицируют расизм как форму классового угнетения. Хорошая расовая политика обеспечит культурную гибкость, позволит вести конструктивную критику и здоровые дискуссии по теме расы и расизма. «Белые» активисты не будут бояться потерять контроль и позволить «цветным» активистам изменить их мнение и концепцию активизма.

«ПРОБЛЕМНЫЕ» ЛИЧНОСТНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ

Знание распространенных моделей поведения, которые мешают групповому консенсусу, поможет вам не допускать такого поведения со своей стороны, узнавать его в других людях и препятствовать такому поведению.

Вот краткий перечень основных ошибок.

Излишняя говорливость. Говорить с легкостью, конечно, замечательно, но говорить так много, что никто и слова вставить не может, нечестно. К тому же многие такие «говоруньи» говорят бессвязно и не по делу. Если повестка дня большая или собрание жестко ограничено по времени, то вам нужно подумать дважды: действительно ли нужно сказать то, что вы хотите сказать? Помните, что каждое ваше высказывание сокращает время выступления кого-то еще. Попробуйте один раз во время собрания не говорить вообще ничего. Обратите внимание на свои ощущения, а также на то, стали ли люди, которые обычно говорят немного, говорить больше?

Необщительность. У вас могут быть свои причины, по которым вы не чувствуете себя уютно и не хотите раскрыться. Но группа не может быть здоровой, пока каждый не сделает шаг вперед, не предпримет усилие, чтобы начать общаться. В процессе нахождения консенсуса важен вклад каждого. Часто люди не высказываются, потому что думают, что не могут сказать ничего блестящего, замечательного. Но как от члена антиавторитарной группы, принимающей решения методом консенсуса, от вас не требуется быть лидером или просто выполнять свои членские обязанности. Группе нужно, чтобы вы участвовали в ее деятельности. Даже простое высказывание о вашем самочувствии поможет группе быть более эффективной.

Одинокий Волк. Замечательно быть самодостаточной личностью, но если вы собрались быть частью группы, то надо учиться сотрудничать с людьми. Польза от работы с другими людьми приходит вместе с обязанностями учиться у них и уметь их слушать. Если вы не можете научиться работать в команде, тогда не зря вас будут называть одиноким волком. Никто не мешает вам сделать все самостоятельно.

Бесчувственность. Как мы можем изменить мир, если мы не способны даже позаботиться друг о друге? Да, конечно, наши мысли заняты вещами «поважнее», но чувства тоже важны, как сами по себе, так и для обеспечения здоровой атмосферы в группе и ее эффективности. Честные и склонные к конфронтации люди могут быть прекрасным дополнением к группе. Люди, которые активно игнорируют и презрительно относятся к чужим чувствам, будут огромной занозой в заднице. Если вы продолжаете ранить чувства других людей, то, возможно, это связано с вашей неспособностью разобраться со своими эмоциями. Работайте над этим.

Излишняя чувствительность. Обратная сторона медали — это то, что нам всем нужно быть толстокожими. Это особенно важно для людей, пользующихся какими-то привилегиями. Угнетенные люди вырастают толстокожими, так как это необходимо для выживания. Привилегированные люди должны быть жестки, чтобы адекватно реагировать на критику и агрессию, которую могут породить привилегии. Распустившиеся юни в ответ на критику сделают человека, который был достаточно храбрым, чтобы вас критиковать, похожим на полного мудака, что уведет внимание от реальных проблем в сторону вашего нормального эмоционального состояния, а это нечестно. Изменять мир — не значит играть и веселиться все время. Черт возьми, даже встречи, и те не сплошное веселье и игры. Не позволяйте своим эмоциям вывести вас из строя, учитесь контролировать их!

Излишняя напористость (самоуверенность). Здесь все легко. Если кто-то с вами не соглашается, не стоит на него «наезжать». Вы можете попытаться убедить кого-то, но сначала поймите его точку зрения. Если вы говорите, а все молчат, то это не значит, что они согласны с вами. Возможно, вы так много говорили, что остальным пришлось сдаться. Учитесь слушать, учитесь вовремя отступить.

Хотите зафиксировать тенденции на собраниях вашей группы? Сделайте список выступающих. Иногда этот список может помочь вам заметить проблемные тенденции, о которых вы раньше даже не подозревали. Вот как это работает. Для начала выберите категорию. Это может быть пол, раса, возраст — все, что угодно. Затем выберите какие-то формы активности, например: выступление, поднятие руки, перебивание, вопросы, какое-то замечание по ходу дискуссии. Потом во время собрания, когда кто-то будет делать что-то из вышеуказанного, отметьте это в соответствующей графе. Например, когда белый участник собрания перебьет кого-нибудь, сделай соответствующую пометку на пересечении полей «белый» и «перебивать». (Убедитесь для начала, что вы отметили общее число людей в каждой категории; только так можно будет сопоставить статистические данные). Вы можете даже записать всех членов группы по именам, а не делить их на какие-то общие категории, если вам кажется, что проблемы группы носят личностный характер. В конце собрания необходимо обнародовать полученные результаты!

Излишняя вовлеченность. У некоторых людей больше времени, которое они могут посвящать активизму. Но это не значит, что такие люди должны контролировать каждый проект, следить за тем, чтобы другие члены группы, ответственные за что-то, выполняли свои задания. Если у вас есть лишнее время, вы можете взять на себя рутинную работу, которая отбивает охоту у людей с меньшим количеством свободного времени чем-либо заниматься.

Невнимательность. Вы думаете только о том, что будете говорить, пока другие люди высказываются? Вы перебиваете людей только потому, что будто бы знаете, что

они хотят сказать? Экстренные новости (если вы слушаете, конечно): люди такого типа редко могут сказать что-то интересное или умное, потому что они никогда ничему не учатся.

Элитизм. Рассказываете ли вы на собраниях шутки, которые понятны лишь немногим? Являетесь ли вы «звездным» активистом, который был на всех самых крутых протестах и даже был арестован за гражданское неповиновение или прямое действие во время протестов против МВФ в Вашингтоне, например? Возможно, вы просто не уверены в себе и хотите, чтобы другие люди ценили вас. Если вы действительно хотите исправить эту ситуацию, то это легко сделать. Иначе получится так, что другие участники группы будут чем-то заняты, а вы не будете им помогать. Нет ничего хуже, чем тусовка, которая хочет только веселиться.

Оборонительность. Это одно из самых худших и одно из самых распространенных явлений. Пожалуй, самый лучший способ не позволить группе вырасти — это принять оборонительную позицию, когда кто-то вас критикует.

Над остальными ошибками можно работать, если только вы прислушиваетесь к тому, что говорят вам другие люди. Самое главное — понять, что все время от времени ошибаются. Наплюйте на свое эго, научитесь слышать критику и работать над ней. Это не суд. Никто не может быть признан виновным или невиновным. Тот факт, «прав» человек в своей критике или «не прав», — вопрос десятый. Если кто-то думает, что есть проблема, значит, она есть, и обязанность всей группы — решить ее.

Когда мы действуем как часть антиавторитарного движения, мы можем совершить миллион ошибок, поэтому мы должны относиться к ним как к чему-то неизбежному. Мы не должны устраивать соревнования на звание лучшего, потому что в таком соревновании группа перестанет существовать как единое целое. Но также не надо упиваться своими ошибками. Мы окружены патологиями, вызванными капитализмом, расизмом, патриархатом, правлением старших, империализмом, и все же нам удастся собираться вместе, чтобы развивать равенство и автономию. Более того, у нас может получиться еще лучше.

ПРИМЕР СПИСКА ВЫСТУПАЮЩИХ (ПО ПОЛУ)

<u>КОЛИЧЕСТВО</u> <u>ЧЕЛОВЕК НА</u> <u>СОБРАНИИ</u>		<u>ВСЕГО</u> <u>КОММЕНТАРИЕВ</u>	
МУЖ	ЖЕН	МУЖ	ЖЕН
111	111 11	111 111	111 111
111	111 11	111 111	111 111
111	111 11	111 111	111 111
		111 111	
<u>ПОДНЯЛИ РУКУ,</u> <u>ЧТОБЫ</u> <u>ВЫСТУПИТЬ</u>		<u>ПЕРЕБИВАЛИ</u>	
МУЖ	ЖЕН	МУЖ	ЖЕН
111 111	111 111	111 11	11
111 1	111		
<u>ВОПРОСЫ</u>		<u>ДЛИННЫЕ КОММЕНТАРИИ,</u> <u>ВЫСКАЗЫВАНИЯ</u>	
МУЖ	ЖЕН	МУЖ	ЖЕН
111	111 111	111 111	111
	111 11	111	

Примечание. Если в вашей группе мужчины и женщины участвуют не на равных, ведите учет активности во время собрания и поделитесь результатами в конце. Проясните проблему и дайте людям понять, как они принимают участие в дискуссии.

ВОЗВРАЩЕНИЕ НА ХОДУ

Во время дискуссии группа может много раз отклоняться от повестки дня или от идеальных моделей общения. Часто это может не наносить никакого вреда и, наоборот, может даже помочь немного расслабиться. Иногда во время или после серьезной дискуссии члены группы могут начать шутить, чтобы снять напряжение. С другой стороны, отклонение от темы может сделать обсуждение более запутанным и стать причиной того, что менее уверенные в себе участники группы перестанут принимать участие в дискуссии. Следите за настроениями в группе и при необходимости возвращайте дискуссию в изначальное русло посредством технического или эмоционального замечания. Даже если вы не фасилитатор и не следите за атмосферой, то вы все равно должны чувствовать себя уютно, чтобы сделать такой вклад во время собрания. Если кто-то меняет тему дискуссии или тормозит процесс обсуждения поднятием вопроса, который группа еще не начала обсуждать, дождитесь своей очереди либо возьмите техническую паузу сразу же после того, как этот человек закончит свое выступление, и озвучьте свое предложение: «Я думаю, что сначала нам надо закончить с этим вопросом, чтобы переходить к обсуждению следующего». Не перебивайте человека, который, по-вашему мнению, меняет тему разговора, потому что может оказаться, что, в конце концов, это выступление имеет отношение к тому, что обсуждается. Если какой-то участник группы перебивает другого, вы можете сразу же прекратить это либо дождаться своей очереди, чтобы высказаться. Если кто-то перебил другого участника два раза или более или если кого-то перебивали несколько раз, перебейте «нарушителя» и укажите на то, что произошло: «Эй, Джилл, по моему, Джек пытался что-то сказать».

ЗАНЯТЬСЯ ПРОБЛЕМАМИ

Иногда проблемы могут затягиваться или быть слишком сложными. Каждая группа рано или поздно столкнется с такими проблемами. Решение таких проблем вашей группой — это одновременно и самая важная, и самая тяжелая обязанность. Игнорирование проблемы приведет к ее разбуханию. Есть несколько видов проблем: проблемы групповой культуры; проблемы, возникающие у нескольких людей внутри группы; конфликты между одним или несколькими участниками группы с другим ее участником; проблемы между двумя людьми внутри группы.

Если у вас есть проблемы с групповой культурой, то нужно поднять вопрос о ее решении. В подходящее время на групповом собрании дайте всем знать: «Ребята, я боюсь, что единственное, что мы умеем организовывать, так это вечеринку». «Я думаю, у нас есть проблемы, касающиеся разделения ответственности и лидерства». «Мне не кажется, что мы можем решить какие-то проблемы или обсудить эмоции этой группы». Возможно, другие также разделяют ваше беспокойство. Если это так, то необходимо, чтобы группа запланировала специальное собрание или более неформальный сбор для обсуждения

проблемы и ее возможных решений. Если никто не разделяет вашего мнения, то не пугайтесь и настаивайте на том, чтобы вас выслушали и приняли во внимание ваши чувства. Основной принцип консенсуса состоит в том, что мнение одного человека ничуть не менее ценно, чем мнение многих. Что мешает другим людям разделить твои чувства? Раса, пол, класс или возраст? Я был свидетелем ситуаций, когда один «цветной» человек высказывал пронизательную и ценную критику, но ни один «белый» участник группы не мог его понять. Если ни один из вышеупомянутых факторов не влияет на ситуацию, группа выслушала вас внимательно, но все равно не может согласиться с вашей точкой зрения, возможно, эта группа вам не подходит. Если это так, то вам будет гораздо приятнее работать с группой, имеющей с вами общие взгляды.

Проблемы между несколькими людьми внутри группы часто выявляют два противостоящих лагеря, разделяющих разные точки зрения. В действительности личные мнения и предпочтения людей гораздо более сложны, но люди часто отвечают на конфликт, ища себе союзников, чтобы противостоять чувствам неуверенности и неодобрения и чтобы больше убеждать себя в верности выбранной позиции. Такая фракционность может затушевывать особенности, которые являются ключом к решению спора консенсусом. Как только стало понятно, что глубокие противоречия разделили группу, обратите внимание участников на эту проблему наиболее доброжелательным, успокаивающим образом. Сконцентрируйте внимание на «лечении» группы, а не на сваливании вины на кого-то. Настаивайте на том, чтобы группа как можно скорее выделила время для обсуждения проблемы. Когда у вас это получится, выскажите свое неодобрение по поводу разделения группы на два противостоящих лагеря. Хороший способ — найти всем по партнеру из противоположного лагеря. Практикуйте выслушивание мнения другого человека с глазу на глаз, старайтесь понять его и затем обсудить пути выхода из конфликта. Дайте достаточное количество времени для того, чтобы пары установили связь, и затем дайте возможность высказать свои идеи и размышления всем парам по кругу. Если проблема требует много времени для разрешения, направьте все усилия группы на это, однако ищите акции, в которых ваша группа сможет участвовать. Деятельность сохраняет социальные связи и позволяет применять на практике решения, вырабатываемые группой. Продолжение деятельности может также помочь избежать неудовлетворенности, которую некоторые могут почувствовать, решив, что работа над общением саботирует деятельность группы.

Если у вас постоянные проблемы с каким-то членом группы, подойдите к этому человеку вне группы и попросите его поговорить с вами. Если этот человек соглашается поговорить с вами, то откровенно расскажите ему о проблеме, но старайтесь вести здоровое общение, а не винить кого-то. Если этот человек отказывается с вами разговаривать или отвергает то, что вы говорите, тогда попросите других членов группы вмешаться и убедить его поговорить с вами. Здесь вы можете выбрать опытного человека, как из группы, так и не из группы, — на ваше усмотрение — чтобы он мог выступить арбитром в кон-

фликте. Знайте, что кто угодно может вмешаться, и вы можете стать причиной расстройства или неудобства для кого-то еще в группе. Если кто-то подходит к вам со своей проблемой, никогда не принимайте оборонительную позицию, а всегда выслушивайте человека. Задавайте вопросы, чтобы понять критику, дайте себе время подумать, прежде чем отвечать. Если вам все равно кажется, что критика неоправдана, то выскажите свое мнение, но, прежде всего, позаботьтесь о восстановлении коммуникации. Если в группе кто-то думает, что существует проблема, значит, она есть, независимо от того, является ли их критика обоснованной или она далека от правды.

Если между двумя членами группы существует конфликт, который достаточно серьезен, чтобы влиять на деятельность группы, то обсудите эту проблему с участниками, которые достаточно хорошо знакомы с обоими конфликтующими. Предложите стратегию для решения проблемы. Очень часто помогает, когда хорошие знакомые этих людей говорят с ними с глазу на глаз. Узнайте, в чем заключается конфликт, и предложите поддержку и помощь. Посмотрите, могут ли они сами выйти из него. Если проблема серьезная, как, например, насилие или эмоциональное давление, то отнеситесь к этому ответственно и уважительно, предложите какую-либо помощь. В случаях, когда явно есть жертва и агрессор, обратите особое внимание на желания жертвы и помогите воплотить их, чтобы реабилитировать человека. В то же время не игнорируйте агрессора или заставьте его убежать и стать проблемой в другом сообществе. Помогите им чувствовать себя в безопасности и ощущать вашу поддержку, когда одновременно требуете от них ответственности, иначе эмоциональные проблемы, которые побудили их к действиям, могут усугубиться. Для более полной информации о том, как вести себя в таких ситуациях, смотри Приложение 4.

ВАЖНОСТЬ КУЛЬТУРЫ

Во многом то, как вы реагируете на проблемы в группе и как вы их решаете, какими вы видите ваши цели и как вы действуете, является результатом культуры. Культура — это мировоззрение, и она, безусловно, присуща любой человеческой активности. Не существует какой-то единственно верной модели поведения: разные группы людей делают все по-своему, по-разному. Вещи, которые нам кажутся обычными, посторонним могут показаться очень странными. (Почему мы поднимаем руку, когда хотим высказаться, вместо того, чтобы перебить выступающего или дожидаться своей очереди? Почему мы делаем заметки вместо того, чтобы все запоминать? Почему мы говорим о вещах как о «процессе»? Мы распространяем анонсы по электронной почте, телефону или из уст в уста? Что для нас приоритетнее: порядок и методичность или же эмоции? Мы общаемся формально или неформально?) И это особенно касается общения. Знание того, какие элементы нашей культуры являются специфичными для группы, очень важно, если вместе собрались люди с различными культурными предпосылками. Это актуально не только для людей из

разных стран; культурные различия распространяются внутри рас, классов, возрастных групп и регионов.

У каждой группы активистов своя собственная культура. Эта культура может быть смесью существовавших ранее культур, но также может содержать новые элементы. Активистам еще нужно убедиться, является ли «мультикультурализм» возможным или хотя бы желательным. Мы не можем создать пространств, где все культуры будут сосуществовать рядом, так как некоторые из них диаметрально противоположны. Можем ли мы создать пространство, где выбранный нами набор культур будет гармонично сосуществовать? Даже сама идея «мультикультурализма» кажется странной для определенных культур. Потенциальная ошибка в восприятии мультикультурализма (не только либеральной его трактовки, но и анархической) состоит в том, что все культуры приравниваются друг к другу, хотя это не так ни с точки зрения их способности обмена с другими культурами, ни с точки зрения того, что все они одинаково хороши для участников группы. Корни культур происходят из экономики, политики и географии, с которыми они тесно связаны. Они логичны и рациональны внутри этих контекстов, но теряют какой-либо смысл и даже становятся опасными, будучи вырванными из данных контекстов (если сам контекст опасен, то культура будет отражать это заболевание). Культура, в которой принято перебивать выступающих, имеет смысл в политической обстановке, когда носителям этой культуры не дают слова. Когда то же самое поведение перекочевывает в условия, где каждый поощряется в своем желании участвовать и говорить (и люди выражают это, к примеру, поднятием руки и ожиданием своей очереди), такое поведение становится непродуктивным. Ни одна культура не стоит выше другой: все они вышли из стечения различных обстоятельств и имеют смысл в разных ситуациях.

Используя консенсус, мы разрабатываем культурное средство, которое рационально использовать нам, как радикалам, борющимся с авторитарной системой. То, как вы используете консенсус на собраниях, отражает особенности культуры вашей группы. Знание этой культуры, возможность ее обсуждения и изменения гарантирует, что люди, имеющие различные культурные предпосылки, лучше включатся в работу, а также то, что групповой процесс будет эффективным в деле достижения поставленных целей.

ПОСТРОЕНИЕ СООБЩЕСТВА

Когда собрание окончено и достигнут консенсус, работа группы далека от своего завершения. Идеалы консенсуса: взаимопомощь, добровольная ассоциация, автономия — могут перерасти в здоровое антиавторитарное сообщество. Важный момент в повышении здоровья вашей группы — построение чувства принадлежности к коллективу. Это может установить точки соприкосновения участников группы, а также увеличить их доверие друг к другу, помочь новичкам быстрее познать культуру группы. Не становитесь еще одной группой выгоревших активистов. Между собраниями и акциями собирайтесь

вместе и веселитесь. Но не становитесь еще одной кликой. Наша работа — не развлечение. Вы должны активно выходить из комфортной для вас зоны, а не тусоваться все время в одной и той же ограниченной сцене. Не допускайте, чтобы ваше сообщество было изолированным. Это можно сделать, активно налаживая отношения с другими сообществами до тех пор, пока вам не будет сложно сказать, где кончается одно и начинается другое сообщество. И когда вы веселитесь, практикуйте различные формы отдыха: на одной неделе панк-концерт, на другой — совместный обед. Слишком узко ориентированная и закрепившаяся активистская культура очень быстро становится просто модным стилем.

Сообщество должно акцентировать внимание на содержании, а не на внешней оболочке. Соответственно, ваше активистское сообщество должно пытаться поддерживать своих членов эмоционально, физически, социально и экономически. Нужно встраивать сильные отношения в сильные сообщества, а сильные сообщества — в сильные движения. Клеем нашей борьбы и нового мира будут не авторитаризм и подавление личности. Мы будем развивать сотрудничество, преследуя общие интересы. Мы будем развивать разнообразие, уважая автономию. Консенсус может быть средством, которое поможет добиться этого.

РАСШИРЯЯ ГРУППОВУЮ КУЛЬТУРУ

Ваша группа может решить расширить свою культуру, чтобы облегчить процесс принятия людей с разными культурными предпосылками. Для этого понадобится больше, чем пара символических жестов и артефактов. Люди, выросшие в обществе, которое воспринимает культуру как продукт потребления, включая некоторых активистов, которые часто присваивают различные культурные символы угнетенных групп, чтобы выглядеть более «разнообразными», имеют тенденцию забывать, что культуру нельзя просто взять и импортировать. Это ключевой момент, который нужно помнить, если вы являетесь частью однородной группы, стремящейся расширить свою культуру. Вы можете распространять только те культурные модели, в которых сами хорошо ориентируетесь. Чтобы расширить культуру организации, вам необходимо наладить контакты с активистами из различных групп, узнать их приоритеты и желания, и ваши общие точки соприкосновения. Будьте одинаково открыты к идее о том, что вы присоединитесь к их группе, они присоединятся к вашей группе, либо вы вместе организуете новую группу вокруг важной для всех проблемы или стратегии. Если же вы просто «вышли в магазин, чтобы купить разнообразия» (частая ситуация, когда «белые» или люди из среднего класса стараются привлечь к себе в группы «цветных» или бедных), значит, вы просто принимаете на себя патерналистскую роль, которая происходит из основных причин изоляции вашей группы или всеобщей сегрегации общества.

Если ваши мечты и ваши желания будущего мира поддерживает совместная работа вне зависимости от границ, таких как раса, класс, возраст, националь-

ность, тогда внешние иерархические системы также не должны быть допущены в вашу группу. Каждый должен одинаково чувствовать себя в безопасности (или одинаково некомфортно, что в малых дозах может оказать положительный эффект). Соответственно, люди с разными культурными предпосылками должны распределять роли, исходя из того, что нет никакой доминирующей культуры. В идеале, каждый должен рассказать о том, как ему наиболее удобно общаться и действовать, а затем вы осмысленно смешаете разнообразие предпочтений в новую, синкретичную групповую культуру. Синкретичная культура имеет преимущество в том, что она приветствует вхождение людей из составляющих эту культуру культур, но ее не следует путать с переходом на многообразность. Групповая культура, созданная в результате альянса между активистами-традиционалистами из Лакоты (племя индейцев в США — прим. пер.) и молодыми «белыми» анархистами со Среднего Запада, все равно будет чужой для старых «белых» пацифистов из Новой Англии и трудовых иммигрантов из Мексики.

По мере продвижения синкретичной культуры вперед ваша группа может почувствовать себя в состоянии неопределенности с неписаными правилами общения, на которые мы часто полагаемся интуитивно, но которые неопределенны, противоречивы и не существуют. Наличие личных связей с людьми из групп с другими культурными предпосылками делает такой переход легче. В одной группе это работает как альянс «белых» и «черных» активистов, организованных против милицейского беспредела; группа функционирует без формального процесса, некоторое время не имеет привычных структур или коммуникационных моделей, пока члены группы не познакомятся друг с другом и не будут чувствовать себя комфортно в компании друг друга. Такой культурный вакуум оставил группу с малым количеством инструментов, поэтому, помимо прочего, в такой ситуации сложно стать лидером или спровоцировать рост и взятие инициативы на себя менее опытными или менее разговорчивыми активистами. К счастью, каждый мог много чего узнать из опыта общения с другими культурами, расами и из построения эффективной солидарности. В конце концов, сильные личные отношения, выросшие между незнакомцами, необходимость, чтобы каждый отвечал за свои действия и был самокритичным, чтобы преодолеть связанный с расой дискомфорт, компенсировали недостаток развития и обеспечили опору для развития смешанной культуры, которая медленно стала заполнять пустоты.

МУЛЬТИКУЛЬТУРНЫЕ ГРУППЫ

Термин «мультикультурный» часто существует в рамках либерального мультикультурализма. Мультикультурализм в этом смысле относится к группам, которые демонстрируют поверхностное равенство через символы разнообразия. Либеральный мультикультурализм не имеет целью достичь согласия или поставить под вопрос господствующую идеологию. Скорее, разнообразие

культур используется как средство игнорирования имеющей место эксплуатации и разрушения большинства этих культур одной доминирующей, которая может быть описана как патриархальная, белая, западная, капиталистическая, государственная и т.д. Мультикультурная (в либеральном смысле) группа будет пытаться набрать людей не из доминантной культуры, но цели и организационная культура группы не должны будут меняться, и должны восприниматься как «нейтральные». Все это сопровождается отсутствием или активным недопущением анализа того, как делится власть внутри группы. В конце концов, единственное доказательство мультикультурализма, которое могут представить такие группы, — это «разноцветное» членство.

На самом деле, мультикультурный подход (не в либеральном его смысле) может быть полезным для разделения культуры и власти в группах, которые по тем или иным причинам не будут развивать собственную культуру. Такая необходимость часто возникает в союзах, сетях и обширных группах, состоящих из активистов из разных сообществ с отличной культурой. Большие группы чередуют различные организационные культуры. Одно сообщество проводит собрание или какое-то событие в свойственной ему манере, а другое сообщество будет проводить следующее собрание по-своему и т.д. Этот метод хорош для ознакомления членов группы с другими культурами. Он также позволяет каждому сообществу работать внутри своей культуры без образования доминирующей или «нейтральной» организационной культуры. С другой стороны, это может привести к осложнению принятия решений или общего понимания последовательности принятия решений, если правила игры меняются от собрания к собранию. Чередование организационных культур лучше всего работает в сетях, которые собираются вместе для того, чтобы поделиться информацией, но не принимают никаких решений.

МОНОКУЛЬТУРНЫЕ ГРУППЫ

Усилиями либералов и прогрессистов в сфере антирасизма был сделан неправильный акцент на видимости разнообразия. Имейте в виду, что строение группы не является лучшим индикатором того, как разделена власть и ответственность в группе, однако иногда группе полезно быть монокультурной, чтобы организовать безопасное пространство или работать более эффективно в рамках той же культуры. Разнообразие внутри вашей группы необязательно должно быть краткосрочной целью. Гораздо важнее, чтобы ваша группа эффективно работала с сообществом, из которого происходят ее участники, одновременно создавая отношения солидарности и ответственности с активистскими группами из других сообществ. К примеру, попытки рекрутировать «цветных» людей в «белые» группы — это гораздо более спорная деятельность, чем работа белой группы с белым сообществом, чтобы поставить под вопрос существующую подавляющую систему, жертвой, иждивенцем и одним из звеньев которой они являются. Работа по антирасизму будет гораздо эффективнее, если «белые» активисты возьмут на себя ответственность за свои

сообщества, порицая расизм, который побуждает бедных «белых» отыгрываться на «цветных» и иммигрантах. Другой пример, это латиноамериканские активисты, которые в целом могут работать более плодотворно с сообществом иммигрантов из Латинской Америки, чем «белые» активисты; потому нет никакого смысла создавать активистские группы, наполовину состоящие из «белых», которые, скорее всего, не знают хорошо испанский язык и не обладают достаточными знаниями по латиноамериканской культуре, не имеют личного опыта жизни в иммиграции в качестве «негражданина». Латиноамериканские активисты также потеряют возможность работать для своего сообщества, присоединившись к белой группе. Самый лучший вариант — это когда каждая активистская группа концентрирует внимание на своем сообществе, но имеет хорошие отношения с другими, чтобы быть способной действовать вместе по вопросам, которые касаются всех.

КОАЛИЦИИ

Коалиция — это организационная структура, которая позволяет большому количеству групп работать вместе над решением общей проблемы. Коалиции наиболее эффективны как временные союзы, выросшие вокруг общей кампании, в которых несколько активистских групп работают на общих началах. После завершения кампании коалиция распадается. Иногда группы, неспособные существовать за счет только своих усилий, будут тяготеть к образованию коалиции, и в случае если коалиция состоит полностью из таких групп, то она станет новой единой группой. Группы внутри таких коалиций не работают на удовлетворение своих нужд, они объединяются вокруг определенной идеологии; они не работают на себя, как на людей, они представляют не свои интересы, а «активистские». Образование коалиции — это не решение проблем групп, которые не имеют никакого влияния внутри своих сообществ, создание коалиции лишь отдалит эти проблемы во времени.

Чтобы хорошо функционировать, коалиция должна состоять из групп, которые эффективно работают в своих сообществах и объединились по определенному вопросу, являющемуся барьером для дальнейшей их деятельности. Скорее всего, не все группы, объединенные в коалицию, применяют одну и ту же стратегию нахождения консенсуса. Если вы организуете коалицию, вам необходимо предусмотреть процесс нахождения консенсуса для принятия коалиционных решений. В принципе, группы остаются частью коалиции, пока она отвечает их потребностям. Если группы-участники коалиции не могут прийти к консенсусу по поводу стратегии, коалиция будет контрпродуктивной. Еще одна необходимость консенсуса внутри коалиции вытекает из существующей политической обстановки. Активисты имеют привычку объединять всех в большие организации или фронт и, независимо от того, понимают они это или нет, имеют тенденцию завоевывать контроль над этими коалициями. Чтобы избежать эксплуатации, антиавторитарные группы должны настоять на том,

чтобы коалиция приняла в качестве метода принятия решений консенсус, до того, как вступить в нее.

ФЕДЕРАЦИИ

Федерация — это долгосрочная организационная структура, часто объединяющая несколько населенных пунктов в рамках одного региона. Федерация в антиавторитарном смысле — добровольная ассоциация, которая требует высокой степени схожести между группами в вопросах стратегии, культуры и анализа. Схожесть не навязывается сверху, скорее, это первая причина, по которой группы решают объединиться. Федерация имеет два структурных уровня: локальный и центральный. Локальный уровень состоит из нескольких автономных групп, которые работают в рамках своих сообществ и которые решили объединиться по каким-то причинам. Центральный уровень находит свое выражение на очередных сессиях, на которые приезжают представители от местных групп. На таких общих собраниях люди принимают решения, касающиеся всей федерации, и стратегии действий, в которых может участвовать любое местное звено для большего воздействия. Федерация никогда не должна указывать местным отделениям, что им делать, а должна признать автономию и самоуправляемую работу каждой местной группы в качестве источника своей силы.

Федерация может гарантировать свое единство, приняв хорошо определенные принципы единства, когда она только формируется, и затем поддерживать баланс между координирующими действиями среди всех местных групп и сообщать о деятельности местных групп. Чтобы не стать авторитарной структурой, федерация должна избегать назначения официальных представителей от местных групп, которые, в свою очередь, должны позиционировать себя больше как автономные образования, а не как часть федерации. Например, если ваша группа присоединилась к федерации, вы все равно должны фокусировать свое внимание на местных проблемах, и вам не следует менять свое название с «Роктаун Инфошоп» на 12-ое местное отделение Федерации на Юго-западе.

Федерации также должны осознавать, что как полуиерархические структуры, которые пытаются наладить связи между группами активистов и объединить их в одну организацию, они являются идеальной мишенью для инфильтрации и подрыва деятельности со стороны властей. Правительства гораздо лучше воспринимают федерации, чем независимые сети, и любой агент знает, что гораздо лучше для его карьеры нейтрализовать какую-нибудь федерацию, пусть и неэффективную, но которая раскинулась на пол-США, чем десяток подрывных мелких сообществ. Соответственно, федерации должны уделять большое внимание стимулированию открытых, честных коммуникаций, сильным общественным связям и здоровому разрешению конфликтов. Мачистское поведение должно быть искоренено как чума, потому что мачисты — самая легкая добыча для манипуляции, да и государство гораздо лучше понимает это поведение.

СЕТИ

Сеть — это децентрализованная структура, созданная для облегчения коммуникаций между несколькими группами. Каждая группа автономна и ответственна за свою деятельность, но она общается с другими группами, чтобы делиться идеями и ресурсами. Две или более групп могут решить объединиться и работать над общей проблемой, но вообще это нехарактерно для групп-участников сети. Сети могут быть неформальными и общаться через социальные каналы, либо участники сети могут регулярно встречаться для того, чтобы поделиться информацией, организовать смс-рассылку или электронную рассылку, чтобы облегчить общение вне собраний. В прошлом, когда люди и группы внутри сети были деятельными и энергичными, в экстренных ситуациях участники сети могли мобилизовываться быстрее и эффективнее, чем централизованные армии.

ОБУЧЕНИЕ КОНСЕНСУСУ

УЧИТЬСЯ КОНСЕНСУСУ

Очевидно, что лучший способ научиться принимать решения консенсусом — это использовать процесс достижения консенсуса. Для облегчения задачи можно провести семинар, позвать опытного человека или прочитать книгу, как эта, чтобы ознакомиться с основами процесса. Но более чем какие-то методики, вам необходим опыт, чтобы иметь возможность применить все на практике. Будет тяжело принять метод консенсуса, если в вашей группе ни у кого нет соответствующего опыта. Если есть возможность, принимайте участие в группах, которые используют консенсус, до того, как организовывать свою собственную.

Также жизненно необходимо объединить ваши знания. После неизбежно тяжелых споров и принятых решений, поделитесь с остальными участниками группы вашим мнением о том, что прошло плохо, а что — хорошо. Простой обмен своими мыслями может привести к коллективному взаимопониманию. Также не упускайте возможности пообщаться с другими группами, использующими консенсус: они могут подсказать вам эффективное решение проблемы, с которой вы столкнулись сейчас.

ПРИНЯТЬ КОНСЕНСУС В ГРУППЕ

Если вы организуете новую группу или критически оцениваете методы уже существующей группы, вы можете решить взять на вооружение метод принятия решений на основе консенсуса. Для начала вам необходимо прийти к консенсусу. Все ли постоянные члены группы (т.е. те, которые делают серьезные усилия для того, чтобы часто участвовать в деятельности группы и при принятии решений) хотят использовать консенсус? Если это так, то вам как группе сначала нужно узнать, что же такое консенсус. Позовите опытного в этих вещах человека не из вашей группы, который устроит семинар, или, если несколько членов вашей группы уже имеют такой опыт, поговорите об этом в группе. Узнайте, что используют другие группы, но, в конце концов, помните, что вы хотите принять процесс и сеть орудий, подходящих именно вашей группе. Учтите, что это займет определенное время.

Вашей группе нужно будет прийти к согласию по поводу основных моментов. Примите общий порядок собраний (т.е. мы начнем с повестки дня и будем обсуждать каждый вопрос повестки по отдельности, двигаясь от обмена информацией к формулированию стратегии и затем тактики). Также подготовьте список ролей (т.е. фасилитатор, писарь, наблюдающий за настроениями и т.д.) и средств (т.е. ручные сигналы, высказывание по кругу и т.д.), которые будет использовать ваша группа, но держите список открытым, чтобы была возможность дополнить его при необходимости. Ваша группа может изъявить желание составить принципы единства или более специфичных, конкретных

групповых процессов, но имейте в виду, что это гораздо более сложные типы решений, особенно для группы, у которой еще нет опыта принятия решений методом консенсуса. Подумайте о том, чтобы начать с общего понимания основных принципов и инструментов, займитесь работой, которую выполняла ваша группа, и применяйте новые более специфичные методы на практике. Если вы будете тратить слишком много усилий на детализацию всех подробностей, вы можете разрушить группу еще до того, как она начнет функционировать. Важно не то, что ваша группа пишет на бумаге, важен коллективный опыт и навыки членов группы, а это требует времени для накопления.

Даже ознакомление с основными методами и инструментами может занять несколько встреч, если не несколько месяцев. Сохраняйте спокойствие и постарайтесь найти какие-то виды деятельности, которые ваша группа может реализовывать одновременно с перестройкой, чтобы поддерживать дух участников и показывать необходимость более эффективного устройства группы. После того, как у вашей группы есть достаточное количество начальных знаний, практикуйте общение и принятие решений для выдуманных проблем. Хорошие тренировочные решения могут крутиться вокруг вопросов, схожих с теми, которыми активисты занимаются в реальной жизни, но принятых в форме шуточных проблем, которые помогают расслабляться и просты для обсуждения в группе. Например: *Одна корпорация монополизировала мировой рынок мороженого и сейчас продает мороженое только миллионерам. Как ваша группа освободит местные запасы мороженого?* Попрактикуйтесь с тренировочными решениями, а затем обсудите, что было хорошо, а что стоит усовершенствовать.

ОБУЧЕНИЕ НОВЫХ УЧАСТНИКОВ КОНСЕНСУСУ

Благодаря социальным сетям и общим друзьям, благодаря успешной рекламе или успешным акциям, молва о вас распространится, и новые люди придут, чтобы посмотреть на вашу группу и, возможно, присоединиться к ней. Как правило, эти люди будут обладать маленьким опытом принятия решений на основе консенсуса или не будут иметь его вовсе, а некоторые даже не будут подозревать, что означает этот термин. От того, как вы их примите и обучите принятию решений методом консенсуса, зависит, станут ли они членами вашей группы.

Когда приходят новые люди, не будьте застенчивы во время нескольких минут до встречи. Подойдите к ним и познакомьтесь. Часто новички чувствуют себя исключенными из группы, даже немного униженными, одинокими и молчаливыми, когда все вокруг общаются, делятся сплетнями или напоминают о событиях, о которых новички не имеют ни малейшего представления. В некоторых случаях это происходит из-за того, что активисты «со стажем» используют активизм, чтобы «очистить» совесть, и в какой-то степени они предпочитают держать группу закрытой (группа для узкого круга друзей) и, таким образом, обрекают ее на самопоражение. Часто активисты «со стажем»

чувствуют себя неуверенно, когда приходят новички, поэтому они прикрывают свою неуверенность утверждением социальных связей с другими участниками группы, исключая тем самым новичков. Иронично, но факт, что довольно много людей, пытающихся построить революционное движение, часто не могут наладить рабочие связи с какими-либо другими людьми. Отчуждение — это практический навык, которым обладают все члены нашего общества, но радикальные активисты должны преодолеть эти тенденции. Самое лучшее время начать это, когда к вам в группу приходят новые участники; дружелюбность, которую вы показываете, может сделать многое, чтобы поддержать их интерес и помочь им стать полезной и вдохновляющей частью вашей группы.

Как только собрание начнется, необходимо сразу же объяснить основы консенсуса новичкам, если выяснится, что у них нет нужного опыта. Это объяснение не должно быть слишком большим и запутанным, оно не должно «грузить» новых участников. 1-2 минут достаточно для описания идеала консенсуса, процесса обсуждения, порядка в очереди (если вы его используете) и основных ролей, таких как фасилитатор или наблюдающий за настроениями. Предложите им на первом собрании больше наблюдать, чтобы они могли увидеть, как все работает, и задавать вопросы, если они чего-то не понимают. Новые участники могут понять большую часть процесса принятия решений методом консенсуса, просто наблюдая за ходом собрания, а вы можете объяснять какие-то особенности, например, ручные сигналы, когда вы используете их по ходу собрания. Возможно, лучше объяснить, как вы принимаете решения методом консенсуса, не в начале собрания, а непосредственно делая это. Видеть консенсус в действии кажется гораздо более логичным и практичным, чем когда кто-то его описывает. Если ваша группа не приняла каких-то формальных решений на собрании, которое посетил новый участник, найдите время объяснить ему, как это работает, чтобы для него это не осталось загадкой.

После завершения встречи общайтесь больше с новыми участниками, расскажите историю группы, возможно, часть ее вспоминали во время дискуссии, и попросите их рассказать о своих впечатлениях. Если ваша группа обменивается своими эмоциями после собрания, убедитесь, что новые участники также участвуют в этом. Также полезно иметь листовки для новичков с основной информацией по консенсусу и особенностями деятельности вашей группы, которые они смогут забрать домой после собрания или прочитать, если есть пара свободных минут до начала. Никогда не используйте листовку для новичков как замену личного общения или объяснения основных моментов. Это менее эффективно и выглядит пренебрежительно. Однако в любом случае брошюра для новичков может быть весьма полезна.

Новые участники будут время от времени совершать ошибки: часто будут менять тему, пока еще не закончено обсуждение предыдущего вопроса, предоставлять информацию, которая может быть по теме, но совершенно никак не помогает при принятии решения, или углубляться в мелочи до того, как группа определила общий курс. Не мешкайте и сразу же указывайте на ошибку. Будь-

те дружелюбными, а не выступайте судьями. Часто новички не понимают, как их личные методы противоречат групповым, зачастую вам достаточно озвучить то, что они сделали, и затем сказать, как группа договорилась общаться и принимать решения. Если вы говорите участнице, что она не вовремя выступает, то убедитесь, чтобы она взяла слово, когда наступит подходящий момент. Если вы указали участнику, что он сменил тему, попросите его добавить новую тему в повестку дня, чтобы у него была возможность высказаться.

На первых двух-трех собраниях делайте дружеские замечания и предложения, когда новый участник допускает ошибку. После этого дальнейший надзор становится снисходительным. После того, как участник уже не воспринимается как новичок, указывайте на его ошибки, как если бы это был любой другой член группы. Чем раньше человек почувствует себя полноценным членом группы, тем раньше он возьмет на себя ответственность, получит необходимые навыки и поможет группе быть более эффективной. Помните об этом и избегайте построения иерархии старшинства внутри группы.

Иногда новый участник совсем неспособен или не хочет уважать групповой процесс. Она может прийти в группу со своей собственной повесткой дня, игнорировать работу и приоритеты, которые установила группа, ожидать, что группа будет работать над его проектами. Может быть, он постоянно перебивает других людей и даже отстаивает свое право на это. Возможно, она принимает все на свой счет (обижается) и постоянно блокирует решения, даже если они просто не отвечают ее личным предпочтениям. Может, ему не хватает способности анализировать, общих ценностей и стратегий, чтобы сделать возможной работу в группе. Если проблема не исчезнет после того, как участники группы высказали свою критику и пожелания новичку, то совершенно нормально, если ваша группа соберется, чтобы принять решение, стоит ли попросить нового участника покинуть ее.

Если новый участник хорошо работает в группе, то самым главным тестом на включенность его в группу будет сделать его фасилитатором на собрании. Потребуется значительный опыт работы в группе, прежде чем кто-то будет готов фасилитировать. Не подгоняйте его, но и не позволяйте уклоняться от этого, если он был принят в группу и стал ответственным участником. Многие люди боятся брать на себя роль фасилитатора, но это важный навык, который нужно получить.

И роль, и консенсус в целом становятся тем легче, чем больше людей стали опытными фасилитаторами. Полезно дать возможность высказаться фасилитатору в конце собрания, особенно, если это первый раз, когда участник выступает в такой роли.

ВВЕДЕНИЕ КОНСЕНСУСА В ГРУППУ

Многие антиавторитарные группы вынуждены работать с группами, которые не используют консенсус. В некоторых регионах не существует активных политических групп, использующих консенсус, при некоторых обстоятельствах

антиавторитарии выбирают сотрудничество с неформальными группами или группами, принимающими решения путем голосования большинством, когда они делают важную и хорошую работу. Вы можете оказаться в ситуации, когда вам надо будет ввести метод консенсуса в какую-то группу. Разные ситуации требуют разных методов. Группа решила, что хочет принять на вооружение консенсус, или же вы хотите сделать инъекцию консенсуса в неформальную группу или группу, принимающую решения путем голосования большинством?

Если речь идет об инъекции консенсуса в группу, то что вы сделаете, если участники группы попросят вас показать им, как можно принимать решения на основе консенсуса? Все предложения из предыдущей главы здесь применимы, но если вы находитесь в ситуации, когда группа не уделяла раньше много внимания методам коммуникации и просит вас сейчас научить ее принятию решений на основе консенсуса, вы должны осторожно относиться к ловушкам, которые возникают из того факта, что процесс консенсуса не может быть так хорошо преподан, как изучен. Вы должны начать с подробного объяснения, чем же является консенсус, как он работает, его средств, ценностей и анализа, который заставляет его работать, удачные примеры решений на основе консенсуса из вашего личного опыта. Не уклоняйтесь от роли лидера, заявляя, что их идеи и замыслы насчет процесса принятия решений методом консенсуса столь же правомочны, когда они еще не получили информацию, необходимую для того, чтобы сформировать эти идеи. Люди, пытающиеся научиться методу консенсуса, уже дали вам своего рода позицию лидера, попросив обучить их, и вы не должны оставить их с какой-то размытой идеей цели, которую они жаждут достичь. Однако как только вы поделились своим опытом, вам нужно быть осторожным, чтобы они не оставили вас в позиции лидера, ожидая, что вы «сделаете» консенсус вместо них. Укажите им источники информации, которые они могут изучить для дальнейшего развития, и практикуйте принятие тренировочных решений. Возможно, вам придется выступить фасилитатором на первом собрании, но затем или даже по ходу собрания, проясните роль фасилитатора, озвучив техники, которые вы использовали для ведения дискуссии, чтобы в следующий раз другие члены группы могли взять на себя эту роль.

Как вам использовать консенсус для улучшения динамики группы или показать им способы антиавторитарного общения, если участники группы не решили, что хотят этого? Например, вы можете работать с группой людей, которые высказываются против использования консенсуса, либо потому что у них нет опыта и они считают его нереальным, либо потому что они никогда не обсуждали проблемы принятия решений и ведения дискуссии. Например, группа состоит из сильного лидера и огромного числа пассивных участников, которые не привыкли вести себя как равные внутри группы. В большинстве этих ситуаций для начала полезно ввести отдельные средства консенсуса до раскрытия всего процесса или до принятия этого процесса в специальной, формальной манере. Если собрание не двигается с места из-за того, что все

друг друга перебивают, предложите использовать список выступающих. Чтобы смягчить продолжающиеся сложности, постепенно вводите ручные сигналы и высказывание по кругу. Покажите значимость вклада каждого участника, даже если, и особенно если, группа продолжает действовать на мажоритарной основе, и есть тенденция не давать слова меньшинству. Введение таких средств поможет людям постепенно привыкнуть к более горизонтальным, надежным коммуникациям, необходимым для консенсуса. Использование средств достижения консенсуса без обязательства принять идею в целом помогает людям избавиться от стереотипов и понять практичность и полноту принятия решений на основе консенсуса.

ПОМОЩЬ ДРУГОЙ ГРУППЕ С КОНСЕНСУСОМ

Если у какой-то группы возникают проблемы с использованием консенсуса, она может обратиться за помощью к более опытной в этой сфере группе. Если вы находитесь в этой более успешной группе, вы можете решить помочь группе с проблемами. Вы можете попросить членов вашей группы понаблюдать за их встречами и пригласить участников той группы на ваши собрания. Вы можете «дать им напрокат» на пару-тройку собраний одного вашего хорошего фасилитатора. Или же вы можете все вместе собраться в неформальной обстановке и обсудить проблемы группы.

На одном таком сеансе мозгового штурма выяснилось, что «проблемная» группа попала под влияние одного-двух неформальных лидеров. Лидеры были ненамеренно авторитарными и, на самом деле, были одними из тех, кто предложил использовать консенсус и сместить себя с занимаемых позиций, но лидерские тенденции казались неизбежными. Члены той группы достаточно крепко усвоили авторитарные принципы, чтобы думать, что иерархические отношения были естественными для их группы, и было нереально избавиться от них. К тому же они говорили, что неформальные лидеры — умнее и способнее как активисты; естественно, что они должны быть лидерами.

Тогда участник более успешной группы задал им следующие вопросы: *«Кто неформальный лидер группы?»* Были названы два имени, некоторые упоминали еще третьего человека. *«Кто чаще всего выступает в группе?»* Имена были те же самые, что и в ответе на первый вопрос. *«Чи идеи воплощаются в жизнь, когда речь идет о планировании кампании или акций?»* Снова те же самые имена. *«Кто рассылает письма, кроме заметок с собраний, на групповую рассылку?»* Двое лидеров и один-два других человека были упомянуты. *«Кто кидает на почту заметки с собраний?»* На этот раз названы совершенно другие имена. *«Кто ищет комнаты и места сбора, чтобы проводить групповые мероприятия?»* Снова это были другие имена членов группы. На остальные вопросы о том, кто занимается оперативно-хозяйственным обеспечением и рутинной работой, имена неформальных лидеров изредка проскальзывали, но отнюдь не вышли в топ. Если посмотреть на имена, упоминаемые в связи с реализацией жизненно важных для группы

задач, невозможно сказать, кто был лидером. Единственное различие было в том, что кто-то свободно чувствовал себя, высказывал свои идеи и брал на себя инициативу — только в этой категории лидеры действительно вели группу.

Почему остальным членам группы было некомфортно шагнуть вперед и встать на эти позиции? Частично оттого, что все ценили способность говорить и брать на себя инициативу среди многих качеств, необходимых для функционирования группы. Кроме лидеров, никто в группе не ценил свой вклад в группу и никто не чувствовал, что он жизненно необходим для группы, хотя, на самом деле, был важен для группы. После исследования таких возможностей некоторые члены группы все равно считали, что лидеры были просто умнее; выяснилось, что единственной формой ума была политическая образованность, способность запомнить все факты и при необходимости приводить их в речи. Люди, вовлеченные в эту дискуссию, узнали затем, что эмоциональная отзывчивость может быть более полезной, чем политическая образованность, чтобы помочь группе прийти к плану, который поддерживается всеми. Знание статистики и фактов может помочь при общении с общественностью, но оно необязательно на групповых собраниях — каждый участник должен комфортно себя чувствовать, высказывая свои идеи или предложения группе.

Поделившись своим опытом и научив ценить вклад каждого, успешная группа помогла другой группе оставить позади авторитарные ценности, которые делали невозможным консенсус. Как только вы поделитесь своим опытом, сделайте шаг назад и позвольте другой группе самой оценить его. Консенсус — это способ принятия решений, которому вы можете обучиться только действуя.

СЕМИНАРЫ ПО КОНСЕНСУСУ

Несколько людей организовали совместные семинары, чтобы продвигать идею консенсуса или поделиться своим опытом: как можно сделать процесс консенсуса более эффективным. Приглашение выступающего не из вашей среды может вызвать интерес среди активистских групп вашего района. Если есть несколько стабильных групп в вашем районе, которые используют консенсус, свяжитесь с ними и узнайте, проводят ли они или кто-либо, кого они знают, семинары по консенсусу. Если около вас нет достаточного количества «тренеров» по консенсусу, и у вас есть приличный опыт, попробуйте объединить усилия и организовать ваш собственный семинар.

БУДУЩЕЕ КОНСЕНСУСА

Так как активисты накапливают опыт принятия решений посредством консенсуса, мы можем разрабатывать лучшие решения некоторых проблем, которые усложняют процесс консенсуса. Как мы согласуем стили общения, присущие разным культурам: только приспособив процесс консенсуса к специфичным культурным контекстам или создав культурно-гибкий процесс или такой, который поощряет сбалансированную коммуникацию между разными

культурами? Можем ли мы найти лучшие решения, чтобы преодолеть воспитание авторитарности в обществе, помогая людям как можно более безболезненно приобщиться к культуре консенсуса?

Также существует множество открытий, которые лежат на горизонте. Обладая большим опытом и культурой, больше ориентированной на поддержку, до какой степени все будут делиться навыками и обязанностями? Что еще мы можем сделать, когда консенсус стал нашей второй натурой, и как эти навыки и умения распространятся на остальные аспекты нашей жизни, работы, нашего общества? До какой степени люди будут брать на себя инициативу и развивать свои способности, как только они перестанут рассчитывать на лидерство?

Принятие решений на основе консенсуса займет важное место в будущем антиавторитарных и антикапиталистических движений. Позволяя большему количеству людей — в идеале всем — брать на себя власть и ответственность, использование консенсуса позволяет сохранить приверженность людей к радикальной организации. Вместо того, чтобы быть пешками недосягаемых политических лидеров, активисты, вовлеченные в хорошо функционирующие консенсусные группы, вознаграждаются чувством силы, и посредством этой силы они развивают личную привязанность к борьбе. Радикальные группы, использующие консенсус, могут быть также более привлекательными для новых членов.

Предложенный здесь процесс консенсуса располагает несколькими средствами для разоблачения присутствия подавляющих динамик, которые остаются незамеченными в большинстве политически активных групп и в большинстве социальных связей в обществе. Заметив такие динамики, группа может принять конкретные шаги для их преодоления. Если из списков выступающих станет ясно, что женщины гораздо меньше говорят или что «цветные люди» в группе чувствуют себя изолированно, как ваша группа создаст атмосферу, необходимую для взращивания равенства? Очень важно, чтобы группы, в которых иначе могли бы доминировать привилегированные люди, стали комфортными для «цветных», женщин, трансгендеров и людей из низших классов. Со временем группы, использующие консенсус, скорее всего, разовьют более эффективные способы преодоления внутреннего угнетения. Эти новые средства станут бесценным орудием в борьбе с системами угнетения, которые существуют в обществе в целом, делая нас более значимыми и эффективными в радикальной организации.

Антиавторитарный консенсус требует особого внимания для эмоционального общения. Так как каждый признает группу как добровольное объединение, связь в группе зависит от степени удовлетворения ее участников. Если кто-то чувствует себя несчастным в группе, и никто ему не поможет, он покинет ее. Консенсусная группа — это не парламент и не партия с фиксированным членством и насильственным единством. Это разнообразие индивидов, которые собрались вместе для собственной выгоды. Решения группы не более важны, чем причины, по которым были приняты эти решения, и чувства, которые ее

участники испытывают в связи с этим, потому что люди не будут способствовать проведению этого решения в жизнь, если они будут чувствовать себя недовольными из-за его принятия. Необходимость говорить о своих эмоциях имеет важное значение для радикалов. Социальные проблемы, которые большинство радикалов, подвергшихся влиянию европейской интеллектуальной традиции, воспринимали как полностью материалистичные и экономические по своей природе, также включают в себя критичные эмоциональные, психологические и другие компоненты. Капитализм, к примеру, — это не просто комплекс материальных отношений, это болезнь, при которой ты должен эксплуатировать кого-то или кто-то будет эксплуатировать тебя — не больше, чем паранойя; патологическая замена эмоциональной насыщенности материальной; гендерноориентированная доктрина, которая привязывает твою самооценку к выполнению определенных ролей. Системы угнетения мучают людей, а замученные люди имеют склонность мучить других, возрастает отчуждение, и задача освобождения намного усложняется. Эти повторяющиеся злоупотребления и культура, которая не поощряет эмоциональное общение, а, значит, не способствует выздоровлению, делают многих радикальных активистов неэффективными или контрпродуктивными. Если использование консенсуса может помочь активистам, как вылечиться самим, так и противостоять всему спектру угнетения, мы с большей вероятностью одержим успех.

Более здоровая в эмоциональном плане группа также лучше защищена от государственных репрессий. В «контрразведывательных» операциях, используемых в США против радикальных организаций, четко прослеживался ряд методов, которые играли на личной вражде или порождали недоверие между любовниками и друзьями. Антиавторитарные аспекты принятия решений на основе консенсуса делают государственную инфильтрацию и подрыв деятельности более тяжелым. Иерархия создана для контролирования групп людей. Когда более сильная иерархия сталкивается с более слабой, последняя вливается в первую. Отрицая иерархию и распределяя власть одинаково между всеми участниками, консенсусная группа не может просто так быть поглощена и попасть под контроль секретных агентов. Также консенсусная группа — более запутанное поле действия для них, потому что ценности, цели и методы консенсуса так чужды авторитарному мышлению. Более того, основанная на консенсусе радикальная организация имеет тенденцию к децентрализации власти в нескольких местных организациях, а не в монолитных национальных организациях. Структура, основанная на аффинити-группах, означает, что государству удастся нейтрализовать только одну маленькую группу за один раз. При мажоритарных и других авторитарных способах принятия решений, власть находится за кулисами, торгуясь, занимаясь махинациями, заключая альянсы и т.д. При консенсусе власть должна быть на виду и подотчетна, все решения должны приниматься открыто на общих встречах, собраниях. Таким образом, попытки саботировать или подорвать принятие решений методом консенсуса более очевидны; а провокатора можно попросить уйти. Важно, однако, не

допустить развития паранойи по поводу провокаторов. Любыми средствами избегайте предположений о том, кто может быть полицейским агентом; и не принимайте решения, что кто-то, у кого есть проблемы с консенсусом и кто доставляет неудобство группе, — провокатор, а не просто человек, которому необходимо больше времени для обучения, чем остальным. Культивирование страха перед инфильтрацией или обвинение уважаемого активиста в том, что он провокатор, — надежные тактики, используемые правительством. В конце концов, это не важно, так как человеку необязательно работать на государство, чтобы подрывать деятельность вашей группы. Если кто-то мешает деятельности группы, поделитесь с ними своими сомнениями и помогите исправиться. Если это не поможет, попросите его уйти.

Самая сильная сторона метода принятия решений на основе консенсуса, которая перерастет в преимущество по мере того, как консенсус станет превалировать, — это демонстрация того, что анархия практична и возможна. Что, как не группы без лидера, противостоящие властям и эффективно помогающие людям с проблемами, которые якобы должно было решить государство, лучше подтверждает, что люди не нуждаются в лидерах? Консенсус тем больше увеличивает доверие к антиавторитарному идеалу, чем серьезнее мы воспринимаем нашу работу. Людям, которые наблюдают за протестом, организованным посредством консенсуса, гораздо сложнее что-то внушить. Люди, которые видят поликлиники, книжные магазины, коллективы по уходу за детьми, «Наблюдающих за копами» и другие группы, функционирующие без лидера, могут начать ставить под сомнение необходимость бюрократии и авторитаризма, с которыми им приходится сталкиваться каждый день.

Наконец, принятие решений посредством консенсуса будет играть важную роль в будущем революционного движения, потому что оно дает нам больше возможностей для создания альтернативных структур и отношений, которые заменят государство. Сильные частные сети, автономные пространства и самоорганизованные группы людей, работающих вместе для обеспечения своих нужд, сделают государство ненужным и предотвратят наступление вакуума власти, подходящего для какой-то новой власти, после удачной революционной борьбы. После антиавторитарной революции мы будем использовать какие-то формы консенсуса, чтобы обсуждать и принимать решения по поводу повседневных коллективных вопросов. Но мы можем практиковать и развивать способность принимать те решения уже сегодня.

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ 1: ДИСКУССИЯ

Гражданская организация обсуждает формы сопротивления американской оккупации Ирака. Первый диалог иллюстрирует спонтанную дискуссию, тогда как второй показывает стратегически организованную дискуссию, направленную на то, чтобы прийти к консенсусу и выработать схему общих действий.

Шерил: Кажется, на прошлом заседании люди были заинтересованы в планировании каких-либо акций против войны. Мы готовы поговорить об этом сейчас?

Тим: Да. По-моему, эта война — позор, и нет никакой инициативы, способной противостоять ей ...

Дюан: ... по крайней мере, не в этом городе.

Алиша: Чуть больше акций протеста могли бы помочь. Как обычно: нарушать ежедневный порядок вещей, не давать людям забыть о том, что мы оккупируем другую страну.

Шерил: О, я слышала об этой замечательной идее, когда гостила у своего двоюродного брата. Они организовали партизанский уличный театр в оживленном торговом районе. Их было человек 20: одни одеты как американские солдаты, другие — как иракские. При помощи обычного картонного реквизита им удалось поставить уличную битву прямо там, на улице, без какого-либо уведомления. Все такие ходят себе спокойно, покупают что-то, а в следующую минуту кругом уже бегают люди, которые как будто стреляют друг в друга, падают замертво, кричат о помощи. Естественно, все останавливались и смотрели; там было несколько человек, раздающих листовки с фактами об оккупации.

Алиша: Ого! Я думаю, они привлекли к себе куда больше внимания, чем если бы они просто стояли с плакатами.

Висент: Да, но не кажется ли тебе это слишком показательным? Почти что село.

Дюан: Я думаю, реакция будет разной в зависимости от района: в более бедных, жители которых обычно уходят на войну, получают ранения и погибают, это показалось бы немного банальным. В дорогом торговом квартале, напротив, это привлекло бы внимание людей. Но являются ли они теми, до кого мы хотим достучаться?

Тим: Не знаю, до кого мы там хотим достучаться, но в моей школе единственные люди, которые говорят о войне, — это вербовщики. Они повсюду, они даже забирают детей с занятий, обещают им золотые горы: премии, учебу в университете, ну вы сами знаете...

Гай: И в половине случаев они не получают этого. Мой брат рассказывал мне про ребят с его работы, они дико злятся, потому что их вечно обманыв-

вают. Они воюют, приходят домой и обнаруживают, что не имеют права на бесплатное обучение.

Шерил: Так, хорошо, а кто что думает по поводу акции протеста перед военкоматами?

Висент: Прошу извинить мой пессимизм, но, по-моему, действие протестов очень ограничено: собираются одни и те же люди, озвучивают свое мнение. Это никогда ничего не меняет.

Шерил: Не всегда это должно быть именно так. То есть я с тобой в целом согласна, но, как только мы начали говорить о протестах, я подумала, почему бы не направить протест на подрыв деятельности вербовщиков?

Гай: Если бы у нас был человек, который отслужил в Ираке, чтобы выступить на акции протеста, было бы замечательно. Против нас тонны пропаганды, и мы не хотим уподобиться лицемерным либералам. Большинство ребят-военных, которых я знаю, ненавидят политиков, поэтому мы должны быть готовыми к тому, чтобы озвучить политические требования, стараясь не выглядеть как политики.

Дюан: Ты знаешь каких-нибудь солдат, которые выступают против войны и которые могли бы рассказать о своем опыте?

Гай: Ок, я поговорю со своим братом. Посмотрим, сможет ли он меня познакомить с кем-нибудь.

Алиша: Кто-нибудь знает, где мы можем достать материал для баннера? Если мы будем протестовать около военкомата, то там рядом есть мост, и было бы круто вывесить там баннер.

Тим: На баннере и в любой литературе, которая у нас будет, мы должны разместить информацию о реалиях, с которыми сталкиваются люди, как только поступают на военную службу, и что это не так уж радужно, как описывают вербовщики.

Висент: К тому же я не хочу сосредотачиваться только на американских военнослужащих. Кругом множество антивоенных организаций; меня очень расстраивает, когда они говорят о войне так, будто бы там умирали только американские солдаты. А если они и упоминают об иракцах, то только о мирных жителях; можно подумать, что солдаты не в счет...

В этом диалоге форма коммуникации была крайне неэффективной. Люди общались так, будто бы это была неформальная беседа: обменивались мнениями и интересной информацией без какой-либо цели. Они потеряли возможность рассмотреть весь спектр возможных действий, они не оценивали предложения критично. Как результат — абстрактные идеи и личные предпочтения направляли курс дискуссии вместо конкретного и практического планирования. Во втором диалоге они проделывают лучшую работу над стратегическим общением, и в разговоре приходят к идеям, которые лучше продуманы.

Шерил: Кажется, на прошлом заседании люди были заинтересованы в планировании каких-либо акций против войны. Мы готовы поговорить об этом сейчас?

Тим: Да. По-моему, эта война ведется абсолютно нечестно, и нет никакой инициативы, способной противостоять ей ...

Дюан: ... по крайней мере, не в этом городе.

Висент: Значит, мы все признаем необходимость подготовки какой-нибудь антивоенной акции?

Все кивают головой.

Алиша: Так, какова наша цель?

Дюан: Наша группа немного ограничена в ресурсах. Может, нам надо провести мозговой штурм о целях, чем-нибудь стоящем, но в то же время реально осуществимом в рамках наших возможностей?

Другие члены группы кивают головой.

Шерил: Что ж, мы сами не сможем остановить войну, но зато мы можем организовать сопротивление на местном уровне. Как мы можем препятствовать усилиям военных в этом городе?

Алиша: Нам необходимо просветить людей. Они получают столько дезинформации обо всем этом.

Дюан: Честно говоря, мне не кажется, что повышение осведомленности о войне может выступить как сопротивление ей. Как будто правительству нужно наше согласие для проведения своей политики. Эта война была непопулярной еще до ее начала, но они все равно ее развязали.

Висент: Согласен. Нам необходимо больше ориентироваться на действия.

Шерил: Так, что им нужно, чтобы вести войну? Деньги, пропаганда, оружие, поставки, рекруты...

Гай: Хм, здесь вокруг нет никаких военных баз, которые можно было бы саботировать.

Висент: А что насчет военкомата?

Дюан: Да, мне нравится эта идея.

Несколько членов группы кивают.

Шерил: Так, хотим ли мы делать что-то против вербовки или еще обдумаем какие-нибудь варианты?

Гай: Я полностью за акции против вербовки.

Алиша: Все зависит от того, как мы будем действовать: если все пройдет хорошо, мы смогли бы обзавестись кучей знакомств, которые были бы полезны в будущем.

Все соглашаются.

Тим: Как мы можем усложнить работу вербовщикам?

Гай: Я читал о нападениях на военкоматы по всей стране, о саботаже и прочем. Очевидно, что наша группа не планирует делать ничего такого, раз уж мы вышли из подполья, но мы можем показать людям, что вербовщики —

враги, усложнить им работу и сделать их более уязвимыми к акциям прямого действия.

Висент: Но у них неплохой имидж. Красивая форма, дорогие машины, многообещающие привилегии, образование, они идут в самые угнетенные и бедные местности и обещают высокое положение в обществе. Славу и почет. Что мы можем сделать, чтобы это плохо «продавалось»?

Дюан: Думаю, простой правды о том, что ребята получают на самом деле после того, как запишутся в армию, будет достаточно. Для меня вопрос, как подать информацию так, чтобы люди действительно задумались над проблемой, а не просто восприняли ее как еще одну пропаганду?

Алиша: Что насчет школы? Тим, у тебя в школе много вербовщиков?

Тим: Ты что, шутишь? Они там повсюду. Невероятно, насколько они агрессивны!

Алиша: Мы могли бы делать акции против призыва в армию в школах. Подумайте только, сколько аспектов мы сразу охватим. Множество детей, наверное, выступает против войны, и если бы им было чем подкрепить свои идеи, они были бы гораздо более активными. Я знаю, что очень многим родителям не нравится то, что вербовщики ходят за их детьми в школе.

Тим: И школы в городе просто разваливаются, но на вербовку они тратят миллионы. Мы должны мириться со всем этим дерьмом. Они позволяют себе даже забирать детей с занятий и проводить с ними беседы, стараясь убедить их записаться на военную службу.

Висент: Большинство студентов, с которыми я общался, ненавидят школу, и, действительно, она им так мало может дать. Без обид, Тим. И для них армия — единственный выход, но если нам удастся показать, что все это — части одной и той же системы, и дать им возможность контролировать обстановку в школах ...

Гай: ... Мы можем занять вспомогательную роль, выпустить литературу, найти несколько ветеранов-антивоенщиков для выступлений, проводить сначала антирекрутинговые кампании, пока в каждой школе не найдутся люди, способные взять это на себя...

ПРИЛОЖЕНИЕ 2: ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ

В следующем диалоге группа людей работает в коалиции, образованной для решения проблем бездомных людей и реализации прав на жилье в их городе. Некоторые люди из этой группы — трансгендеры, равно как и довольно значительное количество бездомных людей в городе. Ли, член другой группы в составе коалиции, унижал и вообще вел себя недружелюбно по отношению к активистам-трансгендерам. Группа, в которой состоит Ли, отклонила требования о признании его ответственным за сеяние вражды в коалиции, а также отклонила предложение о том, чтобы обратить внимание на специфические нужды бездомных трансгендеров, считая это «второстепенными вопросами». В диалоге группа использует

эффективный способ принятия решений, чтобы прийти к консенсусу по поводу решения проблем с другой группой в коалиции. Мэган фасилитирует, но поскольку группа уже опытна в принятии совместных решений, ее участие менее активно.

Мэган: Следующий пункт в повестке дня — вопрос транссексуалов в коалиции. Пэт, это ты предложил?

Пэт: Да, я думаю, большинство из вас уже слышало что-то об этом. Есть один парень, Ли из «Доступное жилье сейчас», он мне очень грубые вещи говорил, когда на прошлой неделе мы с ним готовились к пресс-конференции. Мы просто обсуждали кампанию, а он говорил обо всех бездомных как о семьях: бездомные мамы и бездомные папы. Я ему сказал что-то вроде: «Не забывай о транссексуалах и гомосексуалах, которые тоже живут на улицах». Тогда он закатывает глаза и говорит, что он беспокоится о тех, кто вынужден жить на улицах, а не о тех, кто «выбрал» такую жизнь. Позже, когда мы расставляли стулья и столы, он вел себя как «мачо», и я его так назвал, я очень вежливо себя вел, даже больше, чем он заслуживает, а он говорит: «Я думал, что ты мужчина, почему ты не можешь принять это как мужчина?». Я сказал ему, что это было слишком, а он ответил, что просто шутил, и потом старался вести себя дружелюбно. Стив «Тату» из «Дома Вместо Тюрем» тоже был там и слышал большую часть разговора.

Сильвия: Что это за Ли? Это не тот, который был на последнем собрании коалиции?

Лесли: Да, он еще все время перебивал фасилитатора.

Сильвия: А, это парень такой в очках, лет тридцати, гладко выбритый и все дела? У меня тоже были весьма неприятные ощущения от него. Не столь очевидные, но много маленьких деталей.

Пэт: Угу. Так вот, в воскресенье Мэган, Лесли и я пошли поговорить с руководителем и еще некоторыми ребятами из «Доступное жилье сейчас». Вы хотите про это рассказать?

Лесли: Конечно. Люди в офисе выслушали нас внимательно, вели себя очень вежливо и все такое, но когда мы попросили их сделать так, чтобы Ли понес ответственность за свои слова, они сказали, что мы сами должны идти и поговорить с ним. Мы сказали им, что уже сделали это, и повторили, что он своими словечками заставляет людей, которые выступают с критикой, чувствовать себя неловко или просто их игнорирует. Тогда они сказали, что передадут ему наши слова. Я очень расстроилась и хотела просто уйти, но Мэган повторила наше требование заставить его понести ответственность, на что они возразили, что это будет слишком и «вызовет разногласия» внутри группы.

Гари: Вся та группа выступала против того, чтобы мы сосредоточили свое внимание на теме транссексуалов в сообществе бездомных людей. Они не признают, что разные группы бездомных людей имеют различные потребности.

Ерл: Я думаю, это нельзя оставлять просто так. Пэт, тебе несложно поднять этот вопрос на следующем собрании коалиции?

Пэт: Я не знаю, действительно ли я хочу поднять этот вопрос прямо на следующем собрании, но, безусловно, необходимо довести это до сведения всей коалиции, и заставить Ли и всю его группу ответить.

Мэган: Все согласны?

Все показывают знак согласия.

Шейла: Есть ли какие-то статьи в Уставе коалиции, по которым можно заставить нести ответственность группу или ее членов за что-нибудь вроде того, что сделал Ли?

Мэган: Нет, ничего особенного. Но в Принципах единства точно есть пункты, в которых говорится о неприятии гетеросексизма и трансфобии.

Сильвия: Так мы хотим рассмотреть эту проблему только в рамках коалиции или же поднять ее во всем активистском сообществе в целом, опираясь на пример Ли, в рамках кампании или нет?

Пэт: Я думаю, мы не должны распространяться об этом вне коалиции. По меньшей мере, надо дать им шанс решить эту проблему и, надеюсь, показать, что борьба против угнетения не должна быть разрушительной.

Гари: Я думаю, нас также поддержат другие группы, если это не перерастет в скандал, который подпортит их имидж. Мы можем рассчитывать на поддержку «Домов Вместо Тюрем» и «Коллектива женского здоровья», но было бы лучше, если бы другие группы тоже были на нашей стороне.

Ерл: Что если нам еще раз переговорить с «Доступное жилье сейчас» и дать им знать, что мы настроены решительно? Судя по тому, как работают эти группы, они не привыкли разрешать конфликтные ситуации, и их может удивить, если мы ни с того ни с сего поднимем этот вопрос на общем собрании.

Шейла: Что если мы придем на одно из их собраний и попросим выделить 5 минут для обсуждения этой проблемы? Таким образом, мы сможем дать знать об этом не только лидерам, но всей группе, а руководителю и его друзьям будет стыдно, если окажется, что они поддерживают такое поведение Ли. Дать им шанс решить это внутри группы?

Несколько людей кивают.

Сильвия: Хорошая идея.

Лесли: А что если они не дадут нам возможности высказаться на их собрании?

Пэт: Тогда мы могли бы связаться с другими группами и рассказать им о сложившейся ситуации. Попросить их связаться с «Доступное жилье сейчас» и сказать, что им необходимо ознакомиться с проблемой и разрешить ее.

Гари: Звучит неплохо.

Мэган: А... Хотя мы могли бы вот еще что сделать: написать открытое письмо. Все уже слышали эти избитые фразы о гиперчувствительных феминистках, которые саботируют политические кампании, отвлекая внимание критикой и второстепенными вопросами, вызывая разногласия. Может, мы должны сесть

и написать лаконичное, хорошее объяснение того, почему очень важно решать такие проблемы, почему Ли — это тот, кто вызывает разногласия в сообществе, вытягивая это дерьмо на первое место.

Несколько людей кивают.

Пэт: Я бы хотел написать такое письмо, если бы кто-нибудь мне помог. Мне также хотелось бы включить туда немного личного, конкретно от меня, чтобы мы показали, что людей, на самом деле, ранит такое поведение и что это не просто абстрактная проблема.

Гари: Я могу тебе помочь, если хочешь.

Пэт: Было бы замечательно.

Мэган: Итак, у нас есть несколько идей, которые, кажется, хорошо сочетаются. Мы еще что-то думаем или остановимся на этом?

Все оглядываются вокруг, никто не предлагает дальнейший план действий.

Пэт: Ок, значит, план такой: я и Гари пишем открытое письмо «Доступному жилью сейчас» и всем другим группам, так? И потом несколько наших людей идут на следующее собрание «Доступного жилья...» и просят там 5 минут, чтобы озвучить нашу жалобу и попросить их сделать что-нибудь, чтобы мы смогли продолжать работать все вместе. В это же время оставшиеся люди будут общаться с другими группами в коалиции, расскажут им о сложившейся ситуации и попросят надавить на «Доступное жилье...», чтобы они взяли на себя ответственность за это и исправились. Если они не предложат никаких серьезных путей выхода из сложившейся ситуации, мы поднимем этот вопрос на общем собрании.

Мэган: Есть какие-то вопросы?

Люди отрицательно качают головой.

Мэган: Хорошо. Тогда голосуем? Все за?

Все поднимают большой палец вверх.

Мэган: Отлично, решено! Так, а теперь давайте решим, кто может общаться с группами на следующей неделе, а кто может пойти на собрание «Доступного жилья...»

ПРИЛОЖЕНИЕ 3: ФАСИЛИТАТОР

Одна из работниц Wal-Mart'a была уволена после попытки организовать сотрудников. Местная группа активистов обсуждает, как можно ей помочь. Они ознакомились со всей информацией по этому делу. Сейчас они готовы обсуждать стратегию. Следующие два диалога демонстрируют неэффективный и эффективный способы управления дискуссией.

Джон фасилитирует дискуссию, в которой участвует 6 человек.

Джон: Итак, я считаю, у нас имеется достаточно информации. Давайте поговорим о том, что мы хотим делать. По меньшей мере, мы должны заставить Wal-Mart снова принять на работу уволенного сотрудника.

Диллон: Точно.

Джина: Да, я согласна.

Джон: Мы не должны вести с ними переговоры. Т.е. я хочу сказать, что любыми видами акций, которые мы выберем, мы должны давить на них. Мы же не хотим прийти к компромиссу, из-за которого работникам будет тяжело создать свой профсоюз.

Джина: Правильно.

Робин: Может быть...

Диллон: Да, мы должны ставить свои условия, а не соглашаться на их. Не забудьте: эту работницу уволили из-за того, что она пыталась организовать профсоюз. Это самое важное. Не важно, что мы будем делать, главное, чтобы это помогло им организовать.

Джон: Точно! Даже если нам не удастся заставить их восстановить ее на работе, мы можем запугать их, и они перестанут увольнять людей за попытки самоорганизоваться.

Робин: Может, нам связаться с этой женщиной, которую уволили? Узнать, что ей нужно, и спросить, не усугубим ли мы ситуацию своими действиями?

Джон: Конечно. Мы можем это сделать перед любой акцией, которую мы решим провести. Если из-за этого могут возникнуть какие-то проблемы, мы можем не упоминать конкретно ее.

Джина: Да, и, по крайней мере, сейчас мы можем предположить, что она с радостью воспримет любые акции, которые помогут работникам самоорганизоваться. Ведь она именно из-за этого и была уволена.

Джон: Точно. Итак, сейчас мы решили устроить протест против Wal-Mart'a, давить на них за увольнение одной сотрудницы и требовать, чтобы они признали право работников на организацию. Мы попробуем заставить их восстановить уволенную женщину, и даже если это нам не удастся, они подумают 10 раз прежде, чем уволить кого-то еще в следующий раз. Все согласны?

Джон, Диллон, Джина и Сэм поднимают большой палец руки вверх.

Джон: Какие-нибудь возражения есть? Нет? Хорошо, тогда давайте перейдем к обсуждению тактики.

Джон был плохим фасилитатором. Он занял доминирующую роль в обсуждении проблемы и ограничил круг вопросов, чтобы вызвать расположение других участников к своей точке зрения. Когда Робин попыталась предложить альтернативу, он проигнорировал ее мнение и так трактовал ее предложение, чтобы оно оставалось в рамках его собственного плана. Он ничего не сказал, когда Диллон перебил Робин. Он не выяснил, почему два человека вообще не участвовали в дискуссии или почему двое не проголосовали за его предложение. Давайте представим другую ситуацию, где Джон выступит в роли хорошего ведущего дискуссии.

Джон: Кто-нибудь считает нужным собрать дополнительную информацию, или мы можем двигаться дальше?

Диллон, Джина и Робин кивают — дальше.

Джон: Хорошо. Теперь нам надо определиться со стратегией. Какими будут наши основные цели?

Диллон: Самое важное — помочь им самоорганизоваться. Что бы мы ни делали, мы должны оказывать давление на Wal-Mart, позволить работникам почувствовать себя свободнее. Нам надо дать им понять, что они могут рассчитывать на нашу поддержку.

Джина: Да, Wal-Mart не может нас уволить, поэтому мы можем брать на себя большие риски. Мы можем принести им убытки, стать такой занозой в заднице, что они, в конце концов, решат, что проще позволить работникам организоваться, чем терпеть все это.

Робин: Может, нам надо связаться с работниками? Узнать, в чем они нуждаются, и спросить, не повредят ли им наши действия?

Диллон: А если они скажут, что не хотят, чтобы мы что-либо делали? К тому же у них могут быть проблемы, если их увидят за разговором с нами. Еще они не знают нас, потому не могут быть уверены, что мы не наступим на них или еще как-нибудь не навредим. На них давят менеджеры, и, возможно, они боятся и не скажут нам, чего хотят. Но я, на самом деле, не понимаю, как наши протесты на парковке или любые другие акции могут усугубить их положение.

Джон: Окей, у кого-нибудь есть идеи, как мы можем проявить свою солидарность с рабочими, чтобы у них не возникло проблем?

Адди: Я знаю...

Диллон: Мы должны решить, что более...

Джон: Подожди, Диллон, по-моему, Адди была первой.

Диллон: Извиняюсь. Продолжайте.

Адди: Ну, в общем, я работаю с одной девушкой, у нее сестра из Wal-Mart'a. Я могу попросить ее узнать это для нас. Или договориться о встрече, чтобы нам не пришлось идти в магазин, где они могут бояться говорить с нами.

Джон: Отлично. Ну и, может, нам заодно связаться с уволенной женщиной, чтобы узнать, хочет ли она, чтобы мы прессовали Wal-Mart из-за ее увольнения.

Диллон: По-моему, обе идеи хороши. Я только хочу убедиться, что наши руки не связаны из-за того, что Wal-Mart крепко взялся за своих сотрудников. Наоборот, это еще один стимул для нас, чтобы действовать, да?

Джон: Сэм, ты еще ничего не сказал. Что ты думаешь по этому поводу?

Сэм: Эээ... думаю, я соглашусь со всем, что было сказано ранее.

Джина: Так, может, нам попытаться сделать и то, и другое? Связаться с работниками и прижать к стенке руководство Wal-Mart?

Робин: Я просто не хочу, чтобы мы своими действиями ухудшили их положение или показали наше неуважение к ним. Мы ничего не можем добиться, пока у нас нет хороших отношений с ними.

Джина: Правда.

Адди: Да, я согласна.

Джон: Так, у нас есть разногласия по поводу того, что делать сперва: наладить контакты с работниками или начать действовать. Кто-нибудь может предложить решение?

Диллон: Может, подумаем об акциях, которые мы могли бы организовать, пока не наладим связи с работниками, и которые не навредят им? Так мы сделаем хоть что-то, пока не свяжемся с ними.

Джина: Я предлагаю, чтобы Адди и еще кто-нибудь организовали встречу с работниками, которые заинтересованы в нашей поддержке, тем временем Диллон и кто-то, кто хочет ему помочь, может начать мозговой штурм на тему различных вариантов акций.

Джон: Предложение готово. Есть какие-нибудь уточняющие вопросы?

Джина: А Диллон и Адди согласны на это? А то получается, что я их сама назначила...

Диллон и Адди кивают.

Робин: Будет ли группа, которая займется обдумыванием акций, консультироваться с нами перед тем, как что-то сделать, или она может делать что угодно, не посоветовавшись с остальными?

Джина: Я думаю, будет лучше, если вся группа будет обсуждать акции, прежде чем что-то делать. Да?

Джон, Джина, Робин, Адди и Сэм кивают.

Джон: Могу я сделать небольшое предложение? Может, все-таки кто-нибудь свяжется с уволенной сотрудницей и узнает, что ей нужно и чего она хочет? Я могу заняться этим.

Джина: Я тоже.

Джон: Хорошо, тогда давайте заново сформулируем план.

Джина: Одна рабочая группа займется организацией встречи с сочувствующими работниками. Адди вызвалась вести это. Другая рабочая группа придумает возможные акции, чтобы потом вынести их на всеобщее обсуждение. Диллон будет ответственным за это, а Джон и все заинтересованные свяжутся с уволенной работницей. Так?

Джон: Хорошо, тогда есть у кого-нибудь еще вопросы или предложения? Нет? Все за?

Все, кроме Диллона, поднимают большой палец руки вверх.

Джон: Есть ли несогласные или воздержавшиеся?

Диллон поднимает большой палец руки вверх.

Джон: Диллон, у тебя есть какие-то предложения, которые ты не высказал?

Диллон: Нет, просто я не считаю, что это лучший план. Но, в принципе, ничего против него не имею.

Джон: Итак, мы пришли к консенсусу? Отлично!

В этот раз Джон успешно вел дискуссию. Он поощрял всех членов группы принять участие в ней, а также помог избежать конфликтов во время обсуждения. В то же время он сумел выразить свою точку зрения, но без навязывания своего мнения всей группе. Благодаря участию в дискуссии всех членов, группе удалось получить больший доступ к ресурсам (в данном случае связь Аддис работницей из Wal-Mart'a), чем когда в дискуссии доминировали наиболее активные участники. Обсуждение в этот раз немного затянулось, но зато в нем приняло участие больше людей, и было выбрано несколько ответственных, что означает, что эти люди приложат больше усилий и вдохновения к подготовке и реализации акций — а это то, что по-настоящему важно.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4: НАБЛЮДАЮЩИЙ ЗА НАСТРОЕНИЯМИ

Группа левых экозащитников обсуждает вопрос кампании ненасильственного характера против урбанизации в их регионе. Первый диалог перерастает в горячий спор, и группа теряет свое единство. Джеф выступает в роли фасилитатора.

Джеф: Итак, следующий вопрос на повестке дня... Кто-то предложил, чтобы мы приняли стратегию ненасильственных акций для этой кампании, другие люди выступили против этого, поэтому мы решили обсудить эту проблему. Кто хочет начать?

Марко: Я думаю, необходимо принять общую стратегию ненасилия для всех акций в рамках данной кампании. Мы больше не можем рисковать, насилие может отпугнуть от нас людей. По-моему, надо сделать это сейчас, пока СМИ не выставили нас в плохом свете.

Тенип: СМИ могут выставить нас в плохом свете, если захотят, независимо от того, будем мы совершать насильственные акции или нет.

Делия: Мы не можем просто ходить по улицам, бить стекла и ждать, что...

Тенип: ...Я не говорил...

Джеф: Хей, полегче. Может, нам ввести порядок выступлений по очереди? Хорошо, сначала Делия, потом Тенип, потом Джек и Марко.

Делия: Сейчас моя очередь? Хорошо. Я хочу сказать, что поджог одного дома может остановить его строительство, но это отпугнет людей, а нам очень нужны сторонники, много сторонников, если мы собираемся выиграть.

Тенип: Я думаю, это несправедливо. Я не предлагаю поджигать что-либо. К тому же было бы очень глупо говорить об этом на открытом собрании. Я имею в виду, что ненасилие также отталкивает от нас людей. Это лицемерие! Мы не имеем никакого права говорить людям, что они могут делать. Вы помните, что

произошло в том году в округе Мэйсон? У одного парня государство отняло дом, чтобы построить там торговый центр. Так он взял бульдозер и пытался разрушить мэрию. Его нельзя назвать активистом, но иногда именно такие вещи вызывают большой резонанс в обществе.

Джек: Согласен. Я считаю, что было бы глупо только обороняться и ограничивать себя лишь ненасильственными принципами из-за того, что они могут навесить на нас не тот ярлык. Это просто плохая медиастратегия. Никогда не позволяйте им менять тему разговора. Если они спрашивают о насильственных действиях, мы говорим о том, что застройщики совершают насилие над природой и обществом. Всегда стойте на своем.

Тенип, Марко и Делия решительно поднимают руки вверх. Эби неуверенно поднимает свою руку.

Джеф: Это все превращается в литье воды и споры, а у многих еще не было шанса высказаться. Может, нам пойти по кругу?

Несколько человек показывают знаксогласия.

Джеф: Хорошо, я начну. Лично мне нравится идея ненасильственного характера кампании, по-моему, это может сработать. Гражданское неповиновение, сидячие забастовки перед бульдозерами — думаю, реально много людей может участвовать в этом. Но, может, мы смогли бы это сделать без попыток контролировать поведение других участников и без наездов в сторону людей, которые прибегнут к другой тактике?

Снэйк: Ммм, мне, по правде, не особо нравятся ненасильственные акции. Я считаю, это может оттолкнуть людей, много людей, не привыкших к протестной культуре. Вот посмотрите на Сиэтл. Это привлекло в движение куда больше людей, чем любой мирный протест, так?

Делия: Слушай, мы не в Сиэтле. Ну же, подумай, что будет более эффективным в нашем районе? Вдохновляющие и безопасные протесты, в которых может участвовать много людей, выступая против загрязнения, увеличения трафика, перенаселения, потери зеленых пространств? Или пробежки по городу в масках и с бензином? Я хочу, чтобы множество людей занялось этим, и мы должны гарантировать им, что это безопасно. Если СМИ будут называть нас эко-террористами и мы не сможем опровергнуть эти слова, люди просто будут бояться нас.

Эби: Я не согласен со всем обсуждением. Что есть насилие и что есть ненасилие? Битье стекол и разрушение строительной техники — насилие, а разве не насилие — позволить им вырубать деревья и заливать тут все бетоном?

Делия: Кто собирается позволить им сделать это? Я говорю, что мы их остановим, но только мирным путем.

Джеф: Может, мы все-таки закончим высказываться по кругу, Делия? Джек был следующим.

Джек: Спасибо. Делия, ты все только и говоришь о поджогах домов. Кто здесь хоть раз упомянул о поджогах? Ты говоришь прямо как журналисты со

всеми их «эко-террористическими» штучками. Каждый должен решить для себя, какой риск он хочет на себя взять. Если кто-то решит вывести из строя технику или залить замки клеем в агентстве недвижимости, мы не должны будем плохо отзываться о таких акциях. Если это случится, то привлечет много внимания. СМИ осветят эти события, они будут искать противоречия и свяжутся с нами, чтобы обсудить это. Мы будем отрицать нашу причастность к этому, а потом воспользуемся возможностью, чтобы поговорить о том, как застройщики и муниципальный совет совершают по-настоящему преступные действия, и сообщить, что организуем акцию протеста тогда-то и тогда-то. Свободная пресса.

Тенип: Да, я согласен со многим из того, что сказал Джек. Я думаю, наши действия должны быть формально законны, раз уж мы организуем все в открытую. Но наш посыл должен быть бескомпромиссным. Мы должны воспользоваться любым сопротивлением застройке, так все будут вовлечены в кампанию. Людям, которые готовы на большее, мы можем сказать, что они могут сделать это дальше самостоятельно, вы понимаете?

Марко: Нам надо действовать стратегически. Мы не можем просто организовать мероприятия и ждать, что все само по себе встанет на свои места. Нам нужен план боя, шаг за шагом, как в шахматах, выбрать сражения, в которых мы можем побеждать, пока мы не поставим им мат, пока они не потеряют свои деньги, не будут переизбраны и т.д. И самая сильная наша тактика — ненасилие. Мы действительно можем вдохновить людей и привлечь достаточно народу на нашу сторону, пока не превзойдем их численно. Мы не можем провалить всю кампанию из-за какой-то горячей головы, решившей сделать какую-нибудь глупость, которая навредит всей кампании. Нам необходима единая стратегия, и мы не можем добиться ее без ненасилия.

Многие поднимают свои руки.

Джеф: Хорошо, что мы делаем дальше? Снова говорим по очереди?

Во втором диалоге Тенип, наблюдающий за настроениями, занимает активную позицию в разрешении группового конфликта.

Джеф: Итак, следующий вопрос на повестке дня... Кто-то предложил, чтобы мы приняли ненасильственные принципы для этой кампании, другие люди выступили против этого, поэтому мы решили обсудить эту проблему. Кто хочет начать?

Марко: Я думаю, необходимо принять общую стратегию ненасилия для всех акций в рамках данной кампании. Мы больше не можем рисковать, насилье может отпугнуть от нас людей. По-моему, надо сделать это сейчас, пока СМИ не выставили нас в плохом свете.

Тенип: СМИ могут выставить нас в плохом свете, если захотят, независимо от того, будем мы совершать насильственные акции или нет.

Делия: Мы не можем просто ходить по улицам, бить стекла и ждать, что это не оттолкнет от нас людей.

Тенип делает знак рукой для решения технического вопроса.

Тенип: Я думаю, мне нужно прокомментировать эмоциональную обстановку. По-моему, дискуссия слишком быстро принимает агрессивный оттенок. Делия, я еще не закончил, когда ты начала говорить, и когда ты упомянула битье стекол, я понял, что ты неправильно истолковала мои слова, и это мне не нравится. Я должен был прикусить губу, чтобы не перебить тебя.

Делия: Ой, извини.

Тенип: Все нормально. Я знаю, что ты это сделала не нарочно. Я понимаю, что мое высказывание было сделано в дискуссионном тоне, и я чувствовал, что защищаюсь, потому что, Марко, ты говорил таким тоном, будто бы сообщаешь нам: «Вот так все и должно быть, а вы все неправы».

Эби показывает знак согласия.

Марко: Извините.

Тенип: Итак, может, нам начать заново, и все будут вежливы друг с другом, включая меня?

Марко показывает знак согласия.

Марко: Ну что ж, я снова начну. Я за ненасилие, так как, по-моему, оно поможет нам стратегически: сотрудничать со СМИ, не отпугивать никого, сохранять хорошую репутацию и получать больше поддержки.

Джек: Лично я выступаю категорически против принятия принципов ненасилия. Я думаю, это ударит по нам стратегически. Это позволит СМИ контролировать ситуацию, заставит нас принять оборонительную позицию, лишит нас многих тактических альтернатив, позволит им разделить нас. Я также думаю, что это неправильно и в какой-то степени авторитарно пытаться контролировать поведение людей, решать, что им дозволено, как будто это «наше» движение.

Делия: Я не согласна. Я не думаю, что мы должны контролировать людей. Я думаю, принципы ненасилия — это просто способ сказать, что можно ожидать от протестов и акций, которые мы организуем. Если тебе это не нравится, отлично, можешь сделать что-то сам, но мы ясно дадим понять, что люди, занимающиеся чем-то другим, никак с нами не связаны, поэтому мы не можем быть обвинены в чем-то, чего не делали.

Джеф: Тенип, ты поднял руку, но я хочу тоже высказаться. Поэтому сразу после тебя я начну очередь и буду в ней первым.

Тенип: Окей. Я хотел ответить на реплики Марко и Делии, но, возможно, это не очень относится к теме. Мы все обсуждали ненасилие в целом и разнообразии тактик ранее, вне собраний, и я не думаю, что мы хотим поменять чье-то мнение. Сейчас все спокойны и вежливы, это прекрасно. Но обсуждение ведется между одними и теми же людьми. Множество людей еще не сказали

ни слова. Извините, конечно, может, это я преждевременно делаю выводы, но так мы ничего не решим.

Джек и Делия кивают.

Джеф: Остальные согласны с этим? Может, нам надо придумать другой способ обсудить это?

Эби: Я согласен. Не думаю, что мы собираемся изменить чье-либо мнение прямо сейчас, но мы говорили идеологически. Кто-то из нас верит в ненасилие, кто-то — в многообразии тактик, и это нормально. Может, нам надо поговорить практически, что мы можем сделать как группа?

Тенип: По-моему, это хорошая идея. Предлагаю разбиться на пары и поговорить об этом с кем-то, кто придерживается другого мнения. Таким образом, у каждого появится шанс внести свой вклад и прийти к компромиссу. Затем мы можем снова собраться, и каждая пара сообщит о своем решении.

Несколько человек кивают и показывают знаксогласия.

Джеф: Хорошо, тогда все согласны на 10-минутное обсуждение в парах, а затем вернуться к групповой дискуссии? У кого-нибудь есть предложения или возражения? Отлично. Тогда давайте делиться.

ПРИЛОЖЕНИЕ 5: НОВЫЕ УЧАСТНИКИ

Роб пришел в первый раз на собрание местных анархистов. Группа занимается инфошопом и социальным центром, в котором Роб бывал несколько раз, но он ни разу не участвовал, и не видел каких-либо акций этой группы, и не участвовал в принятии совместных решений. В первом диалоге группа не делает никаких особых усилий, чтобы принять его. Во втором диалоге группа приветствует его и пытается ввести его в курс дела.

Роб приходит в инфошоп за минуту до того, как должна начаться встреча. В задней комнате несколько человек уже собрались и что-то обсуждают. Роб ждет 15 минут, приходит еще несколько человек, но большинство не обращает на него никакого внимания.

Эмма: Сейчас уже 18-15. Начнем?

Ирис: Время анархии.

Многие смеются, пока собираются в круг.

Тедди: Как тебя зовут?

Роб: Меня? Роб.

Тедди: Я Тедди.

Эмма: Ну, кто будет фасилитатором на этой неделе?

Кристи: Я.

Тедди: Я могу быть писарем.

Кристи: Наблюдающий за настроениями?

Ирис: О, я хочу!

Тедди: Мы будем устанавливать очередь?

Кристи: Давай по ситуации там сориентируемся. Что там у нас на повестке дня?

Роб чувствует себя чужаком, так как никто не потрудился объяснить ему негласные правила и традиции группы. В первые минуты встречи он засыпан терминами, которые может не понять. Его первое знакомство с анархической организацией будет связано скорее с чувством беспомощности и исключения из коллектива, чем с приобщением к антиавторитарным идеалам. Что случится, если группа приложит чуть больше усилий для того, чтобы новичок чувствовал себя комфортнее?

Роб приходит в инфошоп за минуту до того, как должна начаться встреча. В задней комнате несколько человек уже собрались и что-то обсуждают.

Тедди: Привет, как тебя зовут?

Роб: Роб.

Тедди: Я Тедди.

Роб: Приятно познакомиться.

Тедди: Мы обычно ждем минут 15 опоздавших, а потом начинаем.

Роб: Окей, круто.

Кристи: Привет, я Кристи. Приятно познакомиться. Ты в первый раз здесь?

Роб: Да.

Кристи: Как ты узнал о нас?

Роб: Я раньше был в инфошопе. А о встрече я прочитал на вашей доске объявлений. Мне понравилась ваша группа, и я хотел бы участвовать в чем-нибудь, что вы организуете.

Кристи: Классно!

Эмма: Сейчас 18-15. Начнем?

Все формируют круг. Кристи, Тедди и Ирис вызываются быть ведущим, писарем и наблюдающим за настроениями, соответственно.

Кристи: Ок, до составления повестки дня, может, мы представимся и объясним новому человеку, как работает группа?

Все представляют.

Кристи: Тедди, у тебя есть пособия для новичков?

Тедди: Да, держи, Роб. Здесь даны основы по принятию совместных решений и объясняется, как работает наша группа. Ты можешь оставить это себе и потом прочитать, если хочешь.

Кристи: Кто хочет вкратце описать, чем занимается наша группа?

Эмма: Я могу. Мы группа анархистов. По существу это означает, что у нас нет лидера. Тебе не нужно следовать никакой идеологии, мы все придерживаемся разных политических взглядов, но наши основные принципы единства заключаются в том, что мы выступаем против иерархии, расизма, патриархата, гетеросексизма, капитализма, экоцида — любых форм угнетения. Поэтому, если ты хочешь работать с нами, то это должно быть нормальным для тебя.

Роб смеется.

Эмма: У тебя есть опыт принятия решений посредством консенсуса?

Роб: Ммм, нет, думаю, нет.

Эмма: Хорошо. Тебе надо учиться, наблюдая за нами и участвуя самому, но все основы есть на той листовке для новичков. На каждом собрании мы выбираем фасилитатора, который следит за ходом дискуссии, писаря, который записывает основные моменты, наблюдающего за настроениями, который следит за эмоциональным состоянием каждого участника, а также за тем, чтобы никто не чувствовал себя исключенным из обсуждения. Если ты хочешь взять слово, просто подними руку. Если несколько людей хочет высказаться, то мы просто берем листок, на который записываем, в какой очередности они будут говорить. Как только мы что-то обсудили, и становится похоже на то, что мы приближаемся к принятию решения, которое устраивает каждого, любой участник может высказать свои пожелания и предложения, затем мы формулируем финальное предложение и голосуем. Поднять палец вверх — значит, что ты поддерживаешь идею, воздержаться (палец в горизонтальном положении) — значит, что ты не совсем согласен с предложением, но признаешь мнение остальных участников группы, которые выступают за него, и не хочешь его блокировать. Если ты считаешь, что это предложение вредно для группы, ты можешь заблокировать его, опустив палец вниз. Даже один блок означает, что группа не будет принимать это решение.

Роб: Хорошо.

Эмма: Не беспокойся, что не запомнишь все это сразу. Со временем будет легче.

Кристи: Да, и я еще хотела добавить, чтобы ты не стеснялся задавать вопросы, если что-то будет непонятно. Не надо думать, что тебе обязательно надо участвовать. Нормально, если ты просто будешь наблюдать за нами на первом собрании.

Тедди: Ну и потом мы все будем здесь, поэтому тоже можешь задавать свои вопросы.

Роб: Спасибо.

Кристи: Окей, тогда давайте составим повестку дня. О чем мы должны были говорить на этой неделе?

ПРИЛОЖЕНИЕ 6: ПРИМЕР ЛИСТОВКИ ДЛЯ НОВИЧКОВ

Добро пожаловать в коллектив Райсап!

Райсап организован группой работников и студентов весной 2003 г. Мы приглашаем, и даже надеемся, что каждый, кто думает, что сможет с нами эффективно работать на взаимовыгодных условиях, присоединится к нам!

Как мы определяем нашу группу (самоопределение):

Райсап — сеть активистов, созданная для выявления потребностей при автономных и коллективных действиях. Эта сеть обеспечивает поддержку и

ресурсы, чтобы помочь ее членам получить навыки общения и активизма. Вдобавок, в стратегическом плане мы стараемся повлиять на сообщество Харрисонбурга и окрестностей, чтобы уничтожить угнетение и авторитаризм. Мы принимаем решения методом консенсуса.

Некоторые проекты, с которыми мы сотрудничаем или которые помогли создавать:

- Как и раньше, сейчас мы работаем с Едой вместо бомб, еженедельная бесплатная раздача еды;
- «Наблюдающие за копами», общественная группа, помогающая людям, пострадавшим от полицейского произвола;
- Радикальная библиотека, открытая коллекция книг, журналов и видео;
- Антипритеснительные курсы, изучение расизма, сексизма и других форм угнетения;
- Свободная школа.

Также нам интересны экологические кампании. Вы можете помочь нам с любым из этих проектов или можете подать нам идею и запал, чтобы начать новый проект.

Контакты: почтовый адрес, телефон, email

Каков процесс достижения консенсуса?

Процесс консенсуса — модель принятия решений, одобряющая участие каждого. При консенсусе нет лидеров и каждый должен согласиться с тем, что группе следует делать. Если это ваше первое собрание, мы поможем вам научиться тому, как это работает, прежде чем вы активно включитесь в обсуждение. Наше общество учит, как вести и как следовать, а не как взаимодействовать, поэтому немного о консенсусе.

1. Фасилитатор представляет пункт повестки.
2. Человек, который добавил пункт в повестку, дает краткую информацию о проблеме
3. Задаются уточняющие вопросы и вопрос обсуждается в группе.
4. Группа определяет свои задачи для решения проблемы.
5. Выдвигаются предложения тактик.
6. Поднимаются и обсуждаются вопросы, касающиеся тактики.
7. Делается предложение, синтезирующее идеи и мнения всей группы.
8. Уточняющие вопросы к предложению задаются и обсуждаются.
9. Могут быть сделаны дружеские поправки (небольшие изменения к предложению, которые считают нужным внести участники группы).
10. Новые предложения также обсуждаются.
11. Кто-либо предлагает голосовать, и группа голосует.
12. У воздержавшихся спрашивают, почему они воздержались и удостоверяются, что причина была названа в процессе дискуссии (если решение

было заблокировано, то выясняется почему именно, и обсуждается, что делать в этом случае).

13. Обсуждение принятого решения.

Различные роли помогают успешной коммуникации внутри группы:

- Фасилитатор следит за тем, чтобы группа двигалась вперед к решению, которое каждый сможет считать своим.
- Писарь записывает решения и другую информацию для справки и чтобы переслать другим участникам группы.
- Наблюдающий за настроениями следит за настроением группы, улаживает конфликты и следит за тем, чтобы никто не был ущемлен.

Вот еще некоторые инструменты из тех, что мы используем. Мы не можем дать определения всем им здесь, так что постарайтесь выяснить, что именно они все означают! Выступать по очереди, воздержаться, блокирование, выступление по кругу, партнерство, мозговой штурм, проверка ощущений.