O‘ZBEKISTONRESPUBLIKASI ADLIYA VAZIRLIGI HUZURIDAGI YURIDIK KADRLARNI QAYTA TAYYORLASH VA MALAKASINI OSHIRISH INSTITUTI

Yuridik kadrlarni qayta tayyorlash va malakasini oshirish instituti direktorining birinchi o‘rinbosari Direktorning birinchi o‘rinbosari

R. Xursanov

2026-yil 17-fevral

“Mediatorlarni tayyorlash” o‘quv kursidan yakuniy imtihonini o‘tkazish bo‘yicha

METODIK MATERIALLAR

Metodik materiallar 2026-yil 12-fevralda tasdiqlangan o‘quv dasturiga asoslanib tayyorlangan

© *Yuridik kadrlarni qayta tayyorlash va malakasini oshirish instituti, 2026*

“Mediatorlarni tayyorlash” o‘quv kursidan yakuniy imtihonini o‘tkazish bo‘yicha

METODIK KO‘RSATMALAR

“Mediatorlarni tayyorlash” o‘quv kursi bo‘yicha quyidagi talablar qo‘yiladi:

Umumiy malaka talablari

Konstitutsiya va qonunlarimizda belgilangan inson hamda fuqarolarning huquq va erkinliklari ustuvorligiga rioya qilish mahorati;

Huquq normalarini to‘g‘ri tushunish, uni adolat prinsiplari asosida qo‘llay bilish mahorati;

Huquqiy madaniyat saviyasi va huquqiy tarbiya mahorati ko‘nikmasi;

Yuridik faoliyat jarayonida ishni adolatli hal qilish, insoniylik va qonuniylik omillarini ta’minlaydigan boshqa fazilat hamda shaxsiy sifatlar;

Kasbiy malaka talablari

Qabul qilinayotgan sohaviy yangi qonunlar va amaldagi qonun hujjatlariga kiritilgan oxirgi o‘zgartish va qo‘shimchalarning mazmun-mohiyati, xorijiy mamlakatlarning mediatorlar faoliyatini;

Mediatorlar faoliyatida yuzaga keladigan muammolarni va ularni bartaraf qilish yo‘llarini bilishi;

O‘zbekiston Respublikasida mediatsiya institutini huquqiy asoslari, uning o‘ziga xos xususiyatlari, mazmuni va mohiyati haqida yaxlit tasavvur qilishni.

Mediatsiyani olib borish texnologiyasi, usullari, stress va nizoli vaziyatlarni boshqarish kerak.

MAVZULAR BO‘YICHA YAKUNIY IMTIHON

Yakuniy imtihon o□quv dasturiga asosan o□tilgan mavzular bo□yicha 2 bosqichni (nazariy bilimlar va amaliy ko□nikmalarni tekshirish) o‘z ichiga oladi:

Nazariy bilimlar – og‘zaki yoki yozma shaklda imtihon olish yo‘li bilan;

Amaliy ko‘nikmalar – nizoli masalalarni mediatsiya jarayonlari imitatsiyasi natijalari bo‘yicha. Yakuniy imtihonni tashkil etish va o‘tkazish uchun Institut direktorining burug‘i bilan komissiya tashkil etiladi. Yakuniy imtihon natijalari komissiya a’zolari tomonidan imzolanadigan qaydnoma varaqalari bilan rasmiylashtiriladi. Yakuniy imtihon tinglovchilar kursga taalluqli barcha materiallarni o‘rgangandan so‘ng o‘tkaziladi.

Yakuniy imtihon jarayonida tinglovchilar bilimini baholash usullari malaka oshiruvchi xodimning bilim darajasi – tanqidiy va tahliliy fikrlash, og‘zaki yoki yozma shaklda o‘z fikrlarini izchil va konstruktiv bayon qilish ko‘nikmalarini aniqlash uchun belgilangan.

Yakuniy imtihon doirasida malaka oshiruvchi xodim:

–tegishli faktlar va muammolarni aniqlash;

–asosiy huquqiy masalalar yuzasidan tanqidiy mushohada yuritish;

–asosiy kasbiy faoliyatiga oid tegishli vaziyatlarini bilish va anglash;

–izchil va konstruktiv ravishda yozma shaklda o‘zlashtirilgan o‘quv materialini, mantiqiy xulosalarni bayon qilish qobiliyatini namoyish etishi lozim.

Yakuniy imtihonni o‘tkazish usuli:

Yakuniy imtihon quyidagi 2 (ikki) bosqichda amalga oshiriladi:

1-bosqich: nazariy bilimlarini aniqlash – suhbat shaklida;

2-bosqich: amaliy ko‘nikmalarni aniqlash - nizoli masalalarni (keys) mediatsiya jarayonlari imitatsiyasi natijalari bo‘yicha.

Yakuniy imtihonda har bir tinglovchiga savol beriladi. Yakuniy imtihonni suhbat shaklidagi qismini tashkil etish maqsadida har bir savol o‘quv kursining nazariy qismiga oid bo‘ladi.

Suhbat paytida komissiya a’zolari tomonidan o‘tilgan mavzular bo‘yicha qo‘shimcha savollar berilishi mumkin.

Yakuniy imtihonning amaliy ko‘nikmalarini aniqlashdan iborat 2-qismini tashkil etish maqsadida mediatsiya jarayonlari bo‘yicha nizoli masala (keys) yuzasidan javob beriladi.

O‘quv kursi bo‘yicha yakuniy imtihonda tinglovchilar bilimini baholash mezonlari ma’lumotlar o‘quv kursi boshlanishida tinglovchilarga e’lon qilinadi.

Tinglovchilar bilimi va o‘zlashtirish darajasi 100 ballik tizimda baholanadi.

Tinglovchilar belgilangan maksimal ballning **56 foizidan** kam bo‘lmagan ball to‘plaganda maxsus o‘quv kurslarini o‘zlashtirgan hisoblanadi

Yakuniy baholash quyidagicha taqsimlanadi:

Qoniqarsiz		**Qoniqarli**		**Yaxshi**		**A’lo**	
Ball		Ball		Ball		Ball	
Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
0	**55**	**56**	**70**	**71**	**85**	**86**	**100**

Tinglovchilar bilimini baholashda hamda mos ravishda fan (kurs)ni o‘zlashtirish reyting ko‘rsatkichini aniqlashda tinglovchining har bir nazorat turi bo‘yicha nazariy bilimlari, amaliy ko‘nikmalari va kompetensiyalari quyidagi mezonlar asosida aniqlanadi:

a) **86 – 100 foiz** olish uchun tinglovchi:

fan (kurs) dasturining barcha bo‘limlari bo‘yicha tizimli, to‘la va chuqur bilimga ega bo‘lishi, zarur dalillar bilan asoslay olishi;

terminologiyadan aniq, o‘z o‘rnida foydalanishi, savollarga javobni mantiqan to‘g‘ri, stilistik savodli ravishda ifodalashi;

muammoli savollarni aniqlashi, o‘z qarashlarini ilmiy-amaliy tilda asoslab bera olishi;

fan (kurs)ning tayanch tushunchalarini bilishi;

nostandart vaziyatlarda muammolarni mustaqil va ijodiy hal qila olish qobiliyatini ko‘rsata olishi;

amaliy ko‘nikmalarni mustaqil ravishda to‘liq bajara olishi va kompetensiyalarni to‘liq egallashi;

amaliy masalalarni qisqa, asoslangan va ratsional ravishda hal etishi;

fan (kurs) dasturida tavsiya etilgan asosiy va qo‘shimcha adabiyotlarni to‘liq va chuqur o‘zlashtirishi;

o‘rganilayotgan fan (kurs) bo‘yicha nazariyalar, konsepsiyalar va yo‘nalishlar mohiyatini anglash, ularga tanqidiy baho berish;

mashg‘ulotlarda o‘qish davri mobaynida ijodiy va mustaqil qatnashishi, guruhli muhokamalarda faol bo‘lishi, vazifalarni bajarishda yuqori madaniyat darajasiga ega bo‘lishi lozim.

b) **81 – 85 foiz** olish uchun tinglovchi:

fan (kurs) dasturining barcha bo‘limlari bo‘yicha tizimli, to‘la va chuqur bilimga ega bo‘lishi, zarur dalillar bilan asoslay olishi;

terminologiyadan aniq, o‘z o‘rnida foydalanishi, savollarga javobni mantiqan to‘g‘ri, stilistik savodli ravishda ifodalashi;

o‘z fikrini isbotlashda yoki boshqa nazariy materialni bayon qilishda yuzaga kelgan noaniqliklarni mustaqil bartaraf eta olishi;

fan (kurs)ning tayanch tushunchalarini bilishi, qisqa vaqt ichida ilmiy va kasbiy vazifalarni qo‘yish hamda hal qilishda undan unumli foydalanishi;

standart vaziyatlarda muammolarni o‘quv dasturi doirasida mustaqil hal qila olishi;

amaliy ko‘nikmalarni mustaqil ravishda to‘liq bajara olishi va kompetensiyalarni to‘liq egallashi;

amaliy mashg‘ulotlarda normativ-huquqiy hujjatlarni yaxshi bilishini namoyish qilishi, ushbu bilimlarni yangi vaziyatlarda to‘g‘ri qo‘llay olishi;

fan (kurs) dasturida tavsiya qilingan asosiy adabiyotlarni o‘zlashtirishi;

fan (kurs) bo‘yicha nazariyalar, konsepsiyalar va yo‘nalishlar mohiyatini anglay olishi va ularga tanqidiy baho berishi;

mashg‘ulotlarda ijodiy va mustaqil qatnashishi, guruhli muhokamalarda faol bo‘lishi, vazifalarni bajarishda juda yaxshi madaniyat darajasiga ega bo‘lishi lozim.

v) **71 – 80 foiz** olish uchun tinglovchi:

fan (kurs) dasturining barcha bo‘limlari bo‘yicha tizimli, to‘la va chuqur bilimga ega bo‘lishi, bir oz kamchiliklar bilan bo‘lsa-da, zarur dalillar bilan asoslay olishi;

terminologiyadan aniq, o‘z o‘rnida foydalanishi, savollarga javobni mantiqan to‘g‘ri, stilistik savodli ravishda ifodalashi;

o‘z fikrini isbotlashda yoki boshqa nazariy materialni bayon qilishda yuzaga kelgan noaniqliklarni mustaqil bartaraf eta olishi;

fan (kurs)ning tayanch tushunchalarini bilishi, qisqa vaqt ichida ilmiy va kasbiy vazifalarni qo‘yish hamda hal qilishda undan unumli foydalanishi;

standart vaziyatlarda muammolarni o‘quv dasturi doirasida mustaqil hal qila olishi;

kamchiliklar bilan amaliy ko‘nikmalarni mustaqil ravishda bajara olishi (sifati va belgilangan soni jihatdan) va kompetensiyalarni egallashi;

amaliy mashg‘ulotlarda normativ-huquqiy hujjatlarni yaxshi bilishini namoyish qilishi, ushbu bilimlarni yangi vaziyatlarda to‘g‘ri qo‘llay olishi, bajarilgan ish natijalarini yetarli darajada rasmiylashtira olmaganligi;

fan (kurs) dasturida tavsiya qilingan asosiy adabiyotlarni o‘zlashtirishi;

fan (kurs) bo‘yicha nazariyalar, konsepsiyalar va yo‘nalishlar mohiyatini anglay olishi va ularga tanqidiy baho berishi;

mashg‘ulotlarda ijodiy va mustaqil qatnashishi, guruhli muhokamalarda faol bo‘lishi, vazifalarni bajarishda yaxshi darajaga ega bo‘lishi lozim.

g) **60 – 70 foiz** olish uchun tinglovchi:

davlat ta’lim talablari doirasida yetarli bilim hajmiga ega bo‘lishi;

terminologiyani ishlatishi, savollarga javoblarni to‘g‘ri bayon qilishi, lekin bunda ayrim xatolarga yo‘l qo‘yishi;

javob berishga yoki ayrim maxsus ko‘nikmalarni namoyish qilishda qiynalganda, fan (kurs) bo‘yicha asosiy tushunchaga ega ekanligini namoyishetishi;

amaliy ko‘nikmalarni mustaqil ammo xatoliklar bilan to‘liq bajara olishi; kompetensiyalarni mustaqil, ammo xatoliklar bilan egallashi;

fan (kurs)ning umumiy tushunchalari bo‘yicha qisman bilimga ega bo‘lishi va unistandart vaziyatlarni hal etishda qo‘llay olishi;

pedagog xodim yordami bilan standart vaziyatlarni hal eta olishi;

fan (kurs) bo‘yicha asosiy nazariyalar, konsepsiyalar va yo‘nalishlar mohiyatini anglashi, ularga baho bera olishi;

mashg‘ulotlarda pedagog xodim rahbarligida qatnashishi, vazifalarni bajarishda yetarli madaniyat darajasiga ega bo‘lishi lozim.

d) **56 – 59 foiz** olish uchun tinglovchi:

davlat ta’lim talablari doirasida qoniqarli bilim hajmiga ega bo‘lishi;

terminologiyani ishlatishi, savollarga javoblarni to‘g‘ri bayon qilishi, lekin bunda ayrim qo‘pol xatolarga yo‘l qo‘yishi;

javob berishga yoki ayrim maxsus ko‘nikmalarni namoyish qilishda qiynalganda va xatolarga yo‘l qo‘yganda, fan (kurs) bo‘yicha asosiy tushunchaga ega ekanligini namoyish etishi;

amaliy ko‘nikmalarni mustaqil emas va xatoliklar bilan to‘liq bajara olishi; kompetensiyalarni mustaqilegallay olmasligi;

fan (kurs)ning umumiy tushunchalari bo‘yicha qisman bilimga ega bo‘lishi va unistandart vaziyatlarni hal etishda qo‘llay olishi;

pedagog xodim yordami bilan standart vaziyatlarni hal eta olishi;

fan (kurs) bo‘yicha asosiy nazariyalar, konsepsiyalar va yo‘nalishlar mohiyatini anglashi, ularga baho bera olishi;

mashg‘ulotlarda pedagog xodim rahbarligida qatnashishi, vazifalarni bajarishda yetarli madaniyat darajasiga ega bo‘lishi lozim.

e) **0 – 55 foiz** deb baholanadi, agar tinglovchi:

davlat ta’lim talablari doirasida faqat ayrim fragmentar bilimlarga ega bo‘lsa;

terminlarni ishlata olmasa yoki javob berishda jiddiy va qo‘pol mantiqiy xatolarga yo‘l qo‘ysa yoki umuman javob bermasa;

mashg‘ulotlarda passiv qatnashib, vazifalar bajarish madaniyatining past darajasiga ega bo‘lsa yoki umuman bajarmasa;

amaliy ko‘nikmalarga va kompetensiyalarga ega bo‘lmasa, o‘z xatolarini hatto pedagog xodim tavsiyalari yordamida ham to‘g‘rilay olmasa.

“Mediatorlarni tayyorlash” o‘quv kursidan yakuniy imtihonini o‘tkazish uchun
SAVOLLAR

1. O‘zbekiston Respublikasida mediatsiyaning huquqiy asoslari
2. Mediatsiya tushunchasi va ahamiyati
3. Mediatsiya prinsiplari va ularning ahamiyati
4. Mediatsiyada maxfiylik prinsipining mohiyati va mazmuni
5. Mediatsiyada ixtiyoriylik prinsipining mohiyati va mazmuni
6. Mediatsiyada hamkorlik prinsipining mohiyati va mazmuni
7. Mediatorning mustaqilligi va xolisligi prinsipining mohiyati va mazmuni
8. Mediatsiyani qo‘llash sohalari
9. Mediatsiya to‘g‘risidagi qonunchilik bilan tartibga solinadigan munosabatlar
10. Mediatsiyada axborot texnologiyalari yutuqlari va sun□iy intellektdan foydalanish qoidalari, onlayn mediatsiya o□tkazish tartibi
11. Mediatsiya taraflarining huquq va majburiyatlari
12. Mediator sifatida ishtirok eta olmaydigan shaxslar
13. Mediatorning faoliyatini to□xtatib turish yoki tiklash
14. Mediatorning huquqlari
15. Mediatorning majburiyatlari
16. Mediatorning kasbiy ko‘nikmalari, etikasi va javobgarligi
17. Mediatsiya tartib-taomilini amalga oshirish muddati
18. Mediatorning faoliyatiga haq to□lash
19. Mediatsiyaning tugatilishi
20. Mediatsiyani qo‘llash chog‘idagi cheklovlar
21. Mediatsiyaga oid ma’lumotlarning maxfiyligi
22. Mediativ kelishuvning shakli va mazmuni
23. Mediativ kelishuvni ijro etish
24. Mediatsiya bosqichlari
25. Mediatsiyaning “tayyorgarlik bosqichi”: tushuncha, asosiy jihatlar va ahamiyati
26. Mediatsiyaning “mediatorning kirish so‘zi” bosqichi: tushuncha, asosiy jihatlar va ahamiyati
27. Mediatsiyaning “taraflar pozitsiyasini bayon etishi” bosqichi: tushuncha, asosiy jihatlar va ahamiyati
28. Mediatsiyaning “muhokama va yechim izlash” bosqichi: tushuncha, asosiy jihatlar va ahamiyati
29. Mediatsiyaning “kelishuv tuzish” bosqichi: tushuncha, asosiy jihatlar va ahamiyati
30. Mediatorda empatiya tushunchasi, turlari va ahamiyati
31. Mediatsiyada idrok va kommunikatsiya
32. Mediatsiya jarayonida noverbal muloqot tushunchasi va ahamiyati
33. Mediatsiya jarayonida verbal muloqot tushunchasi va ahamiyati
34. Mediatsiya jarayonida taraflarning pozitsiyasi va manfaatlari tushunchasi va ahamiyati
35. Mediatsiya metodlari: tushuncha, turlari va ahamiyati
36. Mediatsiya metodining mazmuni: “Qo‘shma sessiya”
37. Mediatsiya metodining mazmuni: “Alohida uchrashuv (caucus)”
38. Mediatsiya metodining mazmuni: “Aqliy hujum (brainstorming)”
39. Mediatsiya metodining mazmuni: “Fasilitatsiya (yordam/ko‘mak)”
40. Mediatsiya metodining mazmuni: “Manfaatlarga yo‘naltirish”

41. Mediatsiya usullari (priyomlari): tushuncha, turlari va ahamiyati
42. Mediatsiya priyomlarining mazmuni: “Faol tinglash”
43. Mediatsiya priyomlarining mazmuni: “Reframing (qayta romkalash)”
44. Mediatorning kommunikativ ko‘nikmasi sifatida reframing mohiyati va misollari
45. Mediatsiya priyomlarining mazmuni: “Manfaatlarni aniqlash va aniqlashtirish”
46. Fuqaroviy huquqiy munosabatlardan kelib chiqadigan nizolarda mediatsiya: qo‘llanish sohasi va afzalliklari
47. Oilaviy mediatsiyada hal etiladigan masalalar. Oilaviy mediatsiyadagi taraflar
48. Mediatsiya jarayonida bolalar bilan bog‘liq hal etiladigan masalalar
49. Meros nizolarini mediatsiyada hal etishda ko‘tariladigan savollar
50. Mehnat nizolarida mediatsiya

“Mediatorlarni tayyorlash” o‘quv kursidan yakuniy imtihonini o‘tkazish uchun
KEYSLAR

1. Keys: “Tayyorgarlik”

Vaziyat: Tijorat masalasida nizo bo'yicha mediatsiya qilishdan oldin, bir tomon boshqa tomonga aloqa ma'lumotlarini berishdan bosh tortadi.

Savol: Mediator nima qilishi kerak?

Javob: Mediator konfidensiallikni hisobga olgan holda uchrashuv tashkil etish uchun axborot almashish zarurligini tushuntirishi kerak.

2. Keys: “Mediatsiyaning ochilishi”

Vaziyat: Birinchi uchrashuvda tomonlar bir-birlariga xalaqit berishadi.

Savol: Mediator qanday harakatlarni amalga oshiradi?

Javob: Tomonlardan muloqot qilish qoidalariga rioya qilishni so'rang - navbatma-navbat gapiring, boshqa tomonning fikrini hurmat qiling, gapni bo'lmang.

3. Keys: “Qiziqishlarni aniqlash”

Vaziyat: Ijara nizosida bir tomon ijara haqini kamaytirishni talab qiladi, ikkinchisi rad etadi.

Savol: Mediatorning harakatlarini aniqlang.

Javob: Haqiqiy manfaatlarni aniqlash uchun ochiq savollar bering (masalan, ijarachining moliyaviy qiyinchiliklari, uy egasining uzoq muddatli mijozni saqlab qolish istagi).

4. Keys: “Yashirin manfaatlarni aniqlash”

Vaziyat: Qo'shma yig'ilishda tomonlar nizoning moliyaviy qismini muhokama qilishdan qochadi, lekin alohida yig'ilishda (kokus) to'lovni kechiktirganligi sababli obro'sini yo'qotishdan qo'rqishini tan oladi.

Savol: Mediator ushbu ma'lumotdan qanday foydalanishi kerak?

Javob: Mediator qo‘shma yig‘ilishda maxfiylikni saqlagan holda muammoga bilvosita bog‘liq bo‘lgan savollarni berishi mumkin.

5. Keys: “Qo‘shnilar o‘rtasidagi nizo”

Vaziyat: Kechqurun qo'shnilar baland musiqa haqida bahslashadi. Ulardan biri tungi smenada ishlaydi va kunduzi uxlaydi, ikkinchisi esa ziyofat uyushtiradi.

Savol: Mediator yechimga qanday yondashishi mumkin?

Javob: Mediator tomonlarga rejimni muhokama qilish va o'zaro maqbul echim topishga yordam beradi: tinch vaqtni belgilash, ovoz o'tkazmasligi yoki voqealar sanasini kelishish.

6. Keys: “Variantlarni baholash”

Vaziyat: Tomonlar bir nechta echimlarni taklif qilishadi, lekin tanlay olmaydilar.

Savol: Biz ularga qaror qabul qilishda qanday yordam bera olamiz?

Javob: Variantlarni mezonlarga ko'ra solishtiring - qonuniylik, amalga oshirish mumkinligi, har ikki tomonning qoniqishi.

7. Keys: “Shartnoma tuzish”

Vaziyat: Tomonlar og'zaki kelishib oldilar, ammo shartlarni yozma ravishda yozib olishni xohlamaydilar.

Savol: Mediator nima qiladi?

Javob: Yozma kelishuvning afzalliklarini tushuntiring va tomonlar imzolaydigan hujjatni tuzishga yordam bering.

8. Keys: “Ijro nazorati”

Vaziyat: Mediatsiyadan so'ng tomonlar kelishuvlarning bajarilishiga shubha qilishadi.

Savol: Shartlarni buzish xavfini kamaytirish uchun vositachi nimani taklif qilishi mumkin?

Javob: Shartnomaga aniq muddatlarni, nazorat mexanizmlarini va bajarilmasligi oqibatlarini kiriting.

9. Keys: “Hissiy portlash”

Vaziyat: Oilaviy nizoni vositachilik qilishda tomonlardan biri baqirib, raqibni aldashda ayblay boshlaydi.

Savol: Ushbu bosqichda mediator nima qilishi kerak?

Javob: Pauzani taklif qilish, tomonlarga hurmat bilan muloqot qilish qoidalarini eslating, tomonlarni keskinlashuvdan chalg'iting, so'ngra xotirjam rejimda munozaraga qayting.

10. Keys: “Mediatsiyani tark etish tahdidi”

Vaziyat: Tijoriy nizoda bir tomon: “Men ketaman, biz hali ham kelishuvga erisha olmaymiz” deb e'lon qiladi.

Savol: Mediator qanday harakat qilishi kerak?

Javob: Alohida qisqa yig'ilish (kokus) o'tkazishni taklif qiling, norozilik sabablarini aniqlang, muzokaralarni davom ettirishga imkon beradigan shartlarni muhokama qiling.

11. Keys: “Shaxsiy ma’lumotlar”

Vaziyat: Mehnat nizolarini mediatsiya qilishda ish beruvchi xodimni haqorat qilgan.

Savol: Mediator qanday munosabatda bo'lishi kerak?

Javob: Darhol haqoratni to'xtating, xodimga muloqot qoidalarini eslating, so'zlarni neytral shaklda takrorlang va shaxsiy fazilatlar haqida emas, balki faktlar haqida gapirishni taklif qiling.

12. Keys: “Maxfiylikni buzish’

Vaziyat: Mediatsiya paytida bir tomon ikkinchisi muzokaralar tafsilotlarini uchinchi shaxslarga oshkor qilgani haqida xabar beradi.

Savol: Mediator qanday harakatlar qiladi?

Javob: Mediator faktlarga aniqlik kiritadi, ishtirokchilarga maxfiylik tamoyilini eslatadi, tomonlarning qoidalarga rioya qilgan holda jarayonni davom ettirish haqidagi kelishuvini qayd etadi.

13. Keys: “Qaror qabul qilish bosqichida boshi berk ko‘cha”

Vaziyat: Tomonlar barcha masalalarni muhokama qilishdi, biroq bitta asosiy masala bo'yicha kelisha olishmadi.

Savol: Mediator nimani taklif qilishi mumkin?

Javob: Mediator murosa topish uchun muqobil variantlarni ishlab chiqishni, tomonlarning ustuvorliklarini tekshirishni va “agar bo‘lsa” stsenariylarini sinab ko'rishni taklif qilishi mumkin.

14. Keys: “Bola bilan uchrashuv haqida bahs”

Vaziyat: ajrashgandan so'ng, ota har hafta o'g'lini ko'rishni xohlaydi, onasi buni juda tez-tez deb hisoblaydi.

Savol: Mediator nizoni hal qilishda qanday yordam berishi mumkin?

Javob: Vositachi har ikki tomonning haqiqiy ehtiyojlari va tashvishlarini bilib oladi, agar u etarlicha yosh bo'lsa, bolaning fikrini hisobga olgan holda tuzatilishi mumkin bo'lgan uchrashuvlar jadvalini taklif qiladi.

15. Keys: “**Ajralishdan keyin mulkni taqsimlash”**

Vaziyat: Er-xotin ajrashishdi va ular hali ham birgalikda sotib olgan kvartiraga ega. Er uni sotishni talab qiladi, xotin buni bolalarga qoldirishni xohlaydi.

Savol: Mediator nizoni hal qilishning qanday variantlarini taklif qilishi mumkin?

Javob: 1) aktsiyani qisman sotib olish; 2) boshqa uyga almashtirish; 3) daromadlarni taqsimlash bilan kvartirani ijaraga berish; 4) aliment to'lashdan bosh tortgan taqdirda, kvartirani bolaning nomiga ro'yxatdan o'tkazish.

16. Keys: “Bolaning yashash joyi bo'yicha nizo”

Vaziyat: ajrashgandan so'ng, turmush o'rtoqlar bolaning yashash joyi haqida bahslashadilar. Ota u bilan, onasi o'zi bilan yashashni talab qiladi.

Savol: Mediator tomonlarga kelishuvga erishishda qanday yordam berishi mumkin?

Javob: Qiziqishlarni aniqlang (bola uchun barqarorlik, ikkala ota-onaning ishtiroki), variantlarni taklif qiling - ona bilan yashash, ota bilan muntazam uchrashuvlar va maktab faoliyatida birgalikda ishtirok etish.

17. Keys: “Qayta-qayta keskinlashuv”

Vaziyat: Har bir marta asosiy masalani muhokama qilishga urinish baland ovozli gaplar va janjal bilan tugaydi.

Savol: Mediator ish jarayonini qanday o‘zgartirishi mumkin?

Javob: Muqobil formatni taklif etishi mumkin – masalan, takliflarni yozma shaklda qayd etish va ularni navbat bilan o‘qib eshittirish, bu orqali hissiy taranglikni kamaytirish mumkin.

18. Keys: “Yangi qattiq talablar”

Vaziyat: Muhokama davomida taraflardan biri kutilmaganda ma’naviy zararni qoplash uchun katta miqdorda kompensatsiya talab qiladi.

Savol: Mediator nima qilishi kerak?

Javob: Yangi talabni qayd etib, uning sababini aniqlaydi, bu masalani vaqtincha chetga surishni va taraflar kelishgan bandlar bo‘yicha ishni davom ettirishni taklif qiladi.

19. Keys: “Ko‘pchilik bosimi”

Vaziyat: Uch tomonli mediatsiyada ikki taraf uchinchi tarafni o‘z shartlariga ko‘ndirish uchun faol bosim o‘tkazmoqda.

Savol: Mediatorning vazifasi qanday? Qaysi tamoyilni eslatish kerak?

Javob: Balansni tiklash va bosimni kamaytirish. Mediatsiyaning asosiy tamoyili – taraflarning teng huquqliligini eslatish.

20. Keys: “Muhokama va yechim izlash”

Vaziyat: Ikki tadbirkor uskunalarni yetkazib berish muddatlari haqida bahslashmoqda. Mediator yetkazib berish jadvali va to‘lov shartlarini ishlab chiqishda yordam beradi. Natijada taraflar ikkalasiga ham mos keladigan kelishuvga erishadi.

Savol: Mediator taraflarga takliflar berishga haqlimi?

Javob: Ha, agar bu taraflarning kelishuviga erishishiga yordam bersa.

21. Keys: “Mediatsiya usuli”

Vaziyat: Tijorat nizosi bo‘yicha mediatsiya jarayonida taraflardan biri ikkinchisini doimiy ravishda bo‘lib qo‘yadi. Mediator quyidagi iboralarni ishlatadi: “To‘g‘ri tushunyapmanmi, siz shuni aytmoqchisiz…?”, “Ya’ni siz nazarda tutyapsizki…?”

Savol: Mediator qaysi usuldan foydalandi?

Javob: “Faol tinglash” usuli – e’tibor berish, pozitsiyani aniqlashtirish va taranglikni kamaytirishga yordam beradi.

22. Keys: “Mediatsiya usuli”

Vaziyat: Taraflardan biri shunday deydi: “U doim kechikadi va muddatlarni buzadi!”. Mediator qayta ifodalaydi: “Siz uchun majburiyatlarni o‘z vaqtida bajarilishi juda muhim”.

Savol: Mediator qaysi usulni qo‘lladi?

Javob: “Reframing” – salbiy iboralarni neytral va konstruktiv shaklga o‘tkazish usuli.

23. Keys: “Kvartirani bo‘lish bo‘yicha nizo”

Vaziyat: Ikki aka-uka ota-onalarining kvartirasini bo‘la olmayapti.

Savol: Mediator qanday variantlarni taklif qiladi?

Javob: 1) kvartirani sotib, pulni bo‘lib olish; 2) birodarlardan biri ikkinchisining ulushini sotib olishi; 3) kvartirani ijaraga berib, daromadni bo‘lish.

24. Keys: “Qo‘shnilar nizosi”

Vaziyat: Qo‘shnilar tunda shovqin bo‘layotgani uchun bir-biridan shikoyat qilmoqda.

Savol: Mediator muammoni qanday hal qiladi?

Javob: Konstruktiv muloqotni tashkil qiladi, shovqinli tadbirlar o‘tkazish vaqti bo‘yicha kelishuvga yordam beradi.

25. Keys: “Mehnat nizosi”

Vaziyat: Xodim o‘z ishdan bo‘shatilishini noqonuniy deb hisoblaydi, ish beruvchi esa hammasi qonuniy bo‘lganini aytadi.

Savol: Mediator qanday qadamlar qo‘yadi?

Javob: Muhokama uchun xavfsiz muhit yaratadi, taraflarning haqiqiy manfaatlarini aniqlashga yordam beradi va o‘zaro maqbul yechim topishga ko‘maklashadi (masalan, kompensatsiya yoki tavsiya).

26. Keys: “Ish haqi kechiktirilishi”

Vaziyat: Xodim ish haqining kechiktirilganidan shikoyat qilmoqda, ish beruvchi esa moliyaviy qiyinchiliklarni aytmoqda.

Savol: Mediator nima qilishi kerak?

Javob: Mediator suhbatni tashkil qiladi, shunda tomonlar to'lovning real shartlarini, mumkin bo'lgan qisman to'lovlarni muhokama qilishlari va qarzni to'lash jadvalini kelishib olishlari mumkin.

27. Keys: “Eskalatsiyani oldini olish”

Vaziyat: Taraflar charchagan, emotsiyalar kuchaygan, e’tibor susaygan.

Savol: Mediator nima qilishi kerak?

Javob: Uchrashuvda tanaffus e’lon qilib, taraflarga hissiy muvozanatni tiklash va muhokamani sokin sharoitda davom ettirish imkonini berishi kerak.

28. Keys: “Biznes hamkorlari o‘rtasida nizo”

Vaziyat: Ikki hamkor foydani bo‘lishish haqida tortishmoqda: biri ko‘proq mehnat qilganini, ikkinchisi esa sarmoya teng bo‘lganini aytmoqda.

Savol: Mediator bu nizoni qanday hal qiladi?

Javob: Mediator har birining hissasini qayd etadi, foydani hisoblashning shaffof qoidalarini muhokama qiladi va kerak bo‘lsa, kompaniyadagi ulushlarni qayta ko‘rib chiqishni taklif qiladi.

29. Keys: “Hamkasblar o‘rtasida nizo”

Vaziyat: Bir bo‘lim xodimlari doimiy bahslashib, jamoa ishiga halal bermoqda. Rahbar ulardan birini boshqa bo‘limga o‘tkazishni xohlamoqda, lekin ikkalasi ham bunga qarshi.

Savol: Mediator qanday yechimlarni taklif qilishi mumkin?

Javob: Mediator taraflarga nizoning sabablarini ochiq muhokama qilishni, tushunmovchiliklarni bartaraf etishni, yangi o‘zaro hamkorlik qoidalarini yoki vazifalarni qayta taqsimlashni taklif qilishi mumkin.

30. Keys: “Reframing usuli”

Vaziyat: Tijorat nizosida mijoz shunday deydi: “Siz ataylab yetkazib berishni kechiktirdingiz, shartnomamizni buzish uchun!”.

Savol: Tarafning bu bayonotini emotsional ayblovdan konstruktiv ifodaga qayta shakllantiring.

Javob: “Sizningcha, yetkazib berishdagi kechikish shartnoma bajarilishiga salbiy ta’sir ko‘rsatdi va siz kelajakda bunday holatlarning oldini olish yo‘llarini muhokama qilmoqchisiz.”

31. Keys: “Lavozimni pasaytirish”

Vaziyat: Ishchi lavozimi va ish haqi uning roziligisiz pasaytirildi. Rahbariyat buni mehnat unumdorligining pasayishi bilan izohlaydi.

Savol: Mediator nimalarni aniqlashi kerak? Qanday taklif berishi mumkin?

Javob: Mediator mehnat unumdorligini baholash mezonlarini aniqlashi, ishlab chiqarish samaradorligini oshirish rejasini ishlab chiqishni va lavozimni saqlab qolishni taklif qilishi mumkin.

32. Keys: “Ijarachi va ijaraga beruvchi o‘rtasidagi nizo”

Vaziyat: Ijarachi to‘lovni kechiktirmoqda, ijaraga beruvchi shartnomani bekor qilish bilan tahdid qilmoqda.

Savol: Mediator nima taklif qilishi mumkin?

Javob: Yangi to‘lov jadvali tuzish, kafillik (zalog) yoki vaqtinchalik chegirmalarni nazarda tutish.

33. Keys: “Ma’lumotni oshkor qilish”

Vaziyat: Jarayon boshlanishidan oldin taraflardan biri mediatorsiz, oldindan, boshqa tarafning pozitsiyasi tafsilotlarini aytib berishni so‘raydi.

Savol: Mediator qanday yo‘l tutishi kerak?

Javob: Mediator maxfiylik tamoyiliga rioya etishi va ikkinchi tarafning roziligisiz uning ma’lumotlarini oshkor qilmasligi shart. U faqat tafsilotlar qo‘shma uchrashuvda muhokama qilinishini tushuntirishi mumkin.

34. Keys: “Mediatsiya bosqichi”

Vaziyat: Mehnat nizosida xodim ish haqi noqonuniy qisqartirilganini, bu mehnat shartnomasini buzish ekanini aytadi. Ish beruvchi to‘lov kamayishi mehnat unumdorligining pasayishi bilan bog‘liq deydi. Mediator asosiy faktlarni qayd etmoqda.

Savol: Bu vaziyat qaysi mediatsiya bosqichiga to‘g‘ri keladi?

Javob: “Taraflarning pozitsiya va manfaatlarini aniqlash” bosqichi.

35. Keys: “Mediatorning roli”

Vaziyat: Taraflardan biri mediatsiya nima ekanini tushunmaydi va mediator sudyadek majburiy qaror chiqaradi deb o‘ylaydi.

Savol: Tayyorlov bosqichida mediatorning vazifasi nima?

Javob: Jarayon mohiyatini tushuntirish, mediator qaror chiqarmasligini, balki taraflarga o‘zaro maqbul kelishuvni o‘zlari ishlab chiqishda yordam berishini ta’kidlash.

36. Keys: “Mediativ kelishuv mazmuni”

Vaziyat: Taraflar kompensatsiya to‘lashga kelishdi, lekin kelishuvda aniq muddatlar va to‘lov usuli ko‘rsatilmagan.

Savol: Kelishuv imzolanishidan oldin mediator nima qilishi kerak?

Javob: Matnda aniq muddatlar, summalar va to‘lov usulini belgilab, keyinchalik turlicha talqin va bajarishda muammolar oldini olish.

37. Keys: “Taraflar manfaatlari”

Vaziyat: Biznes hamkorlari foydani taqsimlash ustida tortishmoqda: biri foydani kompaniyaga reinventsiya qilishni, boshqasi esa shaxsiy kreditlarini yopish uchun dividend olishni istaydi.

Savol: Bu vaziyatda taraflarning manfaatlari qanday?

Javob: Bir tomon – biznesning uzoq muddatli o‘sishi, ikkinchisi – shaxsiy moliyaviy barqarorlik.

38. Keys: “Mediativ kelishuvning qonuniyligini ta’minlash”

Vaziyat: Taraflar kelishuvga qonunga zid shartni kiritmoqchi.

Savol: Mediator qanday yo‘l tutishi kerak? Nima taklif qilishi mumkin?

Javob: Shartlar qonunlarni buzmasligi lozimligini tushuntirish, formulirovkani o‘zgartirish yoki noqonuniy bandni chiqarib tashlashni taklif etish.

39. Keys: “Mediatsiya o‘tkaziladigan joyni aniqlash”

Vaziyat: Taraflar mediatsiyaga rozi, lekin ulardan biri uchrashuvni o‘z ofisida o‘tkazishni talab qiladi, ikkinchi taraf bunga qarshi.

Savol: Mediator qanday yo‘l tutadi?

Javob: Betaraf va ikkala tarafga qulay joyni taklif etadi, shunda bir tomonning psixologik ustunligi bo‘lmaydi va xolislik prinsipi saqlanadi.

40. Keys: “Taraflar pozitsiyasini qayta so‘rash”

Vaziyat: Mediator “Siz uchun kelishuv shartlarining qaysilari ustuvor?” deb so‘raydi, “To‘lovni kechiktirishga rozimisiz?” o‘rniga.

Savol: Qaysi priyom qo‘llandi?

Javob: “Ochiq savollar” priyomi qo‘llandi.

41. Keys: “Maxfiylik qoidalari”

Vaziyat: Muhokama chog‘ida taraflardan biri mediatorning ruxsatisiz, ilgari alohida uchrashuvda (caucus) berilgan maxfiy ma’lumotni oshkor qiladi.

Savol: Mediator qanday munosabat bildirishi kerak?

Javob: Maxfiylik qoidalarini eslatish va zarur bo‘lsa, ushbu mavzudagi muhokamani to‘xtatish, taraflar o‘rtasidagi ishonchni saqlash uchun.

42. Keys: “Yetkazib berish kechikishi”

Vaziyat: Yetkazib beruvchi muddatni o‘tkazib yubordi, bu buyurtmachiga zarar keltirdi. Buyurtmachi jarima talab qilmoqda, yetkazib beruvchi fors-major sabab sanksiyalarni kamaytirishni so‘raydi.

Savol: Mediator qanday yordam beradi?

Javob: Sabablarni aniqlaydi, variantlar taklif etadi: masalan, shoshilinch yetkazib berish sharti evaziga jarimaning bir qismini kamaytirish yoki kelgusi buyurtmalarga chegirma berish.

43. Keys: “Murosali variantni aniqlash”

Vaziyat: Ikkala taraf ham bir nechta yechim taklif qilgan, lekin ular juda farqli va hech biri tomonlarni to‘liq qoniqtirmaydi.

Savol: Mediator qanday yo‘l tutadi?

Javob: Turli takliflarning elementlarini birlashtirishni taklif etadi va ikkala tarafning asosiy manfaatlarini inobatga olgan murosali variant yaratadi.

44. Keys: “Fasilitatsiya metodi”

Vaziyat: Mehnat nizosida ish beruvchi va xodim bir-birini shartnoma shartlarini buzishda ayblab, bir-birini bo‘lib qo‘yadi.

Savol: Taraflar o‘zlari kelishuv ishlab chiqadigan sharoitni qanday yaratish mumkin?

Javob: Reglament o‘rnatish (har taraf 5 daqiqa so‘zlaydi, bo‘lish yo‘q), muhokamani mavzularga bo‘lish: “shartnoma shartlari”, “taraflar majburiyatlari”, “mumkin bo‘lgan kompensatsiyalar”. Kelishuvlarni doskada qayd etib, vaqti-vaqti bilan xulosa chiqarib borish.

45. Keys: “Xodimning pozitsiyasi va manfaatlari”

Vaziyat: Xodim ish beruvchidan 2 million so‘m ortiqcha ish uchun kompensatsiya talab qilmoqda, chunki u farzandining o‘qishi uchun pul kerakligini aytadi.

Savol: Xodimning “pozitsiya”si va “manfaati”ni aniqlang.

Javob: Pozitsiya: “2 million so‘m kompensatsiya to‘lang.” Manfaat: “Farzand ta’limi uchun mablag‘ zarur.”

46. Keys: “Manfaatlarga yo‘naltirish”

Vaziyat: Tijorat nizosida xaridor kechikkan yetkazib berish uchun jarima talab qiladi, chunki uskunaning to‘xtab qolishi zarar keltirgan. Yetkazib beruvchi navbatdagi partiyani bepul, shoshilinch yetkazish va texnik qo‘llab-quvvatlashni taklif qiladi.

Savol: Mediator xaridorga manfaatlarga oid qaysi savolni berishi mumkin?

Javob: Xaridor uchun jarima olish muhimmi yoki to‘xtab qolishdan ko‘rilgan zararni qoplash muhimmi – qaysi biri asosiy manfaat ekanini aniqlaydi.

47. Keys: “Mediatorning kelishuv haqidagi fikri”

Vaziyat: Tijorat nizosida yetkazib beruvchi to‘lovni talab qiladi, xaridor esa tovar nuqsonli bo‘lganini aytib, chegirma bilan to‘lashga rozi. Mediator xaridor taklifini o‘zaro yon berish sifatida ifodaladi. Natijada taraflar qisman to‘lov va keyingi yetkazib berishga qo‘shimcha chegirmaga kelishdi.

Savol: Mediator xaridor taklifini o‘zaro yon berish sifatida ifodalashda haq bo‘ldimi?

Javob: Ha. Chunki taraflar o‘z manfaatlariga erishdi.

48. Keys: “Mediatsiya metodi: ‘Qo‘shma sessiya’”

Vaziyat: Birinchi uchrashuvda ikkala taraf ham bir vaqtda ishtirok etadi. Mediator har biriga o‘z pozitsiyasini bayon qilish va ikkinchi tarafni eshitish imkonini beradi.

Savol: Nega mediator ushbu metodni tanladi?

Javob: Qo‘shma sessiya taraflarga bir-birini bevosita eshitish, emotsiya va dalillarni ko‘rish imkonini beradi, bu tushunish va murosani izlashga yordam beradi.

49. Keys: “Kelishilgan shartlarga rioya qilinmasligi”

Vaziyat: Mediatsiyadan bir oy o‘tgach, taraflardan biri ikkinchisi kelishuv shartlarini bajarmaganini bildiradi.

Savol: Bunday holatda taraf nima qilishga haqli?

Javob: Mediativ kelishuv bajarilmasa, taraflar o‘z huquqlarini himoya qilish uchun sudga murojaat qilishga haqli (Qonunning 29-moddasi).

50. Keys: “Videokonferensiya orqali mediatsiya”

Vaziyat: Ikkala taraf mediatsiyaga rozi, biroq ulardan biri shaxsan qatnasha olmaydi va videaloqa orqali ishtirok etishni taklif qiladi.

Savol: Buni tayyorlov bosqichida amalga oshirish mumkinmi?

Javob: Ha. Agar ikkala taraf rozi bo‘lsa, mediator masofaviy ishtirokni tashkil qilishi, maxfiylik va texnik shartlarni ta’minlashi mumkin.

ВОПРОСЫ
для проведения итогового экзамена по курсу
“Подготовка медиаторов”

1. Правовые основы медиации в Республике Узбекистан
2. Понятие и значение медиации
3. Принципы медиации и их значение
4. Сущность и содержание принципа конфиденциальности в медиации
5. Сущность и содержание принципа добровольности в медиации
6. Сущность и содержание принципа сотрудничества в медиации
7. Сущность и содержание принципа независимости и беспристрастности медиатора
8. Сферы применения медиации
9. Отношения, регулируемые законодательством о медиации
10. Использование достижений информационных технологий и искусственного интеллекта в медиации, порядок проведения онлайн-медиации
11. Права и обязанности сторон медиации
12. Лица, которые не могут участвовать в качестве медиатора
13. Приостановление и возобновление деятельности медиатора
14. Права медиатора
15. Обязанности медиатора
16. Профессиональные навыки, этика и ответственность медиатора
17. Срок осуществления процедуры медиации
18. Оплата деятельности медиатора
19. Прекращение медиации
20. Ограничения при применении медиации
21. Конфиденциальность информации, связанной с медиацией
22. Форма и содержание медиативного соглашения
23. Исполнение медиативного соглашения
24. Этапы медиации
25. Подготовительный этап медиации: понятие, основные аспекты и значение
26. Этап «вступительное слово медиатора»: понятие, основные аспекты и значение
27. Этап «изложения позиций сторон»: понятие, основные аспекты и значение
28. Этап «обсуждения и поиска решения»: понятие, основные аспекты и значение
29. Этап «заключения соглашения»: понятие, основные аспекты и значение
30. Понятие эмпатии у медиатора, её виды и значение
31. Восприятие и коммуникация в медиации
32. Понятие и значение невербальной коммуникации в процессе медиации
33. Понятие и значение вербальной коммуникации в процессе медиации
34. Понятие позиций и интересов сторон в медиации и их значение
35. Методы медиации: понятие, виды и значение
36. Содержание метода медиации: «Совместная сессия»

37. Содержание метода медиации: «Отдельная встреча (caucus)»
38. Содержание метода медиации: «Мозговой штурм (brainstorming)»
39. Содержание метода медиации: «Фасилитация (содействие)»
40. Содержание метода медиации: «Ориентация на интересы»
41. Приёмы медиации: понятие, виды и значение
42. Содержание приёма медиации: «Активное слушание»
43. Содержание приёма медиации: «Рефрейминг (переформулирование)»
44. Сущность рефрейминга как коммуникативного навыка медиатора и примеры
45. Содержание приёма медиации: «Выявление и уточнение интересов»
46. Медиация в спорах, вытекающих из гражданско-правовых отношений: сфера применения и преимущества
47. Вопросы, разрешаемые в семейной медиации. Стороны семейной медиации
48. Вопросы, связанные с детьми, разрешаемые в процессе медиации
49. Вопросы, поднимаемые при разрешении наследственных споров в медиации
50. Медиация в трудовых спорах

КЕЙСЫ
для проведения итогового экзамена по курсу "Подготовка медиаторов"

1. Кейс: «Подготовка»

Ситуация: Перед медиацией по коммерческому спору одна сторона отказывается сообщать контактные данные другой стороне.

Вопрос: Что должен сделать медиатор?

Ответ: Медиатор должен объяснить необходимость обмена информацией для организации встречи с учетом соблюдения конфиденциальности.

2. Кейс: «Открытие медиации»

Ситуация: На первой встрече стороны перебивают друг друга.

Вопрос: Какие действия предпримет медиатор?

Ответ: Попросить стороны соблюдать правила общения – говорить по очереди, уважать мнение другой стороны, не перебивать.

3. Кейс: «Выявление интересов»

Ситуация: В споре по аренде одна сторона требует снизить арендную плату, другая отказывается.

Вопрос: Определите действия медиатора.

Ответ: Задавать открытые вопросы, чтобы выявить истинные интересы (например, финансовые трудности арендатора, желание арендодателя сохранить долгосрочного клиента).

4. Кейс: «Выявление скрытых интересов»

Ситуация: Во время совместной сессии сторона избегает обсуждать финансовую часть конфликта, но в отдельной встрече (caucus) признаётся, что боится потерять репутацию из-за просрочки платежа.

Вопрос: Как должен медиатор использовать эту информацию?

Ответ: Медиатор, на совместной встрече сохраняя конфиденциальность может задавать вопросы которые косвенно относятся к проблеме.

5. Кейс: «Конфликт между соседями»

Ситуация: Соседи спорят из-за громкой музыки по вечерам. Один из них работает в ночную смену и спит днём, а другой — устраивает вечеринки.

Вопрос: Как медиатор может подойти к решению?

Ответ: Медиатор помогает сторонам обсудить режим и найти взаимоприемлемое решение: установка времени тишины, шумоизоляция или согласование дат мероприятий.

6. Кейс: «Оценка вариантов»

Ситуация: Стороны предлагают несколько решений, но не могут выбрать.

Вопрос: Как помочь им определиться?

Ответ: Сравнить варианты по критериям – законность, выполнимость, удовлетворённость обеих сторон.

7. Кейс: «Заключение соглашения»

Ситуация: Стороны устно договорились, но не хотят фиксировать условия письменно.

Вопрос: Как поступит медиатор?

Ответ: Объяснить преимущества письменного соглашения и помочь составить документ, который стороны подпишут.

8. Кейс: «Контроль исполнения»

Ситуация: После медиации стороны сомневаются, что договорённости будут выполнены.

Вопрос: Что может предложить медиатор для снижения риска нарушения условий?

Ответ: Включить в соглашение чёткие сроки, механизмы контроля и последствия за невыполнение.

9. Кейс: «Эмоциональный взрыв»

Ситуация: Во время медиации по семейному спору одна из сторон начинает кричать и обвинять оппонента в обмане.

Вопрос: Что должен сделать медиатор на этом этапе?

Ответ: Предложить паузу, напомнить правила уважительного общения, отвлечь внимание сторон от эскалации, затем плавно вернуться к обсуждению в спокойном режиме.

10. Кейс: «Угроза ухода с медиации»

Ситуация: В коммерческом споре одна сторона заявляет: “Я ухожу, мы всё равно не договоримся”.

Вопрос: Как медиатор должен действовать?

Ответ: Предложить короткую отдельную встречу (caucus), выяснить причины недовольства, обсудить условия позволят продолжить переговоры.

11. Кейс: «Персональные данные»

Ситуация: В процессе медиации по трудовому спору работодатель оскорбил работника.

Вопрос: Как медиатор должен реагировать?

Ответ: Немедленно пресечь оскорбления, напомнить правила общения, переформулировать слова в нейтральной форме и предложить говорить о фактах, а не личных качествах.

12. Кейс: «Нарушение конфиденциальности»

Ситуация: Во время медиации одна из сторон сообщает, что другая разгласила детали переговоров третьим лицам.

Вопрос: Какие действия предпринимает медиатор?

Ответ: Медиатор уточняет факты, напоминает участникам о принципе конфиденциальности, фиксирует согласие сторон продолжить процесс при соблюдении правил.

13. Кейс: «Тупик на стадии выработки решения»

Ситуация: Стороны обсудили все вопросы, но не могут договориться по одному ключевому пункту.

Вопрос: Что может предложить медиатор?

Ответ: Медиатор может предложить генерацию альтернативных вариантов, проверку приоритетов сторон и тестирование «что если» сценариев для поиска компромисса.

14. Кейс: «Спор о встрече с ребёнком»

Ситуация: После развода отец хочет видеться с сыном каждую неделю, мать считает, что это слишком часто.

Вопрос: Как медиатор поможет урегулировать спор?

Ответ: Медиатор выяснит реальные потребности и опасения обеих сторон, предложит график встреч, который можно корректировать с учётом мнения ребёнка, если он достаточно взрослый.

15. Кейс: «Раздел имущества после развода»

Ситуация: Супруги развелись, у них осталась совместно купленная квартира. Муж настаивает на продаже, жена хочет оставить её детям.

Вопрос: Какие варианты решения спора может предложить медиатор?

Ответ: 1) частичный выкуп доли; 2) обмен на другое жильё; 3) дача квартиры в аренду с разделением дохода; 4) оформление квартиры на ребенка при условии отказа от алиментов.

16. Кейс: «Спор о месте проживания ребёнка»

Ситуация: Супруги после развода спорят о месте проживания ребёнка. Отец настаивает на проживании у него, мать – у себя.

Вопрос: Как медиатор может помочь сторонам достичь соглашения?

Ответ: Выявить интересы (стабильность для ребёнка, участие обоих родителей), предложить варианты – проживание с матерью, регулярные встречи с отцом и совместное участие в школьных мероприятиях.

17. Кейс: «Повторяющаяся эскалация»

Ситуация: Каждая попытка обсудить ключевой вопрос заканчивается громкими перебиваниями и ссорой.

Вопрос: Как медиатор может изменить ход работы?

Ответ: Предложить альтернативный формат – например, письменную фиксацию предложений и их поочередное зачитывание, чтобы снизить эмоциональное напряжение.

18. Кейс: «Новые жесткие требования»

Ситуация: Во время обсуждения сторона неожиданно требует выплатить крупную компенсацию за моральный ущерб.

Вопрос: Что делать медиатору?

Ответ: Зафиксировать новое требование, уточнить его мотивы, предложить временно отложить этот вопрос и продолжить работу по тем пунктам, где есть согласие.

19. Кейс: «Давление большинства»

Ситуация: В медиации с тремя сторонами двое начинают активно давить на третьего участника, чтобы он согласился на их условия.

Вопрос: Какова задача медиатора в данной ситуации? О каком принципе медиации нужно напомнить сторонам?

Ответ: Восстановить баланс и снизить давление. Напомнить сторонам об основном принципе медиации – равноправие сторон.

20. Кейс: «Обсуждение и поиск решений»

Ситуация: Два предпринимателя спорят о сроках поставки оборудования. Медиатор помогает проработать детали: график поставки, условия оплаты. В итоге стороны приходят к соглашению, которое устраивает обеих.

Вопрос:Вправе ли медиатор давать предложения сторонам медиации**?**

Ответ:Да вправе, если это позволяет прийти к соглашению сторон медиации.

21. Кейс: «Приём медиации»

Ситуация: Во время медиации по коммерческому спору одна сторона постоянно прерывает другую. Медиатор использует фразы: «Я правильно понимаю, что вы хотите сказать…?» и «То есть вы имеете в виду…».

Вопрос: Какой приём медиации использовал медиатор?

Ответ: Приём «Активное слушание» – помогает показать внимание, уточнить позицию и снизить напряжение.

22. Кейс: «Приём медиации»

Ситуация: Сторона говорит: «Он всегда опаздывает и срывает сроки!». Медиатор перефразирует: «Вам важно, чтобы сроки выполнения обязательств были чётко соблюдены».

Вопрос: Какой приём медиации применён медиатором?

Ответ: В данной ситуации использован «Рефрейминг», то есть перевод негативных формулировок в нейтральные и конструктивные.

23. Кейс: «Спор по разделу квартиры»

Ситуация: Два брата не могут разделить квартиру родителей.

Вопрос: Какие варианты предложит медиатор?

Ответ: 1) продажа квартиры с разделом денег; 2) выкуп доли одним из братьев; 3) сдача квартиры в аренду с делёжкой дохода.

24. Кейс: «Соседский конфликт»

Ситуация: Соседи жалуются друг на друга из-за шума по ночам.

Вопрос: Как медиатор решит проблему?

Ответ: Организует конструктивный диалог, поможет договориться о временных рамках для проведения шумных мероприятий.

25. Кейс: «Трудовой конфликт»

Ситуация: Работник считает своё увольнение незаконным, работодатель утверждает, что всё по закону.

Вопрос: Какие шаги предпримет медиатор?

Ответ: Обеспечит безопасную атмосферу для обсуждения, поможет сформулировать реальные интересы сторон и найти взаимоприемлемое решение (например, компенсацию или рекомендацию).

26. Кейс: «Задержка заработной платы»

Ситуация: Работник жалуется, что ему задерживают выплату зарплаты уже третий месяц. Руководитель утверждает, что задержка вызвана финансовыми трудностями компании.

Вопрос: Как медиатор может помочь?

Ответ: Медиатор организует диалог, чтобы стороны обсудили реальные сроки выплат, возможные частичные платежи, а также договорились о план-графике погашения задолженности.

27. Кейс: «Предупреждение эскалации»

Ситуация: Стороны явно устали, эмоции растут, внимание снижается.

Вопрос: Что должен предложить медиатор?

Ответ: Предложить перерыв, чтобы участники восстановили эмоциональное равновесие и могли продолжить в более спокойной обстановке.

28. Кейс: «Спор между партнерами бизнеса»

Ситуация: Два партнёра спорят о распределении прибыли, один считает, что вложил больше усилий, другой – что инвестиции были равными.

Вопрос: Как медиатор решает этот конфликт?

Ответ: Медиатор поможет зафиксировать вклад каждого, обсудит прозрачные правила учёта прибыли и, при необходимости, внесёт предложения по изменению долей в компании.

29. Кейс: «Конфликт между коллегами»

Ситуация: Два сотрудника отдела постоянно спорят, мешая работе коллектива. Руководитель хочет перевести одного в другой отдел, но оба против.

Вопрос: Какие варианты решения спора может предложить медиатор?

Ответ: Медиатор может предложить сторонам открыто обсудить причины конфликта, выявить недопонимания, предложить новые правила взаимодействия или распределение задач, устраивающее обе стороны.

30. Кейс: «Метод рефрейминга»

Ситуация: В медиации по коммерческому спору клиент говорит: «Вы специально задержали поставку, чтобы сорвать нам контракт!»

Вопрос: Переформулируйте заявление стороны с эмоционального обвинения на конструктивное отношение.

Ответ: «Вы считаете, что задержка поставки негативно повлияла на выполнение вашего контракта, и хотели бы обсудить, как избежать этого в будущем?».

31. Кейс: «Понижение должности»

Ситуация: Работника понизили по должности и зарплату без его согласия. Руководство объясняет это падением производительности труда.

Вопрос: Что нужно выяснить медиатору? Какие может дать медиатор предложения по решению конфликта?

Ответ: Медиатор должен выяснить критерии оценки труда, предложить план по повышению производительности с сохранением должности.

32. Кейс: «Конфликт арендатора и арендодателя»

Ситуация: Арендатор задерживает оплату, арендодатель грозит расторгнуть договор.

Вопрос: Что может предложить медиатор?

Ответ: Составить новый график платежей, предусмотреть залог или временные скидки.

33. Кейс: «Огласка информации»

Ситуация: Перед началом процедуры одна из сторон просит медиатора предварительно рассказать ей детали позиции другой стороны.

Вопрос: Как должен действовать медиатор?

Ответ: Медиатор обязан соблюдать принцип конфиденциальности и не раскрывать информацию другой стороны без ее согласия. Он может лишь пояснить, что детали будут обсуждаться на совместной встрече.

34. Кейс: «Этап медиации»

Ситуация: В трудовом споре сотрудник утверждает, что ему незаконно сократили зарплату и это является нарушением трудового договора. Работодатель считает, что уменьшение оплаты связано с падением производительности. Медиатор фиксирует ключевые факты.

Вопрос: Определите этап медиации, в данной ситуации.

Ответ: В данном случае имеет место этап медиации «изложение позиции сторон».

35. Кейс: «Определение роли медиатора»

Ситуация: Одна сторона не понимает, что такое медиация, и думает, что медиатор будет выносить обязательное решение, как судья.

Вопрос: Какова задача медиатора на подготовительном этапе?

Ответ: Разъяснить суть процедуры, подчеркнуть, что медиатор не принимает решений, а помогает сторонам самим выработать взаимоприемлемое соглашение.

36. Кейс: «Содержание медиативного соглашения»

Ситуация: Стороны договорились о выплате компенсации, но в медиативном соглашении не указали точные сроки и способ оплаты.

Вопрос: Что должен сделать медиатор перед подписанием соглашения?

Ответ: Уточнить и зафиксировать в тексте конкретные сроки, суммы и способ оплаты, чтобы избежать разночтений и проблем при исполнении.

37. Кейс: «Интересы сторон»

Ситуация: Партнёры по бизнесу спорят о распределении прибыли. Одна сторона хочет реинвестировать прибыль в компанию, другой — получать дивиденды для погашения личных кредитов.

Вопрос: Каковы интересы сторон в данной ситуации?

Ответ: У одной стороны — долгосрочный рост бизнеса, а у второй личная финансовая стабильность.

38. Кейс: «Обеспечение законности медиативного соглашения»

Ситуация: Стороны хотят включить в медиативное соглашение условие, которое противоречит закону.

Вопрос: Как должен поступить медиатор? Что можно предложить сторонам спора?

Ответ: Объяснить, что условия не могут нарушать законодательство и предложить изменить формулировку или исключить незаконное положение.

39. Кейс: «Определение места проведения медиации»

Ситуация: Две стороны согласились на медиацию, но одна из них настаивает на проведении встречи в своем офисе. Вторая сторона возражает.

Вопрос: Как должен поступить медиатор?

Ответ: Медиатор предложит нейтральное и удобное для обеих сторон место, чтобы исключить психологическое преимущество одной из сторон и сохранить принцип беспристрастности.

40. Кейс: «Перефразирование позиций сторон»

Ситуация: Медиатор спрашивает: «Какие условия соглашения для вас являются приоритетными?» вместо «Вы согласны на отсрочку платежа?».

Вопрос: Какой приём медиации применён медиатором?

Ответ: В данной ситуации использован «Открытых вопросов.

41. Кейс: «Правила конфиденциальности»

Ситуация: При обсуждении одна из сторон раскрывает конфиденциальную информацию, переданную ранее вотдельной встрече (caucus) без разрешения медиатора.

Вопрос: Как должен реагировать медиатор?

Ответ: Напомнить о правилах конфиденциальности и при необходимости прекратить обсуждение данного вопроса, чтобы сохранить доверие сторон.

42. Кейс: «Просрочка поставки»

Ситуация: Поставщик не успел доставить товар в срок, что повлекло убытки для заказчика. Заказчик требует штраф, поставщик просит снизить сумму санкций из-за форс-мажора.

Вопрос: Как медиатор может помочь?

Ответ: Медиатор уточнит причины просрочки, предложить варианты – частичное списание штрафа при условии срочной поставки, либо предоставление скидки на будущие заказы.

43. Кейс: «Определение компромиссного варианта»

Ситуация: Обе стороны предлагают по несколько решений, но они очень различаются и ни одно не устраивает обе стороны полностью.

Вопрос: Как должен действовать медиатор?

Ответ: Предложить комбинировать элементы из разных предложений и создать компромиссный вариант, который будет учитывать ключевые интересы обеих сторон.

44. Кейс: «Метод фасилитации»

Ситуация: В трудовом споре работодатель и работник перебивают и обвиняют друг друга в нарушении условий договора.

Вопрос: Как создать условия, при которых стороны сами выработают договорённость?

Ответ: Установить регламент: каждая сторона высказывается по 5 минут без перебивания.

Делить обсуждаемые проблемы на отдельные темы: «условия договора», «обязанности сторон», «возможные компенсации».

Фиксировать договорённости на доске и периодически подводить итоги.

45. Кейс: «Позиция и интерес работника»

Ситуация: Работник требует от работодателя выплатить компенсацию в размере 2 миллиона сум за сверхурочные часы, так как ему нужны деньги для оплаты обучения ребёнка.

Вопрос: Определите «позицию» и «интерес» работника?

Ответ: Позиция**:** «Работник требует от работодателя выплатить компенсацию в размере 2 миллиона сум». Интерес: «нужны деньги для оплаты обучения ребёнка».

46. Кейс: «Ориентация на интересы»

Ситуация: В коммерческом споре покупатель требует штраф за задержку поставки, которое повлекло убытки от простоя оборудования.

Поставщик предлагает бесплатную срочную доставку следующей партии и техническую поддержку.

Вопрос: Какой вопрос связанный с интересами, медиатор может задать покупателю?

Ответ: Медиатор выясняет, что покупателю важно получить штраф или компенсировать убытки от простоя оборудования.

47. Кейс: «Мнение медиатора о соглашении»

Ситуация: В коммерческом споре поставщик требует оплаты за товар, покупатель утверждает, что поставка была с браком потому готов заплатить со скидкой. Медиатор сформулировал предложение покупателя как взаимную уступку. В результате стороны договорились о частичной оплате товара и дополнительной скидке на следующую поставку.

Вопрос: Прав ли медиатор, сформулировав предложение покупателя как взаимную уступку.

Ответ: Да, прав. Так как, стороны достигли своих интересов.

48. Кейс: «Метод медиации: «Совместная сессия»

Ситуация: На первой встрече обе стороны присутствуют одновременно. Медиатор даёт каждой возможность изложить свою позицию и выслушать другую сторону.

Вопрос: Почему медиатор выбрал этот метод?

Ответ: Совместная сессия помогает сторонам услышать друг друга напрямую, увидеть эмоции и аргументы, что способствует пониманию и поиску компромисса.

49. Кейс: «Несоблюдение достигнутого соглашения»

Ситуация: Через месяц после медиации одна из сторон сообщает, что другая не выполнила условия соглашения.

Вопрос: Что вправе делать сторона в данном случае?

Ответ: При неисполнении медиативного соглашения стороны вправе обратиться в суд за защитой своих прав (статья 29 Закона).

50. Кейс: «Медиация через видеосвязь»

Ситуация: Обе стороны согласны на медиацию, но у одной из них нет возможности присутствовать лично, и она предлагает участие через видеосвязь.

Вопрос: Можно ли это сделать на подготовительном этапе?

Ответ: Да, если обе стороны согласны, медиатор может организовать дистанционное участие, при этом обеспечив конфиденциальность и технические условия.

Kelishildi

Bo‘lim boshlig‘i v.b.  **A. Yusupbayeva**