

К проблеме системообразующих факторов современного университетского образования

А.Н.Моргун

Российский национальный исследовательский медицинский университет им. Н.И.Пирогова, кафедра общей психологии и педагогики психолого-социального факультета, Москва (зав. кафедрой — доц. М.Г.Ивашкина)

Целью исследования является обоснование необходимости инновационного системообразующего фактора современного университетского образования. Проведен анализ наличной ситуации в университетском образовании с точки зрения тенденций в континууме индивидуализм–корпоративизм. Выявлена тенденция к атомизации интересов как основных мотивационных факторов современного образования, показан энтропийный характер динамики развития ресурсов, отсутствие их консолидирующей составляющей. Приведены характеристики необходимого системообразующего фактора.

Ключевые слова: человеческий ресурс, развитие, инновационный подход, миссия

To the problem of system forming factors of modern university education

A.N.Morgun

The Russian National Research Medical University named after N.I.Pirogov, Department of General Psychology and Pedagogy of Psycho-Social Faculty, Moscow (Head of the Department — Assoc. Prof. M.G.Ivashkina)

The aim of this research is the rationalization of the innovation system-factor of modern university education. The analysis of the present situation in university's education was conducted in terms of trends in the continuum of individualism–corporatism. A trend to the atomization of interests was shown as the main motivational factors of modern education, the entropic dynamic character of resource development was shown, the lack of their consolidating component. The characteristics of the necessary system-factor were given.

Key words: human resource, development, innovation, mission

Сегодня экономическое развитие, будь то экономическое развитие нации, государства или семьи, личности, все более понимают как сопутствующее средство и необходимое следствие расширения функций и потенций человека, расширение человеческого капитала [1–3]. Согласно концепции человеческого развития, базирующейся на разработках лауреата Нобелевской премии по экономике 1998 г. Амартии Сена и являющейся теоретической основой ежегодного Доклада о развитии человека по заказу Программы развития ООН, «парадигма развития есть нечто большее, чем рост... национального дохода. Речь идет о создании среды, в которой люди могут полностью реализовать свой потенциал и вести

продуктивную творческую жизнь в соответствии с их потребностями и интересами. Люди являются настоящим богатством наций» [4].

Основной целью развития человека в связи с этим является расширение его выбора [5]. Собственно в этом состоит методологически выверенный научный подход к развитию качества жизни во всех ее аспектах — профессиональной, бытовой, политической, культурной и др. Традиционный психологический подход к оценке человеческих возможностей в большей степени локализует основные факторы развития внутри личности. Устойчиво принято считать, что успех — это заслуга личная, мало зависящая от средового влияния, в крайнем случае обусловленная усилиями личности вопреки известному действию среды.

Переход РНИМУ им. Н.И.Пирогова (далее Университет) на новую научно-образовательную систему по умолчанию предполагает такую модель внутри-, внешне- и интеркорпоративных взаимодействий, которая призвана содействовать развитию человеческого потенциала. Подразумевается модель исследо-

Для корреспонденции:

Моргун Алексей Николаевич, кандидат психологических наук, доцент кафедры общей психологии и педагогики психолого-социального факультета Российского национального исследовательского медицинского университета им. Н.И.Пирогова

Адрес: 117997, Москва, ул. Островитянова, 1

Телефон: (495) 434-3192

E-mail: an_morgun@mail.ru

Статья поступила 19.12.2011 г., принята к печати 05.06.2012 г.

вательского университета, воспроизведенная в опыте исследовательских университетов США и Великобритании [6]. Она включает в себя непосредственно чувствительность к спросу на актуальный квалифицированный продукт, потому основана на *личной заинтересованности* ученого, преподавателя, студента и любого сотрудника в совершенствовании своей деятельности. Более того, новая система предполагает принципиально иной подход к характеристике этого продукта, делая акцент на его инновационно-творческом происхождении.

В литературе, посвященной внедрению новой институциональной формы организации научной и образовательной деятельности, подробно описаны преимущества национальных исследовательских университетов перед традиционной отечественной системой высшего образования. Однако практически везде речь идет о результирующих показателях, следствиях, то есть *вторичных* факторах. Поддержка формального соответствия критериям научно-образовательных учреждений этой категории — задача знакомая. Инновационной представляется проблема смыслообразующих факторов декларируемой образовательной структуры, а также задача определения и практического воплощения инновационного содержания науки и образования, которая ляжет на плечи профессионалов — ученых и преподавателей — реального ресурса и двигателя научно-образовательного процесса.

Лозунг «Даешь инновацию!» рождает встречный и вполне закономерный вопрос «Ради чего?». И это не риторический вопрос как форма отрицания, это закономерный положительный вопрос о смысле.

Оговорюсь, лично мне модель исследовательского университета как научно-образовательного и производственного комплекса импонирует и в своих требованиях, и в ожидаемых результатах, поскольку соответствует и моим профессиональным амбициям. С одним только допущением, что соответствует она моим *индивидуальным* целям и амбициям, то есть самоэспекциям, которые *исторически* сформированы воспитанием и самовоспитанием, образованием, опытом преподавания и научной работы, но не включают в себя ясного и необходимого образа *общего будущего*, ибо история нас не учит, что мы должны делать (Хосе Ортега-и-Гассет). Тот образ потребного будущего, называемого Национальным Исследовательским Университетом, для меня — суть мое же *индивидуальное* представление университета, основанное на моем желании представлять его и многочисленных обзорах, описывающих успехи такой научно-образовательной организации. Я не ошибусь, если скажу, что такой образ возникает не только у меня. Мы примеряем на себя традиции исследовательских Университетов, не вдаваясь в посылки их создания. Однако успех и опыт вторичны, первичны же посылки, на которых основывается дело, лишь впоследствии уже приносящее успех (или неуспех) и опыт.

Соответственно, доверие новой модели жизни Университета возможно только в условиях ясности этих посылок и смыслообразующих факторов, и, следовательно, примата внутреннего над внешним, Сути над видимостью. Иначе возможна ситуация, описанная великим русским классиком словами своего персонажа: «...наши учреждения и все это — похоже на березки, которые мы натыкали, как в Троицын день, для того чтобы было похоже на лес, который сам вырос в Европе...!» [7].

В работе [8] отмечено, что, по данным самооценки преподавателей РНИМУ им. Н.И.Пирогова важности (насущности) человеческих ресурсов, задействованных в образовательной деятельности, *профессионально-компетентный* и *коммуникационный* ресурсы занимают 5-е и 4-е места соответственно в перечне из пяти позиций. И это не пренебрежение профессорско-преподавательским составом Университета своей профессиональной компетенцией и компетентным общением. Вопрос опросника был сформулирован таким образом: «Какой из перечисленных ресурсов занимает ваши мысли в большей степени, какой в меньшей?». Оказалось, что *финансовый* и *организационный* ресурсы, то есть вторичные, внешние ресурсы, более беспокоят респондентов, чем внутренние. Данное сползание ценности ресурсов в сторону вторичных и внешних можно объяснить тем, что в настоящий момент в Университете отсутствует какая-либо заявленная концепция, способная интегрировать образовательные и научные цели разного уровня сложности (в том числе и предельные) и обеспечить системную динамику его развития. Последнее возможно только при наличии разделенных, а не просто вменяемых целей [10]. С другой стороны, сдвиг в сторону вторичных, внешних мотивов соответствует атомизации общества. То, «ради чего», по-прежнему раскрыто только в индивидуальном «перспективном» плане, и оно у каждого свое, встречающееся с другими только как резонанс *насущего* — заработная плата, социальные гарантии и т.п.

В течение последнего года в рамках циклов профессиональной переподготовки специалистов факультета повышения квалификации на базе кафедры общей психологии и педагогики внедряют программу «Смыслообразующие факторы профессиональной деятельности врача-педагога». Одним из квалификационных заданий циклов является эссе на тему «Зачем я педагог? (...ученый?, ...врач?)». По сути, речь в них идет о смысле жизни, чаще профессиональной, но не редко и шире — смысле жизни личности, не мыслящей себя без своей профессии, то есть вписывающей в свое смысложизненное пространство ценности профессии. И здесь работы курсантов также выявляют тенденцию к индивидуализированности профессиональных смыслов. Эти смыслы не тяготеют к меркантильной или статусной стороне профессии. Люди, раскрывающие внутренние, интимные факторы своего нахождения в профессии, указывают в большей

степени на эмоциональную составляющую их деятельности в связи с общением (с коллегами и студентами). Такая картина хотя и указывает на удовлетворенность респондентов своей профессиональной деятельностью, демонстрирует инвертированный характер осмысленности этой деятельности. Чувство, выносимое в качестве цели профессиональной деятельности, является вторичным по отношению к ее смыслу [9]. В этом аспекте первичным может быть, например, компетентностное общение преподавателей, ученых, студентов.

Более того, как показывают эссе, даже если признать в качестве наличного и действительного социального смысл общения преподавателей и студентов, то все равно масштаб этих смыслов ограничен ближайшим окружением, непосредственным контактом и не выходит на уровень жизни Университета и шире. Стороны удовлетворены общением здесь и сейчас, предметным общением, если таковое складывается успешно. Однако духовные смыслы, определяющие исходные послышки, объединяющие людей одной профессии на первичном безусловном уровне, в настоящее время не осознаются.

Исходная послышка или миссия Университета — это и есть смысл жизни, то, ради чего он создан и существует. Это полномасштабный ответ на вопрос «Зачем?». И «зачем» преподавателя или ученого, и «зачем» Университета, где он трудится, — это, по сути, разные стороны одного целого. Однако если «зачем» каждого конкретного преподавателя в отношении себя, своей истории и судьбы (в смысле самоограничения, являющегося «правдой, сутью жизни» [10]) в каждом конкретном случае более или менее определено, то «зачем» Университета остается вопросом открытым. То есть вопрос: «Каков вид, что открывается из Университета? Иначе говоря, что видно из Университета? Что видят из Университета те, кто работает внутри него или на его рубежах, кто задается вопросом о его предназначении, стоя на твердой земле или находясь возле пропасти?» [11] получает множество ответов, не имеющих общего знаменателя. Каждый видит только *свою* насущную перспективу. И заданный вопрос обретает другую, уже риторическую форму: «Существует ли сегодня то, что можно назвать «разумным основанием бытия» Университета?» [11].

Миссия — это система допущений и ограничений, фильтр, который, чем ближе к пониманию человеческой природы, тем больше сам представляет собой живую модель развития, которую не нужно стимулировать, — она сама служит стимулом, способным раскрыть важные ресурсы.

Какова, например, система допущений и ограничений Гарвардского университета? Слоган, предложенный когда-то Гарвардской школой бизнеса, «Мы обучаем лидеров, которые меняют мир к лучшему» («We educate leaders who make a difference in the world») сразу был поддержан всеми подразделениями Гарвардского университета и стал неофициальной

миссией его в целом. И его девиз «Veritas» («Истина»), несомненно, поддерживает претензию Гарвардского университета на лидерство (ведь с истиной, как известно, не поспоришь) и также предполагает широкую судьбу развития.

Миссия компании Microsoft: «Мы работаем, чтобы помочь людям и бизнес-организациям по всему миру полностью реализовать имеющийся у них потенциал». Потенциал человека, человеческий ресурс, как уже было сказано выше, — сегодня не просто осознанная ценность, но и ценность неисчерпаемая. Таким образом, миссия компании предполагает ее неисчерпаемое развитие, поскольку Microsoft не только имеет дело с неисчерпаемым ресурсом, но и производит и продает информационный способ реализации этих ресурсов, а он допускает бесконечное многообразие творческих подходов. Кроме того, включенность в оборот миссии «людей и бизнес-организаций по всему миру» как ресурса увеличивает сообщество Microsoft до предельных масштабов. В результате Microsoft — это компания мирового масштаба с неисчерпаемыми ресурсами.

Миссия университета — это место локализации не безответного, а *разделенного* смысла его жизни. Разделенного с сообществом, каждый член которого, пусть даже самый удаленный, заинтересован в его миссии, то есть находит в ней отклик своему жизненному смыслу. Вследствие этого в самом общем виде смысл университета — «..есть система жизненных идей, которая представляет *высший уровень времени* (курсив автора. — А.М.), самая современная система. Эта система — культура (образованность, ступень развития)» [12].

С другой стороны, миссия представляет собой программное заявление, которого придерживается каждый член сообщества. Дискуссии на разных уровнях показывают интерес к формированию новой экономики образования и науки, но инновационные преобразования все больше сползают в сторону вторичности, выводя за скобки вопрос «ради чего?». За что в конечном счете мы берем ответственность перед другими людьми? Какова наша разделенная с ними цель, в осуществлении которой мы компетентны, а они заинтересованы?

Конечно, трудно убедить сознание, неуклонно сползающее к внешней и дискретной (читай: ограниченной) жизни в том, что понятия, подобные миссиям организации или отдельно взятого человека, — не бесполезный идеализм. Такому сознанию всегда нужна подпитка извне, чтобы идти по пути борьбы с энтропией. Необходимо так или иначе поддерживать порядок в распадающейся на элементы системе, а зависимость от внешней подпитки не позволяет обратиться к внутренним ресурсам. Однако будущее человеческого сообщества видится не в детерминистической парадигме, но в парадигме целей, способных подняться над этой причинно-следственной обусловленностью.

Рассмотрим, что характеризует миссию и что дает миссия.

Честность и взаимное доверие. Миссия — это кодекс, сообразно которому поступает каждый член сообщества, от технического сотрудника до руководителя, от студента до профессора. Взаимное доверие — непереносимое условие развития внутренней мотивации деятельности, поскольку эта мотивация и инициируется, и развивается индетерминационно или свободно.

Данный аспект определяет *новый социально-правовой статус* преподавателя Университета, когда работника вуза представляют субъектом рынка образовательных услуг. Это, в свою очередь, должно быть отражено в договорных отношениях на оказание «компетентностных услуг». Подобные «услуги» — именно тот редкий ресурс, способный влиять на договорное ценообразование в условиях рынка, в отличие от обезличенного и непроизводственного, а попросту владеемого времени. Время как предмет договорных отношений между работником и работодателем низводит работника на уровень функции, не интересующейся предельными целями организации.

Новый правовой статус позволит ученому-исследователю стать полноценным субъектом экономических отношений, реализовать возможность выбора более прибыльных условий деятельности. В подобной будущей ситуации его развития работник почувствует свою заинтересованность. При этом включение в заработную плату, в том числе и инвестирования в компетенции, послужит выражением заинтересованности менеджмента в развитии кадрового состава. В настоящее время «на большинстве предприятий по-прежнему используется дешевый труд, а заработная плата рассматривается как источник экономики издержек производства, а не вид инвестиций. Поэтому, говорить о том, что наемная рабочая сила (также являющаяся одной из социально-экономических форм бытия человеческого потенциала в системе рыночных отношений) воспроизводится в форме капитала, а не товара, в подобных обстоятельствах оснований нет» [13]. Для функционирования инновационной экономики Университета, связанной с непрерывным технологическим совершенствованием научного производства, необходимы условия постоянного развития мотивационной составляющей производства. Подобное совершенствование можно реализовать, только имея возможность максимизации мотивации.

Видение. Чтобы правильно понять систему, нужно выйти из нее или быть причастным большей системе, ассимилирующей познаваемую. Миссия — это цель много большая, чем те, что прописаны в Уставе. И если Устав — это закон уже созданного сообщества, то Миссия — то, ради чего создают сообщество, или то, ради чего его следовало бы создать, его смысл.

Исследовательский университет — это *новая семантика образовательного пространства*. И если идеал бисмарковской системы образования (прежней отечественной) — это Человек знающий, то идеал «новой» англо-саксонской системы образования — это Человек узнающий или исследующий. Старая (не

по времени, а по качеству) система университетского образования была так называемым храмом науки, в котором зачастую подобно историческому хламу тлело устаревшее знание, без попыток его развития или критического анализа. Новые отношения подразумевают естественную критику знания, а именно функционирование в условиях рынка, где социальную выживаемость знания определяет прагматика, востребованность, высокая конкурентоспособность и требования к его дизайну.

Поддержка. Миссия — это общий (корпоративный) смысл сообщества, поддерживающий входящие в него индивидуальные смыслы. Индивидуализация смыслов профессиональной деятельности (а именно такое состояние доминирует у нас), как центробежное устремление развития ее смысловой сферы, механически противопоставляет их центростремительному движению к целостности.

Мотивация. Миссия концентрирует и согласует внутренние, предметные устремления каждого члена сообщества. Внутренняя мотивация, система внутренних мотивов — это система, независимая от внешних условий (экономических, политических и т.п.). Она сама является условием для экономических, политических и других отношений, и ее кризисное состояние как раз показывает зависимость, несвободу от внешних условий. Новой образовательной системе нужны принципы для свободного принятия. При этом они должны быть понятны и прозрачны не только тем, кто внутри нее (ученым, преподавателям, сотрудникам, студентам), но и вовне — потребителям. При этом достигаемая синергия всех участников сообщества как целого ожидаемо превосходит простую сумму индивидуальных эффектов.

И еще один, вероятно, ключевой фактор развития внутренней мотивации. Внутренняя мотивация исходит от самого субъекта деятельности, ее невозможно детерминировать. Но у нее есть основание — это личная инициатива, которая также может быть выражена в принятии и согласии с принципами, служащими базисом деятельности. Собственно мотивационный менеджмент состоит в создании синтонных условий, сопутствующих внутренней мотивации, и исключении демотивирующих факторов.

Уникальность. Миссия концентрирует общие цели в конкретных исторических и персонализированно-человеческих условиях, делая сообщество уникальным явлением современной культуры. При этом концентрация отношений в таких условиях делает цели доступными к идентификации личностью по общему основанию уникальности.

В заключение приведем цитату, которой уже более восьмидесяти лет, но она как нельзя более точно отражает нашу современную ситуацию в науке и образовании: «Сегодня мы живем — вопреки известной самонадеянности — в эпоху ужасного бескультурья. Никогда не было столько поддельного и обманного существования. Почти никто не находится на своем месте, никто не исполняет свое подлинное назначение.

Человек обычно живет уловками, которыми обманывает себя самого, выдумывая вокруг мир простой и субъективный, не смотря на то, что жизненное сознание громким голосом указывает ему на его настоящий мир, который является чрезмерно сложным, точным и требовательным. Но средний человек сегодня боится открыться этому настоящему миру, который требовал бы много от него, и предпочитает фальсифицировать свою жизнь, сохраняя ее герметичной в коконе своего фиктивного и упрощенного мира» [12].

Сегодня, поскольку остры проблемы культуры отношений, работа над общим смыслом может быть плодотворной и ожидаемой альтернативой безучастности как хроническому социальному заболеванию настоящего времени. Сейчас у нас нет готовых идей и убеждений, способных послужить светом, чтобы мы могли разглядеть сквозь туман индивидуализма «смутные лица друг друга» (П.Флоренский). Однако эти убеждения и идеи нам заданы, и от нашего согласия в них зависит наша общая биография. Хочется верить, что мы (Университет) небезучастны на всех своих уровнях — и как орган, чувствительный к актуальным проблемам современного общества, способный к неординарным ответам, представляющим собой «высший уровень времени» [12], и в отношении друг к другу внутри своего организма. Для достижения этого высшего уровня нужно только основание.

Литература

1. Sen A.K. Development as freedom. NY: Knopf, 1999. 366 p.
2. Sen A.K. Rationality and freedom. Cambridge, MA: Harvard University Press, 2004. 752 p.
3. Беккер Г. Человеческое поведение. Экономический подход. М.: ГУ ВШЭ, 2003. 336 с.
4. The Human Development concept [Electronic resource] // Human Development Reports [Official website]. URL: <http://hdr.undp.org/en/humandev/> (дата обращения: 18.11.2011).
5. Haq Mahbub Ul. Reflections on Human Development. Oxford: Oxford University Press, 1995. 288 p.
6. Грачев С.В., Городнова Е.А. Исследовательские университеты. Мировой опыт и приоритеты развития. М.: МИА, 2009. 160 с.
7. Толстой Л.Н. Анна Каренина. Части 1–4. СПб.: ИД «Азбука-классика», 2008. Ч.3. С.273.
8. Моргун А.Н. Концепция образовательных инвестиций как модель менеджмента профессионально-компетентного поведения: Мат-лы учебно-методической конференции «Совершенствование качества образовательной деятельности РГМУ им. Н.И.Пирогова», Москва, 10 июня 2010 г. М.: Вестник РГМУ, 2010. Спец. вып. №4. С.9–11.
9. Франкл В. Человек в поисках смысла. М.: Прогресс, 1990. 368 с.
10. Senge P. The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization. Rev. ed. NY: Crown Business, 2006. 445 p.
11. Les pupilles de l'Universite // Jacques Derrida. Du droit a la philosophie. Paris: Galilee, 1990. P.461–489.
12. Ортега-и-Гассет Х. Миссия Университета. М.: ГУ ВШЭ, 2010. 144 с.
13. Катайцева Е.А. Воспроизводство человеческого потенциала науки в условиях перехода к инновационной экономике: Автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., 2010. 28 с.

СТРАНИЧКА УЧЕНОГО СОВЕТА РНИМУ им. Н.И.ПИРОГОВА

Информация о защитах диссертаций на соискание ученой степени доктора наук в ГБОУ ВПО РНИМУ им. Н.И.Пирогова Минздравсоцразвития России

Автор	Тема	Специальность
Усовецкий Илья Анатольевич	Поэтапное лечение различных форм витилиго	14.01.10 – кожные и венерические болезни (медицинские науки)
<i>Работа выполнена в ГБОУ ВПО «Российский национальный исследовательский медицинский университет им. Н.И.Пирогова» Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации. Научный консультант – д.м.н., проф. Н.Г.Короткий. Защита состоится 24.09.2012 на заседании диссертационного совета Д 208.072.10 (117997, Москва, ул. Островитянова, 1; тел. для справок: 434-84-64).</i>		
Темникова Елена Андреевна	Технология лечения пациентов старческого возраста с хронической сердечной недостаточностью в условиях первичной медико-санитарной помощи	14.01.05 – кардиология (медицинские науки)
<i>Работа выполнена в ГБОУ ВПО «Омская государственная медицинская академия» Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации. Научный консультант – д.м.н., проф. Г.И.Нечаева. Защита состоится 29.10.2012 на заседании диссертационного совета Д 208.072.08 (117997, Москва, ул. Островитянова, 1; тел. для справок: 434-84-64).</i>		
Глазунов Алексей Борисович	Диагностические и прогностические возможности многополюсного автоматического поверхностного ЭКГ-картирования при коронарогенных и некоронарогенных поражениях миокарда	14.01.05 – кардиология (медицинские науки)
<i>Работа выполнена в ГБОУ ВПО «Российский национальный исследовательский медицинский университет им. Н.И.Пирогова» Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации. Научный консультант – д.м.н., проф. А.В.Струтынский. Защита состоится 29.10.2012 на заседании диссертационного совета Д 208.072.08 (117997, Москва, ул. Островитянова, 1; тел. для справок: 434-84-64).</i>		
Мантурова Наталья Евгеньевна	Оптимизация хирургической и консервативной коррекции инволюционных изменений системы кожи	14.01.17 – хирургия; 14.01.10 – кожные и венерические болезни (медицинские науки)
<i>Работа выполнена в ГБОУ ВПО «Российский национальный исследовательский медицинский университет им. Н.И.Пирогова» Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации. Научные консультанты – д.м.н., проф. В.А.Ступин; акад. РАМН, проф. А.А.Кубанова. Защита состоится 29.10.2012 на заседании диссертационного совета Д 208.072.03 (117997, Москва, ул. Островитянова, 1; тел. для справок: 434-84-64).</i>		

К 80-летию Юрия Андреевича Владимирова

18 августа 2012 года академику РАМН Юрию Андреевичу Владимирову исполнилось 80 лет. Из них более 60 лет отдано служению биофизике. Сегодня Ю.А.Владимиров является признанным лидером и основателем нового направления — медицинской биофизики.

Научная деятельность Ю.А.Владимирова начиналась с исследований фотохимических реакций и люминесценции белков в стенах биологического факультета МГУ на только что созданной Б.Н.Тарусовым кафедре биофизики. Его учителями были выдающиеся советские ученые — академики А.Н.Теренин и А.А.Красновский.

В 1966 г. Ю.А.Владимиров организовал кафедру биофизики на медико-биологическом факультете 2-го МОЛГМИ им. Н.И.Пирогова (ныне РНИМУ им. Н.И.Пирогова), куда он перешел по приглашению ректора, академика РАМН Ю.М.Лопухина. Возглавляя кафедру, Ю.А.Владимиров практически с нуля создал новые курсы лекций и практикумов по квантовой, молекулярной и клеточной биофизике. Позднее к ним был добавлен курс биофизики патологических процессов. В этой работе ему помогал весь коллектив кафедры биофизики, в который в то время входили профессор Д.И.Рощупкин, Г.И.Клебанов, Г.Е.Добрецов, В.А.Петров, В.Ф.Антонов, Ю.М.Петренко. Эти курсы, постоянно обновляясь, до сих пор читаются на кафедре.

Одна из главных заслуг Ю.А.Владимирова — создание системы подготовки врачей-биофизиков в медицинском вузе. Как бы ни была трудна организация учебы студентов-биофизиков, Ю.А.Владимиров никогда не забывал о науке. Более того, научные исследования стали фактором сплочения кафедры биофизики вокруг нового направления — исследования механизмов нарушения работы биологических мембран, среди которых главное место занимали реакции перекисного окисления липидов. Наибольшее развитие в этот период получили метод хемилюминесценции (Оленев В.И.) и метод флуоресцентных зондов (Добрецов Г.Е.). Дальнейшее развитие научных исследований на кафедре биофизики привело к расширению арсенала методов: появился метод электронного парамагнитного резонанса (Азизова О.А., Осипов А.Н.). Важным результатом научной работы коллектива кафедры стало формулирование четырех основных механизмов нарушения функционирования биологических мембран — это перекисное окисление липидов, механическое растяжение мембран, активация фосфолипаз и адсорбция белков на мембранах.

Важную роль сыграл Ю.А.Владимиров в организации созданного в 1986 г. по инициативе академика РАМН Ю.М.Лопухина Научно-исследовательского института физико-химической медицины, где он возглавил отдел биофизики. Нельзя не упомянуть и научные достижения отдела биофизики НИИ ФХМ, которые являются предметом гордости института. Совершенствование метода флуоресцентных зондов (Добрецов Г.Е.) позволило предложить диагностический метод определения холестерина и триглицеридов для массового обследования. Применение хемилюминесцентных подходов к изучению механизма развития заболеваний дало возможность создать новые люминесцентные методы диагностики.

В 1993 г. на факультете фундаментальной медицины Московского государственного университета им. М.В.Ломоносова была открыта кафедра медицинской биофизики, руководить которой было предложено Ю.А.Владимирову. Сегодня это одна из ведущих кафедр факультета, которая успешно готовит высококвалифицированных врачей с глубокими знаниями по физике и биофизике. Вместе с тем Юрий Андреевич Владимиров читает курсы лекций на кафедре общей и медицинской биофизики РНИМУ им. Н.И.Пирогова по разделам «Молекулярная биофизика» и «Общая биофизика» для студентов отделений медицинской биофизики и медицинской биохимии. Эти лекции пользуются неизменным успехом и популярностью.

Портрет Юрия Андреевича Владимирова был бы неполным, если бы мы не сказали о нем как о блестящем лекторе, внимательном руководителе и Учителе для большинства своих коллег.

Коллектив Российского национального исследовательского медицинского университета им. Н.И.Пирогова, сотрудники кафедры общей и медицинской биофизики РНИМУ им. Н.И.Пирогова, ученики и коллеги Ю.А.Владимирова сердечно поздравляют его с 80-летием и желают ему здоровья и долгих лет активной научной и педагогической деятельности.

