

Глава 5

Приводя Дхарму в действие

В начале 70-х годов группа телевизионщиков снимала, как Сангхаракшита идет по Лондонскому Сити в сопровождении журналиста, который расспрашивал его о появлении буддизма на Западе. Когда они проходили мимо Банка Англии и фондовой биржи, Сангхаракшита указал на них и сказал: «Вот против чего мы выступаем».

Для того, чтобы Дхарма действительно и в полной мере укоренилась на Западе, необходимо было движение, которое позволяло бы преобразить все аспекты жизни – личные, общественные, культурные, политические и экономические. Сангхаракшита говорил о ДЗБО как о создании «нового общества», в котором будут идеи, практики и институты, которые на самом деле позволят людям жить по-другому. В первой части этой истории рассказывается об истории попыток ДЗБО в «преображении работы». Затем в ней обсуждаются другие аспекты «образа жизни» и того, как люди в ДЗБО исследовали различные способы жить подлинно буддийской жизнью в современном мире.

У многих молодых, идеалистически настроенных членов Ордена в 70-х были университетские степени, и они только что начали профессиональную карьеру в образовании, социальной работе или искусстве. Но, по мере того, как ДЗБО росло, многие из них оставили работу, чтобы начать работать на благо движения. Было основано несколько кооперативных предприятий для того, чтобы создать экономическую основу и показать, как буддийские ценности могут проникнуть во все сферы жизни и общества. Названия предприятий были проникнуты духом хиппи, свойственным тем временам: «Радужный ремонт» и «Радужный транспорт» в Кройдоне, ресторан «Радуга» в Норвиче, ресторан «Восход» в Брайтоне, «Еда для друзей» в Лондоне и «Сад для друзей» в Глазго.

Желая жить простой жизнью и собирать деньги на буддийскую деятельность, люди оставляли себе очень немного денег. Обычно люди жили в общине, где обеспечивалось питание и основные потребности, можно было провести определенное количество недель в году в ретрите, а на неделю выделялось пять фунтов на «карманные

расходы». Зачастую бизнес зависел от одного-двух человек, которые обладали соответствующим опытом или деловой хваткой, и когда эти люди съезжали, бизнес рушился. Цена неудачи была неизбежно высока, однако число проектов понемногу увеличивалось.

К концу 70-х жить в общине и работать в центре или кооперативе стало нормой, именно так члены Ордена стали существовать в мире. В 1980 году работающие в кооперативах собрались на трехдневный «бизнес-семинар» в Падмалоке, чтобы обсудить расширение экономической активности в ДЗБО. Они подсчитали, что, чтобы обеспечивать тысячу человек, им нужны предприятия с совокупным оборотом, по крайней мере, в 4,5 миллиона фунтов стерлингов. И они заключили, что именно к этому будет стремиться движение: «Очевидно, при той скорости, с которой мы в данный момент расширяемся, мы вскоре захотим поддерживать, по крайней мере, такое количество человек внутри нашего Нового Общества, не говоря уже об основании новых проектов и извлечении из них выгоды, как в Соединенном Королевстве, так и за границей» i.

Поскольку капитал ДЗБО был невелик, те начинания, которые предпринимались, чаще всего были такими, которые не требовали больших инвестиций, но требовали напряженного труда, и это также означало, что прибыль будет невелика. В 1980 году в Лондоне было основано новое предприятие с целью получить более крупные суммы денег для финансирования быстро распространяющегося движения. «Винхорс трейдинг» поначалу основывалось как торговая точка. В наши дни предприятие известно под названием «Винхорс эволюшн», его оборот в регионе составляет десять миллионов фунтов стерлингов, и до сих пор это самый крупный и наиболее успешный эксперимент в правильном обеспечении средств к существованию в ДЗБО ii.

Торговые палатки в Камден-Лок и Ковент-гардене продавали импортные сувениры. Вскоре бизнес расширился оптовой торговлей на выставках и с фургона, который разъезжал по сувенирным магазинам Великобритании. То, что бизнес строился на импорте, означало, что за товары нужно было платить за три месяца до того, как они прибудут на склад, независимо от того, продадутся ли они.

Наличный оборот был предметом постоянной заботы. Многие годы банковский счет «Виндхорс» был убыточным, за исключением несколько месяцев накануне Рождества. Переговоры и разбирательства по превышению кредита и бизнес-кредиты держали людей в вечном напряжении.

В 1985 году предприятие переехало в Кембридж, и на помощь Кулананде, который тогда был финансовым директором, приехали Ваджракету и Ручиракету. Ваджракету занялся бизнес-операциями, а роль Ручиракету заключалась в обеспечении духовной поддержки сотрудников, в особенности исследовании того, как они могут превратить работу в духовную практику и средство личного роста и развития. Для небольшого бизнеса в столь неустойчивом положении нанять члена персонала, следящего за духовными нуждами, было смелой инвестицией.

На выставке в феврале 1986 года они совершили то, что для них было настоящим прорывом. Покупатель из «WH Smith», одной из крупнейших розничных сетей по продаже книг и канцелярских товаров, подошел к их прилавку и заказал 40 тысяч органайзеров. Это был заказ на тридцать тысяч футов – самый крупный из всех, которые они когда-либо получали. Они были вне себя от счастья, пока не осознали, что у них, на самом деле, недостаточно денег для закупки товара, а банки не выдадут им кредита.

Но на нескольких прежних ярмарках их заметил бизнесмен, чей прилавок был неподалеку. Аллан Хилдер был заинтригован и покорен. Чего добиваются эти юные буддисты, пытаюсь заниматься бизнесом? Ему понравилось их смелость, и между ними завязалась дружба.

Поэтому, когда Ваджракету отчаянно пытался найти деньги на сделку с «WH Smith», именно Аллан дал ему взаймы эти деньги. Сделка состоялась, и «Виндхорс» получило огромную по их меркам прибыль в 13 тысяч долларов.

В 1987 году Кулананда оставил «Виндхорс», чтобы стать руководителем нового буддийского центра в Кембридже, а финансовым директором стал Ваджракету. На следующий год Ваджракету заметил пустующий магазин в центре Кембриджа и, зная, что «Виндхорс» был

на тот момент затоварен, встретился с владельцами, объяснил, что его предприятие благотворительно, и спросил, не могут ли они назначить очень низкую арендную плату. Предложение было принято, и первый магазин «Виндхорс», известный под названием «Эволюция», открылся с большим успехом.

Так, почти случайно, начался феноменальный успех «Эволюции». На протяжении более чем десяти последующих лет во многих центрах ДЗБО были сформированы команды для создания «рождественских магазинчиков», которые торговали под названием «Эволюция». В начале 90-х Британия все еще восстанавливалась после долгого экономического спада, поэтому можно было рассчитывать на дешевую долговременную аренду. Команда буддистов могла попытаться работать совместно и надеяться на некоторую прибыль, которая распределялась пятьдесят на пятьдесят между «Виндхорс» и местным центром ДЗБО. Зачастую после совместного ведения рождественской торговли команда выражала желание сотрудничать и дальше, и заключался договор постоянной аренды. К концу 90-х в сети «Виндхорс» было 17 магазинов «Эволюция», главным образом, в Соединенном Королевстве, а также в Дублине (Ирландия), Эссене (Германия) и Валенсии (Испания).

Оптовая сторона торговли – через ярмарки и с фургона – была все еще намного масштабнее и также быстро росла. В 1992 году бизнес появился в рейтинге ста самых быстрорастущих компаний Соединенного Королевства: продажи возросли на 37% по сравнению с предыдущим годом. К 1997 году, через еще пять лет быстрого роста, компания «Виндхорс» наняла еще 190 буддистов, и оборот поднялся еще на 31% и составил 9,9 миллионов фунтов.

День в жизни сотрудника магазина «Эволюция» начинался с собрания группы и установления распорядка на день работы: возможно, разгрузить доставленный товар, проверить и распаковать коробки, разместить в магазине новые товары, проверить выручку, сходить в банк или обслужить покупателей. В каком-то смысле, это были обычные задания, который даются в сотнях других магазинов на тех же улицах и местных торговых центрах.

Но были и отличия. На утренней встрече были также отчеты, на которых члены команды рассказывали друг другу о своих делах, иногда делились тем, что происходит в их жизни внутри и снаружи. Раз в неделю проводилась более длинная встреча «правильного обеспечения средств к существованию» iii, и иногда член штаб-квартиры «Виндхорс» в Кембридже приезжал, чтобы посмотреть, как справляется команда, и предложить помощь и поддержку. На таких встречах было больше времени на то, чтобы поговорить о духовном аспекте работы: о том, как использовать выполняемые задания как средство для развития более ясного общения, использовать более осознанно свое время и энергию, отвечать друг другу с большей добротой и сотрудничеством. Командная работа была тесно связана с этическим аспектом – поскольку команда разделяла общее видение магазина, работа заключалась в воплощении этого видения и поисков способа взаимодействовать в процессе работы более гармонично, в сотрудничестве друг с другом. Так люди лучше узнавали друг друга, и иногда между ними завязывалась крепкая дружба.

В оживленный период до и после Рождества группу иногда охватывало волнение. В задней комнате для персонала они неделя за неделей сравнивали по графику нынешние и прошлогодние продажи. Может ли команда сработать еще лучше, чем в прошлом году? Многие зависело от качества их сотрудничества. Увеличение продаж означало увеличение прибыли, которая, как было известно всем, пойдет на финансирование буддийских проектов, в том числе, и их местного центра ДЗБО. В дни наплыва покупателей это было забавно: у прилавков они обслуживали растущую очередь, в руках у которой были африканские резные фигурки животных, зеркала для ванн, украшенные кусочками мозаики, ароматизированные свечи, колокольчики «музыка ветра», сделанные в Бали, индийские вышитые наволочки. А в задней комнате группа добровольцев из местного буддийского центра поспешно разрывала упаковку на больших коробках, распаковывая содержимое и приклеивая ценники, чтобы полки не оставались пустыми.

Для многих людей в ДЗБО на протяжении 90-х «Виндхорс Эволюшн» дало возможность потренироваться в том, как привести духовную практику в повседневную жизнь, поучаствовать в совместном

проекте, где завязывались дружеские связи и пожить относительно простой, сосредоточенной жизнью. Сангхаракшита, желая помочь этому начинанию, провел специальный семинар для работников «Виндхорс Эволюшн» в 1994 году, затрагивающий тему работы как духовной практики. Позже он стал говорить о «командных предприятиях правильного обеспечения средств к существованию» как об одной из отличительных черт ДЗБО iv. Он был, несомненно, рад видеть, что люди могут жить столь полно в буддийском контексте и также хотя бы немного стать примером для мира в целом, примером другой модели экономической жизни и труда.

Люди из центров ДЗБО со всего мира – из Австралии, Индии, Мексики – приезжали поработать в «Виндхорс Эволюшн», чтобы получить опыт «круглосуточной буддийской жизни», и быть ближе к центрам, где подходила подготовка к посвящению (это описано в главе 6). Предприятия стали важны как пространство для встречи культур, помогая упрочить духовное единство ДЗБО. Иногда в штабе компании в Кембридже работали люди из двадцати разных стран и более. И компания получала миллионы фунтов прибыли, на которую финансировалась покупка многих новых буддийских центров, например, в Бирмингеме, Манчестере, Ноттингеме и Шеффилде.

Успех приносит с собой новые проблемы и трудности. К концу 90-х в «Виндхорс Эволюшн» все больше ощущали, что предприятие слишком разрослось, и возникла опасность, что оно будет ориентировано на бизнес, а не на людей. Оно росло так быстро, что системы и структуры не могли приспособиться к этому достаточно быстро, управление было излишне централизованным, и иногда, как они сами признавали, не могло достаточно заботливо и чутко откликнуться на нужды и устремления тех, кто работал на компанию.

Было принято решение перейти к периоду «консолидации». Бизнесу трудно не развиваться, но в «Виндхорс Эволюшн» решили не стремиться к дальнейшему росту, пока не будет создано необходимых условий для поддержки людей в его достижении. Однако одним из главных дел, которые им нужно было завершить, был переезд офисов и складов в новые помещения, поскольку срок аренды старых заканчивался. В июне 2002 года они провели церемонию освящения «Уддияны» – большого, совершенного нового, специально построенного здания в промышленном районе Кембриджа, аренда

которого составляла примерно миллион фунтов каждый год.

В это время в ДЗБО происходили и другие изменения. Хотя они были наиболее очевидны в «Виндхорс Эволюшн», они происходили повсюду. В культуре ДЗБО происходил сейсмический сдвиг. То, что было обычным образом жизни для ДЗБО – жить в общине и работать в команде предприятия правильного обеспечения средств к существованию – теперь стало занятием меньшинства. Это произошло не только потому, что ДЗБО расширилось и вовлекало в свой круг все большее число людей с семьями и привычными работами, но и потому, что многие из тех, кто вели «образ жизни ДЗБО», по-видимому, уже не хотели этого.

Окружающее их общество достигло большего изобилия и стало более озабочено пенсиями и долговременной финансовой безопасностью. Многие члены ДЗБО уже не хотели работать за небольшое финансовое вознаграждение, они старели и начали беспокоиться о будущем. Некоторые из них долгие годы занимались сравнительно малоквалифицированной работой, а теперь хотели развивать новые навыки и более полно использовать свои способности. Иногда случалось так, что бизнес основывал человек, уверенный в духовном потенциале командной работы, и, когда он уходил, эта уверенность меркла. Работа становилась более привычной и скучной, и люди недоумевали, что в ней такого особенного. Не во всех командах взаимодействие было гармоничным, и некоторые люди хотели уйти от болезненной, удушающей ситуации в группе.

По мере того, как люди выбывали, оставшиеся пытались найти им замену и справиться с возросшей рабочей нагрузкой. Часто им приходилось нанимать на работу тех, кто не были буддистами, в то время как тех, кто остался, привлекало именно удовольствие работать с другими буддистами. Это вело к новому падению духа и новым уходом.

К 2003 году четыре магазина «Эволюция» закрылись, в четырех других работали не-буддисты, и только в меньшинстве все еще были буддисты. Для тех, кто остался в магазинах и в Кембридже, это были трудные времена, которые поставили под вопрос все, над чем они так долго работали. Была реальная угроза того, что бизнес вообще не выживет. Ратнагхошу, уважаемого бывшего руководителя

Лондонского буддийского центра, попросили отправиться в «Вайндхорс Эволюшн» и помочь Ваджракету и другим членам руководящей группы.

Постепенно стал формироваться творческий и практический ответ на меняющуюся ситуацию. В нем было много аспектов: в менеджменте и командных структурах, в возможностях для обучения и карьерного роста, в растущем внимании к торговле на основе взаимной выгоды. Но одним из главных изменений стали системы финансовой поддержки.

До этого работники находились «на полном обеспечении», что означало, что оплачивалась рента, коммунальные платежи и счета за питание (обычно для живущих в общине), а также финансировался шестинедельный ретрит и отпуск каждый год, и выдавалось 30 фунтов «карманных денег» на неделю. В основе этого лежал принцип ведения простой жизни и практики щедрости. «Отдавайте, что можете, берите, в чем нуждаетесь», – таков был девиз. Если вам нужно больше, вы должны попросить об этом, и это будет обсуждаться в диалоге.

Это, возможно, и срабатывало в маленьких группах друзей, начинающих новый проект, с которым они чувствовали сильную личную связь. Но было гораздо сложнее осуществить это в организации, которая нанимала более двухсот человек и существовала уже двадцать лет. Например, человек просит о четырех дополнительных месяцах отпуска для того, чтобы помочь провести ретрит для проходящих посвящение, и менеджер разрешает это, потому что все верили в альтруистичность его мотивов. Но на следующей неделе приходят новые люди просто потому, что они слышали, что их другу дали дополнительный отпуск. А можно и им? Но менеджер понимает, что они гораздо меньше вовлечены в работу, и подозревает, что им просто хочется легкой жизни. Чтобы принять справедливые решения по таким вопросам, нужны были многочасовые диалоги или установление необычайно сложных правил и норм.

Понятие о «поддержке» и «карманных деньгах» развивалось в 70-х, в те дни, когда большинство работающих были молоды и не имели семьи и тех, о ком должны были заботиться. Но тем, кто становился

старше, у кого были спутники жизни или дети, нужно было что-то другое. Система «удовлетворения основных потребностей» и запросов на дополнительные расходы привела к тому, что многие – как среди управленцев, так и среди работников – стали чувствовать, что это делает людей инфантильными и не позволяет им взять ответственность на себя и решать самим главные вопросы своей жизни. Кроме того, трудно просить о дополнительных средствах, когда знаешь, что все на предприятии так много работают, чтобы заработать деньги на достойные проекты. Иногда система развивалась так, что, казалось, она скорее поддерживает подход «отдай все, что можешь», а не «бери все, что нужно».

Были сделаны изменения. Во-первых, «Виндхорс Эволюшн» превратило необходимость нанимать тех, кто не являлся буддистами, в прекрасную возможность дать людям осмысленную, этичную работу в дружественной обстановке. (Некоторые из этих людей заинтересовывались буддийской практикой: в 2009 году человек, ставший буддистом благодаря работе в магазине «Эволюция», был посвящен в Западный буддийский орден). Небуддистов, которые работают в «Виндхорс Эволюшн», часто привлекает внимание к торговле на основе взаимной выгоды, образовательные и социальные проекты, которые компания финансирует в наши дни в некоторых из развивающихся стран, в которых она осуществляет торговлю.

Каждый, кто присоединяется к компании – будь он буддист или нет – делает это, соглашаясь с «этическим кодексом», который обрисовывает пять принципов, которые стремится воплотить в жизнь «Виндхорс Эволюшн». Первый принцип – это щедрость: человек приходит сюда, потому что поддерживает стремление отдавать деньги на хорошие дела. Люди также хотят, чтобы бизнес служил выражением буддийской этики – это второй принцип. В-третьих, работа рассматривается как средство личного роста: каждый побуждается к использованию ситуации для выражения своего человеческого потенциала. Четвертый принцип – коллективность и общность: бизнес работает как ряд взаимосвязанных команд с общим видением. Наконец, есть принцип коммерческой жизнеспособности: ничто не будет работать, если бизнес не будет здоровым и успешным.

В пределах этой общей для всех системы есть возможность выбрать, как относиться к бизнесу. Некоторые будут довольны простой жизнью

и смогут вести ее на субсидию, хотя в наши дни система дополнительных отчислений стала автономнее. Другие могут предпочесть работать за почасовую оплату, которая установлена на уровне, сравнимом с подобной работой в обычной компании. Некоторые люди на управленческих постах получают оклад. Для всех работников делаются пенсионные отчисления, а у тех, кто проработал на предприятии несколько лет, есть возможности уйти в более длительный ретрит. Все эти меры разработаны для того, чтобы сделать «Вайндхорс» привлекательным местом для работы и особенно – обеспечить его долговременную жизнеспособность.

В настоящий момент около 220 человек работают на полную ставку в Кембридже и магазинах «Эволюция», среди которых примерно 150 – буддисты, а 70 – небуддисты v. Более половины буддистов все еще живут на субсидии, и примерно половина – по-прежнему в общинах, хотя есть и большое число – особенно в магазинах – тех, кто получают заработную плату или жалование.

Это была смелая попытка – пересмотреть принцип «давать, что можешь, брать, что нужно» по отношению к новому времени и ситуации. Финансовый директор по-прежнему «зарабатывает» меньше чем любой из тех, кто работает на складе. Даже те, кто получают зарплату или жалованье, вероятно, получали бы больше на любом другом месте, но они счастливы, что работают в «Виндхорс Эволюшн», потому что ценят дух компании и его влияние на рабочую атмосферу.

Примерно к 2006 году компания «Виндхорс Эволюшн» восстановилась и стала работать в полную силу, общины наполнились, и дух снова поднялся. Появились планы перевода бизнеса на новую ступень роста – в частности, значительного расширения сети магазинов «Эволюция». Однако возникла новая серьезная проблема: в 2008 году экономики многих стран Запада внезапно испытали спад. В Соединенном Королевстве компании, подобные «Виндхорс», импортирующие товары из-за границы, подверглись особенно мощному удару из-за обвала курса фунта стерлинга, а также из-за падения объемов продаж на основных торговых рядах. Компании пришлось перестраиваться и быстро пересматривать планы расширения. Хотя внутренне она была сильна, как никогда, внешняя деловая обстановка была как никогда сурова.

Компания могла разориться или выйти их кризиса хорошо подготовленной к росту и снова процветать.

Другие недавние усовершенствования в области «правильного добывания средств к существованию» касаются терапии, основанной на осознанности, – на обучении медитации осознанного дыхания, чтобы помочь тем, кто страдает от депрессии, зависимостей, хронических болей или стресса. Это направление особенно быстро развивается в новом ответвлении Лондонского буддийского центра – «Пространстве для дыхания» – и «Работе с дыханием» в Манчестере.

Чтобы рассказать историю «Работы с дыханием», нужно вернуться в середину 80-х. Прю Берч была яркой и уверенной в себе жительницей Новой Зеландии двадцати с небольшим лет, начинающей карьеру в области кинематографии. Однако у нее была одна трудность: подростком она перенесла травму позвоночника и с тех пор страдала от постоянной боли. На тот момент состояние ее позвоночника ухудшилось, и она лежала в больничной палате, чувствуя себя покинутой и одинокой: «Я лежала в отделении интенсивной терапии, в окружении тяжелобольных людей, которые стонали и боролись со смертью. Это было похоже на измерение ада. Прежде я не попадала в подобную ситуацию, так что я пережила также шок и недоумение от неожиданности. Я очутилась посреди всех этих страданий и теперь сидела на кровати без сна, гадая, переживу ли я следующие несколько часов, и желая только одного – справиться с этим.

Я провела несколько часов в состоянии, которое мне показалось пограничным безумием, обсуждая с самой собой, переживу ли я ночь. Один голос говорил: «Я не могу этого сделать. Это невозможно. Я не дотяну до утра. Я сойду с ума». Другой голос отвечал «тебе придется» снова и снова, как мне казалось, целую вечность. Это было одно из самых трудных и ярких переживаний в моей жизни.

Затем внезапно посреди всего этого хаоса и напряженности мелькнуло ощущение прозрачности, и это послание снова прозвучало как голос: «Тебе не нужно дотянуть до утра, тебе нужно пережить только текущий момент». И мгновенно мои переживания совершенно изменились. Будто рухнул картонный домик, и осталось только

пространство. Внезапно состояние, полное агонии, отчаяния и напряжения, сменила мягкость, полнота, расслабленность и яркость – несмотря на физическую боль» vi.

Она поняла, что хочет научиться медитировать. Больничный священник научил ее упражнению по визуализации, что привело к дальнейшим изменениям в ее жизни и помогло ей понять, что она может работать со своим состоянием ума. Это путь открытий привел ее со временем в Оклендский буддийский центр ДЗБО, а затем она прожила пять лет в ретритном центре «Таралока» в Соединенном Королевстве. Она также прошла посвящение, получила имя Видьямала и в конце концов поселилась в Манчестере, снимая фильмы о буддизме и ДЗБО.

Однако в 1997 году у нее возникли новые осложнения с позвоночником, и она снова оказалась в больнице. Этому сопутствовал новый духовный кризис – эхо того, который она пережила 20 лет назад. Видьямала увидела, что ее медитация стала чудовищно преднамеренной. По сути, она верила, что стоит приложить достаточно усилий, и она сможет достичь высших состояний сознания и избежать боли. «Я старалась уйти от своего переживания и манипулировала учением, которое я получила, чтобы тайно заниматься этим», – говорит она vii. Понимание того, что это не сработает, смирило ее с духовной точки зрения.

Частично ее трудность заключалась в том, что она не встречала никого в ДЗБО, обладающего опытом и способного понять, в чем она нуждается, и, следовательно, дать ей соответствующий совет относительно медитации. Но примерно в это же время она обнаружила работу Джона Кабат-Зинна, ученого, который внедрил медитацию осознанности в здравоохранение США. «Было что-то в его подходе касательно обращения к своим переживаниям, что мне нужно было услышать в тот момент... Теперь я понимаю, что все это присутствовало и в нашем учении, но я не слышала об этом или предпочла не слышать, или же это не затронуло меня достаточно полно...» Ей казалось, что придется заново учиться медитации, быть более открытой по отношению к своим переживаниям, даже когда они подразумевали боль. Если вы справляетесь с этим опытом с осознанностью и добротой, вы можете увидеть различие между «первичным страданием» от физической боли и «вторичным

страданием», то есть вашей мучительной реакцией на боль – гневом, отчаянием, страхом или беспокойством. Даже если вы не можете избавиться от первичного страдания, более творческий подход к вторичному страданию может преобразить вашу жизнь.

Видьямала также поняла, что теперь у нее есть то, что она может предложить людям в ДЗБО и за его пределами. В 2001 году она получила грант от «Комитета Миллениум», основана «Покой ума», стала вести курсы в буддийском центре Манчестера и использовать медитации осознанности и метты для того, чтобы помочь страдающим от хронических болей. Сразу же стало очевидно, что многие ученики нашли этот подход чрезвычайно полезным.

Сона был президентом буддийского центра Манчестера в то время, и его поразила и вдохновила работа, которой занималась Видьямала. Он также понял, что она обладает огромным потенциалом. В те времена система «правильного обеспечения средств к существованию» в ДЗБО постепенно приходила в упадок. Он подумал, что, возможно, работу Видьямалы можно превратить в новый способ совместной работы буддистов. Вместо того, чтобы просто вести курсы «покоя ума», возможно, им стоит также обучать других вести эти курсы и со временем создать общину инструкторов. Так они смогут помочь многим другим людям, страдающим от боли, а также создать доход для них самих и других инструкторов. Это могло бы стать правильным заработком, который напрямую свяжет их работу и духовную жизнь: они будут использовать собственные навыки медитации и опыт, чтобы помогать другим. Интерес к терапии, основанной на осознанности, быстро рос в мире врачей и психологов, и все расширяющиеся исследования с очевидностью демонстрировали ее эффективность. Время как раз подходило для подобного начинания.

Вместе с Ратнагуной они основали «Работу с дыханием» в 2003 году и начали вести обучающие курсы в ретритных центрах Соединенного Королевства viii. С самого начала желающих записаться на курсы было более чем достаточно. У людей спрашивали, что им нужно, и с удивлением и удовлетворением слышали, что люди жаждут строгих, высоких стандартов обучения с наблюдением, курсовой работой и требованием пройти ряд ретритов, прежде чем получить аккредитацию.

Через пять лет в «Работе с дыханием» – около 40 полностью квалифицированных инструкторов, а еще 140 проходят обучение. Большинство из них – буддисты из ДЗБО, но некоторые являются буддистами других традиций, и есть также профессиональные медики, не являющиеся буддистами. Многие из квалифицированных инструкторов теперь работают над ведением программ «Жить хорошо» для тех, кто страдает от хронических болей. Есть также курсы «Жизнь со стрессом», проводимые для персонала Норфолкского треста психического здоровья и в университете Кардиффа. С 2006 года инструкторы «Работы с дыханием» ведут в Дублине курс «Жизнь с рассеянным склерозом», финансируемый «Обществом рассеянного склероза». Проект также получил развитие в ряде других стран, включая Германию, Индию, Новую Зеландию и Швецию. Видьямала напечатала книгу в Великобритании и уже заключила контракты на ее издание в пяти других странах ix. «Работа с дыханием» официально является «компанией общей выгоды», что означает, что вся прибыль служит для помощи тем людям, которые страдают от боли и стресса, а не идет владельцам компании.

Видьямала ясно дает понять, что «Работа с дыханием» – это не еще один духовный путь в ДЗБО, хотя некоторые люди, посещающие курсы «Жить хорошо», и заинтересовываются впоследствии буддизмом. Но для многих людей эти курсы могут изменить жизнь – дать им средство лучше справляться с болью и болезнью. Это также дает возможность осмысленно добывать средства к существованию для растущего числа людей. Удивительно, насколько инструкторы чувствуют себя совместно работающей командой и хотят поддерживать это ощущение общности, рассматривая себя как новое командное предприятие правильного добывания средств к существованию в составе ДЗБО.

«Образ жизни» всегда широко обсуждался в ДЗБО. По иронии судьбы, в движении, в котором «сначала преданность, потом образ жизни» x – один из основополагающих принципов, долго существовали трения по поводу того, какой образ жизни выбирают люди.

Большинство людей, вошедших в движение в первые годы его существования, были молоды и не имели семей, и иногда это заставляло тех, кто был старше или имел семью, почувствовать, что ДЗБО на самом деле им не радо. Одно дело – создать крайне простую среду полной преданности и совместного проживания и отстаивать ее преимущества. Но в начале развития ДЗБО это иногда превращалось в рьяную защиту общинной жизни и приводило к пренебрежительному отношению к тем, кто хотел жить по-другому.

Поэтому «новое общество» строилось с большой долей идеализма и тяжелого труда. Поначалу существование многих центров и проектов было очень шатким – один-два человека, покинувших их, угрожали самому их существованию. Это давило на всех, кто хотел покинуть общину и завести семью или найти обычную работу, и было тяжело для тех, кто оставались и видели, что они на самом деле делают.

Было понятно, что модели образа жизни постепенно изменяются, и некоторое время существовало напряжение. В 1994 году Сангхаракшита прочитал лекцию о «Пятнадцати пунктах для буддийских родителей», признавая, что появилось больше людей с детьми, которым, таким образом, приходится практиковать в контексте семьи ^{xi}. Он также рекомендовал своим близким ученикам книгу Реджинальда Рэя, американца, практикующего буддизм, и ученого ^{xii}. Он привлек их внимание к анализу структуры традиционной сангхи, который дается в книге: это была модель, помогающая понять единство и разнообразие современной общины ДЗБО.

Рэй утверждает, что традиционная сангха состояла из «лесных отшельников», «монахов» и «мирян». Каждая часть вносила особый вклад в общее благополучие сангхи и помогала справиться с духовными опасностями, присущими другим образам жизни. Лесные отшельники полностью отдавались медитации, сохраняя для всех идеал чистой и бескомпромиссной духовной практики. Опасность заключалась в том, что они могли оказаться в изоляции и сосредоточиться исключительно на собственном духовном продвижении. Монахи заботились о текстах и учили мирян, таким образом, обеспечивая их поддержку буддизму и набор следующего поколения монахов и лесных отшельников. Но, если они не были осторожны, они могли увязнуть в болоте организационных дел,

утратив связи и с духовными идеалами, и с мирской реальностью. Миряне могли помочь монахам и лесным отшельникам оставаться в курсе изменения и развития общества в целом и обеспечивать экономическую поддержку, чтобы буддизм продолжал существовать. Однако им нужно было заботиться о том, чтобы не поддаваться давлению и отвлечениям мирской жизни.

В рассказе Рэя находит отражение то, что это равновесие между тремя различными образами жизни могло нарушаться. Даже во времена Будды существовали трения между монахами и лесными обитателями относительно того, кто *на самом деле* ведет духовную жизнь, а также споры между монахами и последователями-мирянами по поводу тех учений, которые давались последним.

Ведущие члены ДЗБО, например, Субхути, стремились применить этот принцип в контексте ДЗБО хiii. Были немногие, которые большую часть времени проводили в ретрите. Довольно большое число людей жили в общинах и работали над буддийскими проектами – вели если не монашескую, то, возможно, «полумонашескую» жизнь. И были также те, кто жил со своими спутниками или семьями, и те, кто работал на обычных работах. Как и во времена Будды, были возможны трения. Но цель заключалась в том, чтобы ценить каждый образ жизни и уметь видеть, что он вносит в сангху, а также честно и реалистично относиться к опасностям, с этим связанным. Сангха должна была осознавать, как люди, ведущие разный образ жизни, могут сталкиваться и взаимодействовать друг с другом, чтобы это было полезно с точки зрения духовности.

Все получилось совсем не так, как воображали юные члены Ордена в конце 70-х на «бизнес-семинаре», когда мечтали о том, что им нужно предпринять, чтобы поддерживать тысячу людей в «новом обществе». Реальность оказалось гораздо сложнее. Согласно недавним исследованиям хiv, в то время как у 80% первого поколения членов Ордена на Западе был некоторый опыт работы на предприятиях правильного обеспечения средств к существованию, у 55% более позднего поколения (то есть у тех, кто был посвящен в течение двух лет до исследования 2007 года), никогда не было такого опыта.

То же наблюдается и в отношении тех условий, в которых живут люди: у 97% первого поколения был опыт жизни в общине ДЗБО, в то время как среди нового поколения он есть лишь у 50%. Среди тех, кто принимали участие в опросе, 30% постоянно жили в общинах, 20% жизни сами по себе, а 50% - со своей половиной или с семьей.

Есть знаки и других изменений в «образе жизни». Медленно увеличивается число тех, чей образ жизни больше напоминает стиль «лесных отшельников», по крайней мере, на каком-то этапе их жизни. Ряд членов Ордена уходят в длинные ретриты на год и больше. «Наганага» – женская община в Новом Южном Уэльсе, в Австралии, где женщины ведут образ жизни, напоминающий ретритный, и предоставляют возможность поселиться у них тем, кто хочет провести более длительный ретрит. Община расположена на покатом горном хребте над рекой Маклей, где земля дика и красива: кукабурры летают среди эвкалиптовых деревьев, большие ящерицы греются на солнце, а в реке лежат утконосы. «Локуттарадхату» – женская община в Новой Зеландии, расположенная среди заснеженных горных вершин. Называя себя «общиной отшельников», те, кто живет там, совмещают одиночную практику и ретриты с совместными видами деятельности, а также проводят дни практики для людей из местной сангхи ДЗБО. Здесь также есть возможность приехать и пожить в более длительном ретрите. «Гухьялока» – мужская община в Испании, где существует похожая комбинация времени, отведенного на индивидуальную и совместную практику, и каждую осень проводится трехмесячный ретрит для членов Ордена (мужчин), который ценится все выше как часть жизни Ордена. Кроме того, ежегодно проводится месячный ретрит для женщин, являющихся членами Ордена, в «Акашаване», ретритном центре для посвящения женщин (о котором говорится в главе 6).

Как мы увидели, хотя и есть некоторые усовершенствования в предприятиях правильного обеспечения средств к существованию, большинство членов Ордена в наши дни работают за пределами ДЗБО. Они совмещают буддийскую практику с требованиями, предъявляемыми их работой, и часто вносят значительный вклад посредством той работы, которую они выполняют. В Ордене есть фандрайзеры крупных благотворительных фондов, кинорежиссеры и писатели, учителя и медсестры, консультанты по менеджменту, психиатры и советники. Иногда они могут помочь, предложив свой

опыт и профессиональное видение тем, кто работает в ДЗБО.

В результате этой пестрой смеси людей каждый может чему-нибудь научиться. Большинство людей в ДЗБО ценят эту новую широту кругозора и разнообразие и надеются, что каждый образ жизни останется сильным и способным внести свой вклад в культуру ДЗБО в целом.

- i Информационный бюллетень ДЗБО, №46 (лето 1980 года), с. 27.
- ii Дальнейшую информацию об этом предприятии см. в книге: Падмасури. Преображение работы. – Бирмингем, «Вайндхорс пабликешнз», 2002.
- iii В данном контексте «правильное обеспечение средств к существованию» означает, что вы используете свою работу и рабочую среду как средство духовного преобразования, а также развития нравственных и возвышенных состояний ума на протяжении рабочего дня.
- iv Сангхаракшита. Шесть отличительных черт ДЗБО. – 2002, [http://freebuddhistaudio.com/talks/details? num=197](http://freebuddhistaudio.com/talks/details?num=197).
- v Информация автора от «Вайндхорс Эволюшн» на начало 2008 года.
- vi Быть здесь. – «Дхарма лайф», №14 (зима), с. 16-19, см. также <http://breathworks-mindfulness.org.uk/resources/vidyamala-burch-being-here.html>.
- vii Эта и последующие цитаты – из беседы автора с Видьямалой в буддийском центре Манчестера в июне 2009 года.
- viii Более подробно о «Работе с дыханием» см. на <http://breathworks-mindfulness.org.uk>.
- ix Видьямала Берч. Жизнь с болью и болезнью. – Лондон, «Пяткус букс», 2008.
- x Это принцип обсуждается далее, в главе 8.
- xi Сангхаракшита. Пятнадцать пунктов для буддийских родителей, 1994, апрель. Лекция, прочитанная в Лондонском буддийском центре искусств, доступна на DVD в «Ясном видении» (<http://www.clear-vision.org/videos/publicbh.aspx>).
- xii Рэй Реджинальд А. Буддийские святые в Индии: изучение буддийских ценностей и ориентаций. – 1994, Нью-Йорк, «Оксфорд юниверсити пресс».
- xiii Субхути. Единство и разнообразие: сангха прошлого, настоящего и будущего. – 1996, Серлингем, «Падмалока букс».
- xiv Локабандху. Исследование Ордена: отношения Ордена и ДЗБО. – 2007, ноябрь, с. 6, 10 (доступно на: <http://freebuddhistaudio.com/ordersurvey>). В исследовании

приняла участие треть членов Ордена за пределами Индии,
т.е. 400 членов Ордена.