

OLIV TA'LIM TASHKILOTLARIDA KAFEDRA MUDIRINING AKADEMIK YETAKCHILIK VA O'QUV-USLUBIY FAOLIYATNI BOSHQARISHDAGI ROLI

Tohirov Zufar Muzaffar o'g'li

Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi Oliy ta'limni rivojlantirish tadqiqotlari markazi bo'lim boshlig'i

Murodullayev Shohruh Xabibullo o'g'li

Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi Oliy ta'limni rivojlantirish tadqiqotlari markazi bosh mutaxassisi

Otaxonova Maftuna To'liqinbekovna

Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi Oliy ta'limni rivojlantirish tadqiqotlari markazi bosh mutaxassisi

Annotatsiya. Maqolada O'zbekiston Respublikasi oliy ta'lim tashkilotlarida kafedra mudirining institutsional maqomi, akademik yetakchilik va o'quv-uslubiy faoliyatni boshqarishdagi funksiyalari tahlil qilinadi. Kafedra mudirining an'anaviy ma'muriy-ijrochi modeli va zamonaviy akademik yetakchi modeli qiyoslangan, kafedra mudiri faoliyatini tartibga soluvchi normativ-huquqiy baza, akademik mustaqillik va kredit-modul tizimiga o'tish sharoitida uning vakolatlari mazmunidagi o'zgarishlar o'rganilgan. Buyuk Britaniya, AQSh va Germaniya universitetlarida kafedra (departament) boshqaruvi tajribasi milliy amaliyot bilan qiyoslangan. Natijada kafedra mudiri faoliyatining besh komponentli funksional modeli va samaradorlik indikatorlari taklif etilgan hamda tashkiliy-huquqiy takliflar ishlab chiqilgan.

Kalit so'zlar: kafedra mudiri, akademik yetakchilik, o'quv-uslubiy faoliyat, akademik mustaqillik, kredit-modul tizimi, taqsimlangan yetakchilik, samaradorlik indikatorlari, ta'lim sifati.

Аннотация. В статье анализируется роль заведующего кафедрой в академическом лидерстве и управлении учебно-методической деятельностью в высших образовательных организациях Республики Узбекистан. Сопоставлены традиционная административно-исполнительская и современная лидерская модели, исследованы нормативно-правовые основы деятельности заведующего кафедрой в условиях академической независимости вузов и перехода на кредитно-модульную систему. Проведён сравнительный анализ опыта Великобритании, США и Германии. Предложены пятикомпонентная функциональная модель деятельности заведующего кафедрой, индикаторы её эффективности и организационно-правовые рекомендации.

Ключевые слова: заведующий кафедрой, академическое лидерство, учебно-методическая деятельность, академическая независимость, кредитно-модульная система, индикаторы эффективности.

Abstract. The article examines the role of the head of department in academic leadership and the management of teaching and methodological activities in higher education institutions of Uzbekistan. It contrasts the traditional administrative model of the position with the model of the head as an academic leader, analyses the national regulatory framework under university academic autonomy and the credit-module system, and compares Uzbek practice with departmental governance in the United Kingdom, the United States and Germany. A five-component functional model with performance indicators is proposed, together with organisational and legal recommendations.

Keywords: head of department, academic leadership, teaching and methodological activity, academic autonomy, credit-module system, performance indicators.

KIRISH

Oliy ta'lim tizimidagi islohotlarning amaliy natijasi, pirovardida, universitetning eng quyi, ammo eng muhim akademik bo'g'ini — kafedrada namoyon bo'ladi. O'quv rejalari va fan dasturlarining mazmuni, professor-o'qituvchilarning kasbiy salohiyati, ilmiy maktablarning shakllanishi, talabalar bilimini baholashning xolisligi va akademik halollik muhiti aynan kafedra darajasida ta'minlanadi. Shu sababli kafedra mudiri oddiy ma'muriy ijrochi emas, balki akademik jamoani muayyan strategik maqsad sari yo'naltiruvchi yetakchi sifatida qaralishi zarur.

So'nggi yillarda mamlakatda amalga oshirilgan islohotlar ushbu masalaning dolzarbligini yanada oshirdi. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 8-oktabrdagi PF-5847-son Farmoni bilan oliy ta'lim tizimini 2030-yilgacha rivojlantirish konsepsiyasi tasdiqlandi. Unda qamrovni kengaytirish va kadrlar tayyorlash sifatini oshirish, ta'lim jarayoniga raqamli texnologiyalar va zamonaviy usullarni joriy etish, ilmiy-tadqiqot natijadorligini oshirish, kadrlar buyurtmachilarini jalb etish hamda oliy ta'lim

muassasalarining moliyaviy mustaqilligini ta'minlash ustuvor yo'nalishlar sifatida belgilandi [2]. Ushbu konsepsiya ijrosi doirasida 2021-yil 24-dekabrda PQ-60-son qaror qabul qilinib, unda oliy ta'lim muassasalari mustaqilligini kengaytirish, ular faoliyatida davlat ma'muriy boshqaruvini keskin kamaytirish va mehnat bozori talablariga javob beradigan kadrlar tayyorlash maqsad qilib qo'yildi [3].

Mustaqillikning kengayishi bilan qaror qabul qilish markazi vazirlikdan universitetga, universitet ichida esa rektoratdan fakultet va kafedralarga siljiy boshladi. Biroq amaliyotda kafedra mudiri faoliyatida ma'muriy-hisobot yuklamasining akademik yetakchilikdan ustun kelishi, o'quv-uslubiy ishlarda rasmiyatchilik, vakolat va mas'uliyat o'rtasidagi nomutanosiblik hamda boshqaruv kompetensiyalarini rivojlantirishning tizimli mexanizmi mavjud emasligi kabi muammolar saqlanib qolmoqda.

Kafedra mudirining akademik yetakchilik va o'quv-uslubiy faoliyatni boshqarishdagi rolini nazariy, normativ-huquqiy va qiyosiy jihatdan tahlil qilish hamda uning samaradorligini oshirish bo'yicha asoslangan takliflar ishlab chiqishdan iborat. Ushbu maqsadga erishish uchun quyidagi **vazifalar** qo'yildi: akademik yetakchilik va ma'muriy boshqaruv o'rtasidagi farqni nazariy asoslash; kafedra mudiri faoliyatining milliy normativ-huquqiy asoslarini tahlil qilish; xorijiy tajribani o'rganish; kafedra mudiri faoliyatining funksional modeli va samaradorlik indikatorlarini ishlab chiqishdan iborat.

1. KAFEDRA MUDIRI LAVOZIMINING NORMATIV-HUQUQIY ASOSLARI

Kafedra mudirining huquqiy maqomi yagona maxsus qonun bilan emas, balki bir necha darajadagi hujjatlar majmui bilan belgilanadi. Umumiy asos sifatida 2020-yil 23-sentabrda O'RQ-637-son "Ta'lim to'g'risida"gi Qonun xizmat qiladi [1]. Lavozimga kirish tartibi O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2006-yil 10-fevraldagi 20-son qarori bilan tasdiqlangan Nizom orqali tartibga solinadi: unga ko'ra kafedra mudiri, professor, dotsent, katta o'qituvchi, o'qituvchi (assistent) va o'qituvchi-stajyor lavozimlari tanlov asosida besh yil muddatga egallanadi. Muhim jihati shundaki, kafedra a'zosi hisoblanmaydigan dekan (prorektor) kafedra mudiri lavozimiga nomzodlar bo'yicha tavsiyanoma qabul qilishda ovoz bermaydi [4]. Bu norma kafedra mudirini tanlashda akademik jamoa fikrining ustuvorligini, ya'ni kollegiallik tamoyilini mustahkamlaydi.

O'quv jarayonini tashkil etish borasida Vazirlar Mahkamasining 2020-yil 31-dekabrda 824-son qarori tub burilish yasadi: unga ko'ra 2020/2021 o'quv yilidan boshlab oliy ta'lim muassasalarida o'quv jarayoni bosqichma-bosqich kredit-modul tizimiga o'tkazildi va Yevropa kreditlarni o'tkazish va to'plash tizimi (ECTS) asosida kredit-modul tizimini joriy etish tartibi to'g'risidagi nizom tasdiqlandi [5]. Kredit-modul tizimi kafedra mudiri oldiga yangi vazifalarni qo'ydi: fanlarni kredit hajmiga moslashtirish, tanlov fanlari katalogini shakllantirish, talabani mustaqil ta'limini uslubiy ta'minlash va uning shaxsiy ta'lim trayektoriyasini qo'llab-quvvatlash. Oliy ta'lim jarayonlarini boshqarish axborot tizimi (HEMIS) orqali o'quv jarayoni ma'lumotlarining raqamlashtirilishi esa kafedra faoliyatini ma'lumotlarga asoslangan holda tahlil qilish imkonini yaratmoqda.

PQ-60-son qaror universitetlar akademik mustaqilligini kengaytirib, boshqaruv kadrlari salohiyatiga alohida e'tibor qaratdi. Xususan, Vazirlik rektor lavozimiga nomzodlar zaxirasini shakllantirishi hamda ularning boshqaruv qobiliyatini rivojlantirish, ta'lim sifatini oshirish va berilgan mustaqillikdan samarali foydalanish mavzularidagi maqsadli malaka oshirish kurslarini tashkil etishi belgilangan [3]. Ta'kidlash joizki, bunday tizimli boshqaruv tayyorgarligi mexanizmi rektor darajasi uchun nazarda tutilgan bo'lsa-da, kafedra mudirlari uchun hozircha umumiy tartibda belgilanmagan.

Tahlil shuni ko'rsatadiki, kafedra mudirining lavozimga kirish tartibi batafsil tartibga solingan bo'lsa-da, uning funksional vakolatlari — yetakchilik vazifalari, qaror qabul qilish doirasi va faoliyatini baholash mezonlari — asosan oliy ta'lim tashkilotlarining ichki hujjatlari (ustav, kafedra to'g'risidagi nizom, lavozim yo'riqnomasi) darajasida belgilanadi. Bu bir tomondan akademik mustaqillikka mos keladi, boshqa tomondan esa oliy ta'lim tashkilotlari o'rtasida yondashuvlarning keskin farqlanishiga olib keladi.

2. MA'MURIY BOSHQARUVDAN AKADEMIK YETAKCHILIKKA

Kafedra mudiri faoliyatida ikki xil model mavjud. Birinchisi — ma'muriy model: rejalarni tuzish, hisobotlarni topshirish, dars jadvali va yuklamani nazorat qilish. Ikkinchisi — akademik model: ilmiy yo'nalishni belgilash, hamkasblar kasbiy o'sishini qo'llab-quvvatlash, ta'lim mazmunini yangilash. Amaliyotda birinchi model ko'pincha ikkinchisini siqib chiqaradi va mudir "hujjatlar kotibi"ga aylanib qoladi. Ikki model o'rtasidagi asosiy farqlar 1-jadvalda keltirilgan.

1-jadval. Kafedra boshqaruvining ma'muriy va akademik yetakchilik modellari

Mezon	An'anaviy ma'muriy model	Akademik yetakchilik modeli
Boshqaruv uslubi	Vertikal (yuqoridan pastga), buyruqqa asoslangan	Kollegial, hamkorlik va kelishuvga asoslangan
Asosiy e'tibor	Hujjatlar, yuklamani taqsimlash, hisobot	Ta'lim sifati, ilmiy natijadorlik, uslubiy yangilanish
Motivatsiya manbai	Nazorat va intizomiy choralar	Kasbiy e'tirof, rivojlanish imkoniyati, rag'bat
Munosabatlar	Rahbar — bo'ysunuvchi	Yetakchi — akademik jamoa
Natija o'lchovi	Rejaning rasmiy bajarilishi	Talabalar o'quv natijalari, kadrlar o'sishi, ilmiy natijalar

Transformatsion yetakchilik nazariyasi nuqtayi nazaridan samarali kafedra mudiri jamoaga ilhomlantiruvchi maqsad taklif qiladi, hamkasblarining intellektual tashabbusini rag'batlantiradi va har bir xodimga individual yondashadi [7]. Kafedra kontekstida bu quyidagilarni anglatadi: kafedraning 3–5 yillik rivojlanish strategiyasini jamoa bilan birga ishlab chiqish; ilmiy maktabni shakllantirish yoki mavjudini rivojlantirish; yosh o'qituvchilar uchun ustoz-shogird tizimini yo'lga qo'yish.

Taqsimlangan yetakchilik konsepsiyasi esa kafedra mudirining barcha vazifalarni yolg'iz o'zi bajarishi mumkin emasligidan kelib chiqadi. Kafedrada o'quv-uslubiy ishlar, ilmiy faoliyat, xalqaro hamkorlik va raqamli ta'lim bo'yicha mas'ul o'qituvchilarni belgilash va ularga real vakolat berish mudirni strategik vazifalar uchun vaqt ajratish hamda jamoada kelajakdagi rahbarlar zaxirasini shakllantiradi.

3. XORIJIY DAVLATLARDA KAFEDRA (DEPARTAMENT) BOSHQARUVI TAJRIBASI

Buyuk Britaniya va AQSh. Anglo-sakson universitetlarida departament rahbari (Head of Department, Department Chair) odatda professor-o'qituvchilar orasidan muayyan muddatga saylanadi yoki tayinlanadi va muddat tugagach, ko'pincha asosiy akademik faoliyatiga qaytadi. Shu bois bu lavozim doimiy ma'muriy martaba emas, balki navbat bilan bajariladigan akademik mas'uliyat sifatida qaraladi — A. Tucker ta'riflagan "teng huquqlilar orasida yetakchi" modeli aynan shu an'anani aks ettiradi [9]. O'quv dasturlari sifati faqat departament rahbarining shaxsiy nazoratiga tayanmaydi: dasturlar departament va fakultet darajasidagi o'quv qo'mitalarida (curriculum committee) muhokama qilinadi. Buyuk Britaniyada esa boshqa universitetlardan jalb etiladigan tashqi ekspertlar (external examiners) instituti baholash standartlari va bitiruvchilar tayyorgarligining boshqa muassasalar bilan qiyoslanishini ta'minlaydi. Departament rahbarining asosiy vazifalari qatorida kadrlarni tanlash, yosh xodimlarga murabbiylik va tashqi moliyalashtirish (grantlar)ni jalb qilishni qo'llab-quvvatlash alohida o'rin tutadi [8].

Germaniya. Germaniya universitetlarining an'anaviy tuzilmasi professorlik kafedrası (Lehrstuhl) modeliga tayanadi: kafedra muayyan professor atrofida shakllanib, uning ilmiy yo'nalishi va xodimlari bilan birga ilmiy-pedagogik maktab vazifasini bajaradi. Bu model konstitutsiyaviy darajada kafolatlangan akademik erkinlikka asoslanadi — Germaniya Asosiy qonunining 5-moddasi 3-qismiga ko'ra fan, tadqiqot va o'qitish erkindir [6]. Mazkur tajriba kafedra mudirining avvalo ilmiy maktab yetakchisi bo'lishi, uning akademik obro'si esa boshqaruv vakolatining asosiy manbai ekanini ko'rsatadi.

4. O'QUV-USLUBIY FAOLIYATNI BOSHQARISH MAZMUNI

Kafedra mudirining o'quv-uslubiy faoliyatni boshqarishdagi roli quyidagi yo'nalishlarda namoyon bo'ladi.

Ta'lim mazmunini loyihalash. Kredit-modul tizimi sharoitida kafedra fan dasturlarini (silabuslarni) o'quv natijalari (learning outcomes) asosida qayta ishlab chiqishi, ularni ish beruvchilar talablari bilan muvofiqlashtirishi talab etiladi. Mudirning vazifasi — bu jarayonni soat hajmini to'ldirish yoki rasmiy tasdiqdan o'tkazish uchun formal hujjat almashtirish emas, balki ilmiy yangiliklar, amaliyotdagi o'zgarishlar bo'yicha dasturni mazmunan yangilanishdan iborat.

Pedagogik innovatsiyalarni joriy etish. Muammoli ta'lim (problem-based learning), keys-stadi, simulyatsion va raqamli texnologiyalarni o'quv jarayoniga tatbiq etishga bosh bo'lish, kafedrada ilg'or tajriba almashinuvini tizimli yo'lga qo'yish mudirning akademik yetakchilik vazifalaridan biri hisoblanadi.

O'qitish sifatini ta'minlash. O'zaro dars kuzatuvlari (peer observation), ochiq darslar va ular asosida individual rivojlanish rejalarini tuzish kafedra darajasidagi ichki sifat ta'minoti tizimining asosiy elementlaridir. Bu yerda nazoratdan ko'ra rivojlantiruvchi yondashuv ustuvor bo'lishi lozim.

Talabalar fikrini inobatga olish. Talabalar so'rovnomalari (student feedback) natijalari ko'p hollarda rasmiy hisobot bilan cheklanib, qaror qabul qilishga ta'sir ko'rsatmaydi. Kafedra mudiri so'rovnoma natijalarini fan dasturlarini qayta ko'rib chiqish va o'qituvchilarning rivojlanish rejalarini bilan bevosita bog'lashi lozim.

Baholash xolisligini ta'minlash. Kafedra mudiri baholash mezonlari (rubrikalar)ning shaffofligi, nazorat topshiriqlarining o'quv natijalariga mosligi va akademik halollik talablariga rioya etilishi uchun bevosita mas'uldir. Bu masala korrupsiyaga qarshi kurash va ta'lim sifatiga jamoatchilik ishonchi nuqtayi nazaridan ham muhim ahamiyatga ega.

O'quv-uslubiy ta'minot. Darslik, o'quv qo'llanma, elektron o'quv resurslari va mustaqil ta'lim topshiriqlarini yaratishni rejalashtirish hamda ularning sifatini kafedra muhokamasi orqali ta'minlash mudirning an'anaviy, ammo raqamlashtirish sharoitida mazmuni yangilanayotgan vazifasidir.

5. KAFEDRA MUDIRI FAOLIYATINING BESH KOMPONENTLI FUNKSIONAL MODEL

Yuqoridagi tahlil asosida kafedra mudiri faoliyatini besh o'zaro bog'liq komponent orqali tavsiflash va har bir komponent uchun samaradorlik indikatorlarini belgilash taklif etiladi (2-jadval).

2-jadval. Kafedra mudiri faoliyatining funksional modeli va samaradorlik indikatorlari

Komponent	Asosiy mazmuni	Samaradorlik indikatorlari
Strategik-akademik	Kafedra rivojlanish strategiyasi, ilmiy yo'nalish va ilmiy maktab	Strategiyaning ijro darajasi; Scopus/Web of Science bazalaridagi nashrlar; grant va xo'jalik shartnomalari
O'quv-uslubiy	Dasturlar mazmuni, pedagogik innovatsiyalar, baholash sifati	Silabuslarning o'quv natijalari va mehnat bozoriga mosligi; talabalar qoniqish darajasi; raqamli va interaktiv kontent ulushi
Kadrlar salohiyatini rivojlantirish	Malaka oshirish, ustoz-shogird tizimi, ilmiy daraja olish	Ilmiy darajali xodimlar ulushi dinamikasi; murabbiylik qamrovi; malaka oshirish qamrovi
Sifat ta'minoti	Ichki monitoring, o'zaro kuzatuv, talabalar fikri, akademik halollik	Kuzatuv va so'rovnomalalar asosida qabul qilingan chora-tadbirlar; akademik halollik buzilishi holatlari
Tashqi hamkorlik	Ish beruvchilar, xorijiy OTMlar, dual ta'lim	Hamkorlik shartnomalari; tashqi ekspertizadan o'tgan dasturlar; bitiruvchilar bandligi

Ushbu model ma'muriy vazifalarni inkor etmaydi, balki ularni akademik maqsadlarga bo'ysundirilgan vosita sifatida qaraydi. Indikatorlar har bir oliy ta'lim tashkiloti va ta'lim yo'nalishi xususiyatidan kelib chiqib moslashtirilishi, faqat miqdoriy emas, balki sifat ko'rsatkichlarini ham qamrab olishi lozim.

TAKLIFLAR

Birinchidan, Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi tomonidan kafedra mudiri lavozimi uchun namunaviy kompetensiyalar profili hamda 2-jadvalda keltirilgan komponentlarga asoslangan faoliyatni baholash mezonlarini tavsifiy xarakterda ishlab chiqish maqsadga muvofiq.

Ikkinchidan, PQ-60-son qarorda rektorlar uchun nazarda tutilgan maqsadli boshqaruv malaka oshirish amaliyotini kafedra mudirlari va mudirlik lavozimiga zaxiradagi o'qituvchilarga nisbatan ham kengaytirish taklif etiladi. "Akademik yetakchilik va oliy ta'lim menejmenti" moduli tarkibiga pedagogik konfliktologiya, vaqtni boshqarish, emotsional intellekt, o'quv dasturlarini xalqaro akkreditatsiyaga (masalan, ABET, FIBAA) tayyorlash kabi mavzularni kiritish lozim.

Uchinchidan, kafedra mudirining ma'muriy yuklamasini kamaytirish (debyurokratizatsiya) zarur: takrorlanuvchi hisobot va so'rovlarni HEMIS va elektron hujjat aylanishi tizimlari orqali avtomatlashtirish, texnik-tashkiliy vazifalarni kafedra ma'muriy xodimiga (laborant, kabinet mudiri) birlashtirish.

To'rtinchidan, fan dasturlari va o'quv-uslubiy majmualarni muntazam ravishda ish beruvchilar vakillari hamda boshqa (shu jumladan xorijiy) oliy ta'lim tashkilotlari mutaxassislari ekspertizasidan o'tkazish amaliyotini joriy etish tavsiya etiladi. Bu Buyuk Britaniyadagi tashqi ekspertlar institutining milliy sharoitga moslashtirilgan shakli bo'ladi.

Beshinchidan, kafedrada taqsimlangan yetakchilik tamoyilini joriy etish — o'quv-uslubiy, ilmiy va xalqaro faoliyat bo'yicha mas'ul koordinatorlarni belgilab, ularning mehnatini yuklamada hisobga olish, mudir rahbarligida muntazam "metodik mahorat" seminarlari va yosh o'qituvchilar uchun murabbiylik tizimini yo'lga qo'yish maqsadga muvofiq.

Oltinchidan, talabalar so'rovnomalari natijalarini kafedra majlislarida majburiy muhokama qilish va ularni fan dasturlarini qayta ko'rib chiqish hamda o'qituvchilarning individual rivojlanish rejalari bilan bog'lash tartibini ichki nizomlarda mustahkamlash lozim.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. O'zbekiston Respublikasining "Ta'lim to'g'risida"gi Qonuni, 23.09.2020, O'RQ-637-son. — <https://lex.uz/docs/-5013007>
2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "O'zbekiston Respublikasi oliy ta'lim tizimini 2030-yilgacha rivojlantirish konsepsiyasini tasdiqlash to'g'risida"gi Farmoni, 08.10.2019, PF-5847-son. — <https://lex.uz/docs/-4545884>
3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Davlat oliy ta'lim muassasalarining akademik va tashkiliy-boshqaruv mustaqilligini ta'minlash bo'yicha qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida"gi qarori, 24.12.2021, PQ-60-son. — <https://lex.uz/docs/-5793261>
4. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining "Oliy ta'lim muassasalariga pedagog xodimlarni tanlov asosida ishga qabul qilish tartibi to'g'risidagi nizomni tasdiqlash haqida"gi qarori, 10.02.2006, 20-son. — <https://lex.uz/docs/-973497>
5. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining "Oliy ta'lim muassasalarida ta'lim jarayonini tashkil etish bilan bog'liq tizimni takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi qarori, 31.12.2020, 824-son.
6. Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, 23.05.1949, Art. 5 Abs. 3. — <https://www.gesetze-im-internet.de/gg/>
7. Bass B.M., Riggio R.E. Transformational Leadership. 2nd ed. — Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 2006.
8. Gmelch W.H., Miskin V.D. Leadership Skills for Department Chairs. — Bolton, MA: Anker Publishing, 1993.
9. Tucker A. Chairing the Academic Department: Leadership Among Peers. 3rd ed. — Phoenix: American Council on Education / Oryx Press, 1992.