

به نام یزدان پاک

همه سوال های

علوم تربیتی
مدیریت آموزشی
(جلد ۲)

۱۳۹۳-۱۴۰۳

تالیف و تدوین
گروه مولفین

فهرست مطالب

آزمون کارشناسی ارشد علوم تربیتی ۱۳۹۳	
مدیریت آموزشی	۷
پاسخنامه مدیریت آموزشی	۹
آزمون کارشناسی ارشد علوم تربیتی ۱۳۹۴	
مدیریت آموزشی	۱۹
پاسخنامه مدیریت آموزشی	۲۱
آزمون کارشناسی ارشد علوم تربیتی ۱۳۹۵	
مدیریت آموزشی	۳۰
پاسخنامه مدیریت آموزشی	۳۲
آزمون کارشناسی ارشد علوم تربیتی ۱۳۹۶	
مدیریت آموزشی	۴۵
پاسخنامه مدیریت آموزشی	۴۷
آزمون کارشناسی ارشد علوم تربیتی ۱۳۹۷	
مدیریت آموزشی	۶۱
پاسخنامه مدیریت آموزشی	۶۳
آزمون کارشناسی ارشد علوم تربیتی ۱۳۹۸	
مدیریت آموزشی	۷۶
پاسخنامه مدیریت آموزشی	۷۸
آزمون کارشناسی ارشد علوم تربیتی ۱۳۹۹	
مدیریت آموزشی	۸۷
پاسخنامه مدیریت آموزشی	۸۹
آزمون کارشناسی ارشد علوم تربیتی ۱۴۰۰	
مدیریت آموزشی	۱۰۴
پاسخنامه مدیریت آموزشی	۱۰۶
آزمون کارشناسی ارشد علوم تربیتی ۱۴۰۱	
مدیریت آموزشی	۱۱۵
پاسخنامه مدیریت آموزشی	۱۱۷
آزمون کارشناسی ارشد علوم تربیتی ۱۴۰۲	
مدیریت آموزشی	۱۲۹
پاسخنامه مدیریت آموزشی	۱۳۱
آزمون کارشناسی ارشد علوم تربیتی ۱۴۰۳	
مدیریت آموزشی	۱۴۱
پاسخنامه مدیریت آموزشی	۱۴۳
منابع	۱۵۶

علوم تربیتی ۱۴۰۳

مدیریت آموزشی



۲۰۱. کدام مدل رهبری می‌تواند مانند ابزاری برای تحریف یا کنترل معلمان به کار رود که از ایشان خواسته می‌شود تا از دیدگاه و اهداف مدیر حمایت کنند؟
- (۱) تبادل (۲) تحولی (۳) اخلاقی (۴) اقتضایی
۲۰۲. مدیری که برای مدیریت تعارضات، بر ضرورت به دست آوردن اطلاعات نسبت به مسائل دیگر تأکید بیشتری دارد، از کدام سبک بهره می‌گیرد؟
- (۱) تشریک مساعی (۲) مصالحه (۳) اجتناب (۴) رقابت
۲۰۳. اگر مدیر یک مدرسه به ارتباط بر عملکردها و واکنش‌های افراد متمرکز باشد، در این وضعیت چه نوع فرهنگی در این مدرسه حاکم است؟
- (۱) کلویی (۲) مکان کوچک وحشت (۳) خانواده (۴) ماشینی
۲۰۴. اینکه مدیر با معلمان تعامل برقرار می‌کند و عدم وابستگی‌اش را نسبت به بالادستی‌ها به نمایش می‌گذارد، به کدام ویژگی مهم مدیر دلالت داخرد؟
- (۱) قدرت و اختیار (۲) اصالت مدیر (۳) استقلال عاطفی (۴) استقلال سلسله‌مراتبی
۲۰۵. در کدام صورت، تفویض در یک سازمان معنادار محسوب می‌شود؟
- (۱) در صورتی که با بیان شفاف وظایف و اختیارات ویژه، جزئیات مشخص شود.
(۲) ناامنی‌ها و انسدادهای ذهنی بین رئیس و مرئوسان، رفع شود.
(۳) تفویض‌کننده، پاسخگوی نهایی مافوق خود، در مقیاس کلان باشد.
(۴) کنترل به وسیله‌ی استانداردهای عملکردی اما راهبردی صورت پذیرد.
۲۰۶. مدیری در سازمان بر این باور است که «رشد از درون گروه‌ها می‌آید از برون آنها». این موضوع، به کدام اصل مدیریت آموزشی اشاره دارد؟
- (۱) شایستگی (۲) رهبری (۳) مشارکت (۴) همکاری
۲۰۷. طبق مدل فرهنگ سازمانی دانیل دنیسون، در کدام فرهنگ، ارتباطات، فرایند بسیار مطمئنی، برای مبادله اطلاعاتی محسوب می‌شود؟
- (۱) سازگاری (۲) انطباق‌پذیری (۳) رسالت (۴) درگیر شدن در کار
۲۰۸. مهم‌ترین ویژگی که رهبری اصیل را از رهبر تحولی و موقعیتی متمایز می‌کند، چیست؟
- (۱) پذیرش اشخاص (۲) توانمندسازی (۳) افزایش خودآگاهی (۴) همدلی
۲۰۹. رفتار رهبری که بر رشد، توسعه و پتانسیل کارکنان در سازمان تأکید می‌کند، مناسب کدام عنصر اساسی رهبری امنیت‌مدار است؟
- (۱) ارتباط مثبت (۲) کاوش (۳) امنیت (۴) ارزش‌گذاری
۲۱۰. در نظریه سیستم اجتماعی «گتزلز» و «گوبا»، کدام بُعد از سیستم شامل نقش و انتظارات است؟
- (۱) تشکیلاتی (۲) اکولوژیک (۳) نمادین (۴) مجازی
۲۱۱. در ابعاد مختلف جوّ سازمانی، «گرایش معلم به همراهی نکردن و عدم همکاری خوب و نزدیک در انجام وظایف»، چه نامیده می‌شود؟
- (۱) بی‌قیدی (۲) ممانعت (۳) کناره‌گیری (۴) تعارض
۲۱۲. واحدهای آموزشی در نظام آموزش و پرورش، بر اساس کدام نوع سازماندهی فعالیت‌ها گروه‌بندی می‌شوند؟
- (۱) فرایند (۲) کارکرد (۳) تخصص (۴) مشتری



۲۱۳. در قرن بیست و یکم، نظریه پردازان سازمانی، کدام عامل را در تعیین شیوهی تغییر در یک سازمان بسیار تأثیرگذار می‌دانند؟
(۱) فرهنگ سازمانی (۲) بازسازی سازمان
(۳) به‌کارگیری فناوری‌های نوین در سازمان (۴) بازآموزی کارکنان یا استخدام افراد جدید
۲۱۴. تعاملی که بین اعضای سازمان اتفاق می‌افتد در حالی که آنها درصدد رفع نیازهای فردی خودشان هستند، چه نامیده می‌شود؟
(۱) فرهنگ (۲) جو (۳) روحیه (۴) هنجار
۲۱۵. براساس نظریه «اجابت انزیونی»، مدارس و دانشگاه‌ها بیشتر در زمره‌ی کدام سازمان‌ها قرار می‌گیرند؟
(۱) باشگاهی (۲) قهری/ اجباری (۳) هنجاری (۴) سودمندگرا
۲۱۶. کدام نظریه در زمینه مدیریت آموزشی، معتقد است که یک محیط همخوان باید ایجاد شود تا همه بتوانند در آن با حداکثر توان، نقش و مشارکت داشته باشند؟
(۱) روابط انسانی (۲) سیستم‌ها (۳) عملیاتی (۴) رفتاری
۲۱۷. «مدیر بی‌نظم»، مصداق کدام نوع تعارض در سازمان مدرسه است؟
(۱) هنجار- شخصیت (۲) هنجار- هدف (۳) نقش- شخصیت (۴) نقش- هدف
۲۱۸. اگر مدیر مدرسه‌ای به سطح رضایت شغلی و سطح آموزشی معلمان بپردازد، به کدام بُعد درونی از جو سازمانی مدرسه، توجه کرده است؟
(۱) محیطی (۲) اکولوژیک (۳) سازمانی (۴) فرهنگی
۲۱۹. در کدام دوره، مدیریت آموزشی به عنوان یک حوزه مطالعاتی از کشور ایالات متحده آمریکا که طی چندین دهه در آن ظهور و گسترش یافته بود، به سایر کشورها صادر شد؟
(۱) دهه ۱۹۸۰ (۲) دهه‌های ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰ (۳) دهه ۱۹۵۰ (۴) دهه ۱۹۲۰ و قبل از آن
۲۲۰. «رهبر مدرسه‌ای، سوابق پژوهشی یک موضوع را کاوش کرده و برای کشف راه‌حل‌های جایگزین جهت ارتقای نتایج یادگیری دانش‌آموزان، بودجه‌هایی فراهم کرده است.» این اقدام او در راستای تحقق کدام مؤلفه تمهیدات رهبری است؟
(۱) کشف و جست و جوی تخیل (۲) تصدیق مهارت‌ها (۳) رهبری فراگیران بزرگسال (۴) تشویق به کنجکاوی فکری



۲۰۱. گزینه ۲)

دلایل:

- مدل رهبری تحولی:
 - مدل رهبری تحولی، بر الهام‌بخشی و توانمندسازی پیروان برای رسیدن به اهدافی فراتر از نیازهای شخصی خود تأکید می‌کند.
 - رهبران تحول‌گرا، دارای دیدگاه و اهداف بلندپروازانه‌ای هستند و برای رسیدن به این اهداف، از پیروان خود انتظار تعهد و فداکاری دارند.
- امکان سوء استفاده از مدل رهبری تحولی:
 - با وجود مزایای فراوان، مدل رهبری تحولی نیز می‌تواند مورد سوء استفاده قرار گیرد.
 - رهبران تحول‌گرا که فاقد اخلاق و تعهد به ارزش‌های انسانی باشند، می‌توانند از این مدل برای تحریف یا کنترل پیروان خود استفاده کنند.
 - آنها می‌توانند با ایجاد شور و اشتیاق در پیروان، آنها را به انجام کارهایی ترغیب کنند که مغایر با ارزش‌ها یا منافع خودشان باشد.
- مناسبت گزینه ۲ با این تعاریف:
 - گزینه ۲، به طور مستقیم به امکان سوء استفاده از مدل رهبری تحولی برای تحریف یا کنترل پیروان اشاره می‌کند.
 - این گزینه، بر جنبه تاریک این مدل رهبری تأکید می‌کند.
- مناقشه در مورد سایر گزینه‌ها:
 - گزینه ۱:
 - تبدالی
 - مدل رهبری تبدالی، بر مبادله پاداش و تنبیه در ازای عملکرد پیروان تأکید می‌کند.
 - این مدل رهبری، به طور ذاتی به دنبال تحریف یا کنترل پیروان نیست.
 - با این حال، رهبران تبدالی که فقط به دنبال منافع خود باشند، می‌توانند از این مدل برای سوء استفاده از پیروان خود استفاده کنند.
- گزینه ۳:
 - اخلاقی
 - مدل رهبری اخلاقی، بر پایبندی به ارزش‌ها و اصول اخلاقی در رهبری تأکید می‌کند.
 - این مدل رهبری، به طور ذاتی به دنبال تحریف یا کنترل پیروان نیست.
 - بلکه رهبران اخلاقی، به دنبال توانمندسازی پیروان خود برای تصمیم‌گیری و عمل بر اساس ارزش‌های درست هستند.
- گزینه ۴:
 - اقتضایی
 - مدل رهبری اقتضایی، بر تطبیق سبک رهبری با شرایط و موقعیت‌های خاص تأکید می‌کند.
 - این مدل رهبری، به طور ذاتی به دنبال تحریف یا کنترل پیروان نیست.
 - بلکه رهبران اقتضایی، سعی می‌کنند از بهترین سبک رهبری برای رسیدن به اهداف در هر موقعیت خاص استفاده کنند.

۲۰۲. گزینه ۳)

دلایل:

- سبک اجتناب در مدیریت تعارض:
 - در سبک اجتناب، فرد از درگیری و رویارویی با تعارض خودداری می‌کند.
 - او به دنبال راه‌هایی برای دور زدن یا نادیده گرفتن مشکل است.
 - افراد با این سبک ممکن است سکوت کنند، موضوع را تغییر دهند یا از موقعیت کناره‌گیری کنند.



- تأکید بر به دست آوردن اطلاعات در سبک اجتناب:
 - یکی از ویژگی‌های بارز سبک اجتناب، تمایل به جمع‌آوری اطلاعات قبل از اقدام است.
 - افراد با این سبک، معمولاً قبل از تصمیم‌گیری در مورد نحوه برخورد با تعارض، به دنبال درک عمیق‌تر از وضعیت هستند.
 - آنها ممکن است زمان زیادی را صرف جمع‌آوری اطلاعات از منابع مختلف کنند.
- مناسبیت گزینه ۳ با این تعاریف:
 - گزینه ۳، به طور مستقیم به تمایل افراد با سبک اجتناب به جمع‌آوری اطلاعات قبل از اقدام اشاره می‌کند.
 - این گزینه، بر نقش اطلاعات در تصمیم‌گیری این افراد در مدیریت تعارض تأکید می‌کند.
- مناقشه در مورد سایر گزینه‌ها:
 - (۱) تشریک مساعی:
 - در سبک تشریک مساعی، طرفین درگیر در تعارض، به طور فعال برای یافتن راه‌حلی کار می‌کنند که برای هر دو طرف قابل قبول باشد.
 - این افراد، معمولاً به دنبال جمع‌آوری اطلاعات هستند، اما هدف آنها صرفاً جمع‌آوری اطلاعات نیست، بلکه استفاده از آن برای یافتن راه‌حل مشترک است.
 - (۲) مصالحه:
 - در سبک مصالحه، طرفین درگیر در تعارض، به دنبال راه‌حلی هستند که برای هر دو طرف تا حدی قابل قبول باشد.
 - این افراد، ممکن است به جمع‌آوری اطلاعات بپردازند، اما تمایل دارند به سرعت به راه‌حل برسند، حتی اگر کامل نباشد.
 - (۴) رقابت:
 - در سبک رقابت، طرفین درگیر در تعارض، برای پیروزی بر یکدیگر تلاش می‌کنند.
 - این افراد، معمولاً به دنبال جمع‌آوری اطلاعات هستند تا از نقاط ضعف طرف مقابل آگاه شوند و از آنها برای پیشبرد اهداف خود استفاده کنند.
- ۲۰۳. گزینه (۱) دلایل:
 - ویژگی‌های فرهنگ کلویی:
 - فرهنگ کلویی، بر ایجاد روابط صمیمی و حس تعلق خاطر بین اعضای گروه تأکید می‌کند.
 - در این فرهنگ، افراد به یکدیگر اعتماد دارند و برای رسیدن به اهداف مشترک همکاری می‌کنند.
 - ارتباطات در این فرهنگ، عمدتاً بر اساس احترام، همدلی و درک متقابل است.
 - تمرکز بر عملکردها و واکنش‌های افراد در فرهنگ کلویی:
 - مدیری که در فرهنگ کلویی فعالیت می‌کند، به عملکردها و واکنش‌های افراد به عنوان شاخصی برای سنجش اثربخشی و کارایی تیم خود توجه می‌کند.
 - او به دنبال ایجاد فضایی است که در آن افراد احساس راحتی و امنیت کنند و بتوانند آزادانه ایده‌ها و نظرات خود را بیان کنند.
 - همچنین، این مدیر به دنبال تشویق و تقویت رفتارهای مثبت و سازنده در بین اعضای تیم خود است.
- مناسبیت گزینه ۱ با این تعاریف:
 - گزینه ۱، به طور مستقیم به تأکید بر روابط صمیمی و حس تعلق خاطر در فرهنگ کلویی اشاره می‌کند.
 - این گزینه، بر اهمیت ارتباطات و همکاری در این فرهنگ تأکید می‌کند.
- مناقشه در مورد سایر گزینه‌ها:
 - (۲) مکان کوچک وحشت:
 - فرهنگ مکان کوچک وحشت، بر ترس، اضطراب و عدم اطمینان در بین افراد تأکید می‌کند.
 - در این فرهنگ، افراد به یکدیگر اعتماد ندارند و برای رسیدن به اهداف خود رقابت می‌کنند.
 - ارتباطات در این فرهنگ، عمدتاً بر اساس ترس، سرزنش و تهدید است.
 - (۳) خانواده:
 - فرهنگ خانواده، بر صمیمیت، حمایت و عشق بین اعضای گروه تأکید می‌کند.
 - در این فرهنگ، افراد به یکدیگر به عنوان اعضای یک خانواده نگاه می‌کنند و برای کمک به یکدیگر تلاش می‌کنند.
 - ارتباطات در این فرهنگ، عمدتاً بر اساس صداقت، صراحت و همدلی است.



۴) ماشینی:

- فرهنگ ماشینی، بر نظم، سلسله مراتب و کنترل تأکید می‌کند.
 - در این فرهنگ، افراد به عنوان اجزای یک ماشین بزرگ دیده می‌شوند و باید از دستورات اطاعت کنند.
 - ارتباطات در این فرهنگ، عمدتاً بر اساس دستورالعمل، گزارش و نظارت است.
۲۰۴. گزینه ۴)

دلایل:

- تعریف استقلال سلسله‌مراتبی:
 - استقلال سلسله‌مراتبی، به توانایی مدیر در اتخاذ تصمیمات و اقدامات مستقل، بدون نیاز به تأیید یا دستور مستقیم از سوی مافوقان اشاره دارد.
 - این نوع استقلال، به مدیران اجازه می‌دهد تا با توجه به شرایط و موقعیت‌های خاص، بهترین تصمیمات را برای سازمان خود اتخاذ کنند.
- مناسبیت گزینه ۴ با این تعریف:
 - گزینه ۴، به طور مستقیم به توانایی مدیر در اتخاذ تصمیمات مستقل، بدون نیاز به تأیید مافوقان اشاره می‌کند.
 - این گزینه، بر عدم وابستگی مدیر به بالادستی‌ها در تصمیم‌گیری و اقدام تأکید می‌کند.
- ارتباط تعامل با معلمان و استقلال سلسله‌مراتبی:
 - مدیر مستقلی که با معلمان تعامل برقرار می‌کند، می‌تواند از نظرات و ایده‌های آنها در تصمیم‌گیری‌های خود استفاده کند.
 - این امر، به افزایش مشارکت و تعهد معلمان در انجام وظایفشان کمک می‌کند.
 - همچنین، مدیر مستقل می‌تواند از معلمان برای حل مشکلات و چالش‌های پیش روی سازمان یاری بگیرد.
- مناقشه در مورد سایر گزینه‌ها:
 - ۱) قدرت و اختیار:
 - قدرت و اختیار، به توانایی مدیر در اعمال نفوذ بر دیگران و کنترل منابع اشاره دارد.
 - اگرچه قدرت و اختیار برای یک مدیر ضروری است، اما به تنهایی برای نشان دادن استقلال سلسله‌مراتبی کافی نیست.
 - یک مدیر ممکن است قدرت و اختیار زیادی داشته باشد، اما در عین حال به شدت به مافوقان خود وابسته باشد و نتواند بدون تأیید آنها تصمیم‌گیری کند.
 - ۲) اصالت مدیر:
 - اصالت مدیر، به مجموعه‌ای از ویژگی‌های شخصی و اخلاقی او، مانند صداقت، شجاعت و عدالت اشاره دارد.
 - اگرچه اصالت برای یک مدیر ضروری است، اما به تنهایی برای نشان دادن استقلال سلسله‌مراتبی کافی نیست.
 - یک مدیر ممکن است بسیار با اصالت باشد، اما در عین حال به شدت به مافوقان خود وابسته باشد و نتواند بدون تأیید آنها تصمیم‌گیری کند.
 - ۳) استقلال عاطفی:
 - استقلال عاطفی، به توانایی مدیر در کنترل احساسات و هیجانات خود در شرایط دشوار اشاره دارد.
 - اگرچه استقلال عاطفی برای یک مدیر ضروری است، اما به تنهایی برای نشان دادن استقلال سلسله‌مراتبی کافی نیست.
 - یک مدیر ممکن است از نظر عاطفی بسیار مستقل باشد، اما در عین حال به شدت به مافوقان خود وابسته باشد و نتواند بدون تأیید آنها تصمیم‌گیری کند.
- ۲۰۵. گزینه ۴)
- دلایل:
- نقش کنترل در تفویض اختیار:
 - تفویض اختیار، به معنای واگذاری بخشی از وظایف و اختیارات یک فرد به فرد دیگر است.
 - با این حال، تفویض اختیار به معنای عدم نظارت و کنترل کامل بر عملکرد فرد واگذار شده نیست.
 - مدیر باید از طریق ابزارهای مختلف، عملکرد فرد را رصد و کنترل کند تا از انحراف از اهداف و برنامه‌ها جلوگیری کند.



- مزایای کنترل از طریق استانداردهای عملکردی:
 - کنترل از طریق استانداردهای عملکردی، روشی شفاف و عینی برای سنجش عملکرد است.
 - این روش، به جای تمرکز بر جزئیات فعالیت‌ها، بر نتایج و دستاوردها تمرکز می‌کند.
 - همچنین، این روش، به فرد واگذار شده آزادی عمل بیشتری در انتخاب روش‌ها و ابزارهای انجام کار می‌دهد.
- اهمیت راهبردی بودن استانداردها:
 - استانداردهای عملکردی، باید نه تنها شفاف و عینی باشند، بلکه باید با اهداف و راهبردهای کلی سازمان نیز همسو باشند.
 - در غیر این صورت، کنترل از طریق این استانداردها، اثربخش نخواهد بود.
- مناسبیت گزینه ۴ با این تعاریف:
 - گزینه ۴، به طور مستقیم به کنترل از طریق استانداردهای عملکردی اشاره می‌کند.
 - این گزینه، بر شفافیت، عینیت و راهبردی بودن این استانداردها تأکید می‌کند.
- مناقشه در مورد سایر گزینه‌ها:
 - (۱) در صورتی که با بیان شفاف وظایف و اختیارات ویژه، جزئیات مشخص شود.
 - بیان شفاف وظایف و اختیارات، یکی از مراحل ضروری تفویض اختیار است.
 - با این حال، شفافیت به تنهایی برای معنادار شدن تفویض اختیار کافی نیست.
 - اگر کنترل فقط بر جزئیات فعالیت‌ها متمرکز باشد، تفویض اختیار واقعی صورت نگرفته است.
 - (۲) ناامنی‌ها و انسدادهای ذهنی بین رئیس و مرئوسان، رفع شود.
 - رفع ناامنی‌ها و انسدادهای ذهنی، به ایجاد اعتماد و همکاری بین رئیس و مرئوسان کمک می‌کند.
 - این امر، برای تفویض اختیار ضروری است، اما به تنهایی کافی نیست.
 - اگر مکانیسم‌های مناسبی برای کنترل و نظارت بر عملکرد وجود نداشته باشد، تفویض اختیار می‌تواند منجر به مشکلات و چالش‌هایی شود.
 - (۳) تفویض‌کننده، پاسخگوی نهایی مافوق خود، در مقیاس کلان باشد.
 - پاسخگویی، یکی از اصول اساسی مدیریت است.
 - در تفویض اختیار نیز، تفویض‌کننده باید در قبال عملکرد کلی فرد واگذار شده پاسخگو باشد.
 - با این حال، پاسخگویی به تنهایی برای معنادار شدن تفویض اختیار کافی نیست.
 - اگر کنترل به طور کامل به فرد واگذار شده منتقل شود، تفویض‌کننده دیگر قادر به پاسخگویی در قبال عملکرد آن وظایف نخواهد بود.

۲۰۶. گزینه ۲)

- این گزینه به درستی اصل رهبری در مدیریت آموزشی را نشان می‌دهد. در این اصل، مدیر به جای اعمال کنترل و دیکته مستقیم، زمینه را برای رشد و شکوفایی اعضای گروه از طریق توانمندسازی و تشویق مشارکت آنها فراهم می‌کند.
- توجیه:
- مدیریت مشارکتی: مدیر با اعضای گروه تعامل کرده و از نظرات و ایده‌های آنها در تصمیم‌گیری‌ها استفاده می‌کند. این امر حس تعلق و مسئولیت‌پذیری را در بین اعضای گروه افزایش می‌دهد و آنها را به مشارکت فعال در فرآیند رشد و توسعه گروه ترغیب می‌کند.
 - توانمندسازی: مدیر با آموزش و ارائه منابع لازم به اعضای گروه، آنها را قادر می‌سازد تا وظایف خود را به نحو احسن انجام دهند و در حل مشکلات و چالش‌ها خلاقانه عمل کنند.
 - اعتماد و احترام: مدیر به اعضای گروه اعتماد دارد و به آنها احترام می‌گذارد. این امر فضایی امن و حمایتی ایجاد می‌کند که در آن اعضای گروه احساس راحتی می‌کنند و آزادانه ایده‌ها و نظرات خود را بیان می‌کنند.
- دلایل غلط بودن سایر گزینه‌ها:
- گزینه ۱ (شایستگی): شایستگی به معنای داشتن دانش، مهارت و تجربه لازم برای انجام یک کار است. در حالی که اصل رهبری بر فرایند توانمندسازی و تشویق مشارکت اعضای گروه برای ارتقای شایستگی آنها تمرکز دارد.
 - گزینه ۳ (مشارکت): مشارکت به معنای سهیم بودن در یک فعالیت یا فرآیند است. اصل رهبری فراتر از صرف مشارکت بوده و بر رهبری و هدایت گروه برای رسیدن به اهداف مشترک تأکید دارد.