

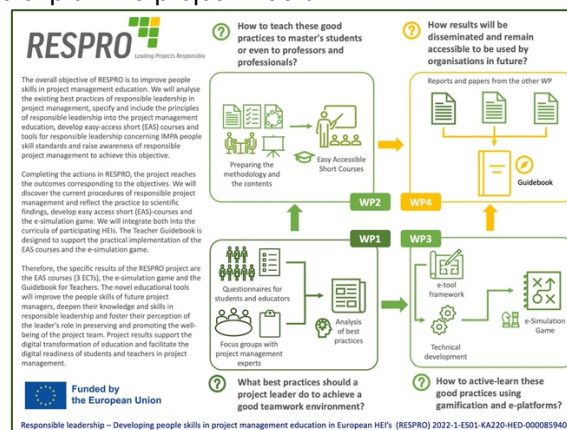
RESPRO Focus Groups Interview protocol (230602)

1. Introduction of the research team and roles

- a. First, welcome to this focus group and thank you for supporting our research to improve project management education. I am _____; my position is _____ at _____, teacher, researcher, and project leader. This is _____, one of my team members, a very experienced teacher in project management and researcher. We will accompany you today and guide you through this focus group.

2. Aim and format of the focus group.

- a. What is it all about? This research is part of an international research project funded by Erasmus+. RESPRO – Responsible project management/Developing people skills in project management education is a joint endeavour of cooperation partners from Spain (UPV), Finland (TUAS), Latvia (RTU) and Austria (FHWN). The overall objective of RESPRO is to improve people skills in project management education. We will discover the current procedures of responsible project management and reflect the practice to scientific findings. Upon this, we will develop easy-access short (EAS)-courses and the e-simulation game and integrate both into participating HEIs' curricula. Tip: use the “project graphical abstract” to explain the project in detail:



- b. In this focus group, we will concentrate on the practical side of project management. We invited you to participate as we are convinced that your experience and practical knowledge might contribute a lot to finding answers on how to “best” lead a project team.
- c. Our three main goals for today are:
- Aim 1: Identifying best practices for leading project teams:** How leaders can create a context where people are dedicated to their work as team members, want to get more challenging work tasks, personal satisfaction completing different tasks, and opportunities for personal growth; even though there are challenging tasks the team strives to achieve the goals, work is meaningful for the people.
 - Aim 2: Identifying leadership skills for responsibly leading project teams.**
 - Aim 3: Identifying best practices in project management education.**
- d. So, your part today is “just” to share your valuable experience with us. _____ and I will guide you through the process, and we are looking forward to discussing your practical insights in this group.
- e. Before we start, we would like you to remember that this discussion will be recorded. We will then transcribe and analyse the data. All information collected in the study is completely confidential and will not be disclosed to third parties. In the analysis phase, research data is processed in file formats that do not contain participants' personal information. – This was just to remind you. You have already received this information in advance, or I can send the info to the email you provide us.

3. Introduction of the focus group members / Presentación de los miembros del grupo focal

- a. Before we dive deeper, I suggest a short introduction round. *Antes de profundizar más, sugiero una breve ronda de introducción.* Please introduce yourself: Name, Company, Position. *Por favor, preséntese: Nombre, Empresa, Cargo.*

and then finish the sentence: "Leading project teams is". *y luego terminar la oración: "Liderar equipos de proyecto es ..."*

4. Discussion Topics / Temas de discusión

- a. **Best Practices for leading project teams / Prácticas recomendadas para liderar equipos de proyecto**

- i. What is the role of leadership in project management, and why? / *¿Cuál es el papel del liderazgo en la gestión de proyectos y por qué?*

- ii. What should a good team leader look for? / *¿Qué debe buscar un buen líder de equipo?*

Ser persona
Transferir la responsabilidad
Valores
Objetivos
Valores → Impacto → Aportación
Poder vs Liderazgo

- iii. What should a good team leader look for? / *¿Cómo debe buscar un buen líder de equipo?*

Dando responsabilidades → La responsabilidad se copia, no es un testigo que se pase.
Escuchando → En el bar. Oír → Escuchar → Escuchar activamente. DESTACAR lo que quieras que se quede.
Coherencia en el mensaje → Para generar confianza. COMUNICACION

- iv. Describe a highlight in your leadership career, an event that went very well, and the team did their best. / *Describe un punto culminante en su carrera de liderazgo, un evento que salió muy bien y el equipo hizo todo lo posible.*

1. What did it require from you as a leader? / *¿Qué requería de ti como líder?*

2. Can you give us an example of an action in a project which improved the well-being of your team? / *¿Puede darnos un ejemplo de una acción en un proyecto que mejoró el bienestar de su equipo?*

La implantación de una forma de hacer que el hacía y la empresa no hacía.
Llegar una persona que la pasas a gerente porque sin titulación sabes que te sesorará muy bien.
Yendo con un libro de país en país, atrevido. Ir conquistando entrar en ferias. A puerta fría.

Cliente que quiere más de lo que está presupuestado, subcontratación, sin entender lo que se quería hacer. Todo el mundo nervioso. Llamada destacando las ventajas de lo que se va a hacer. → Satisfacción
Tener una hija → Liderazgo de ayudar, de proporcionar una persona con valores.

Eres líder cuando no te das cuenta que eres líder. No se trata de un objetivo, sino de generar un ambiente de trabajo.

¿La palabra líder es correcta? Facilitador / Contribución / Aportación LA PALABRA TIENE MAS IMPORTANCÍA DE LA QUE PARECE → Influencers / Inspiradores (Iniciativa)
¿guardáis medallas?

- v. Describe a challenging situation in a project team where you need your leadership skills. / **Describe una situación desafiante en un equipo de proyecto donde necesite sus habilidades de liderazgo.**

1. How was it solved? What helped you to solve the situation? / **How was it solved? What helped you to solve the situation?**

María: cliente que quería más y se resolvió con una llamada educada.
Jose Antonio: buscando un cliente que nunca estaba o decía que no, y dando la responsabilidad a la barrera
Carmen: congreso en el que el ponente principal no puede ir por cuestiones de agenda, fue al despacho, para que le explique el problema y dar la solución.
Amelia: Separación con exsocio, 5 junio empezar de cero.

JL: Salir de la extensión del proyecto AiRT porque yo era el padre de los dos partners.

2. How do the other participants see the situation? Would they have done the same? / **¿Cómo ven la situación los demás participantes? ¿Habrían hecho lo mismo?**

María: se siente identificada pero
Jose Antonio: El no ya estaba ¿Tenía algo que perder?
Nuria: Survival, de esta salgo seguro. El survival decide. Tiro para adelante. "echao palante".

3. Would you have needed any support to solve that? Additional education? Support from the supervisor? Peers? / **¿Habrías necesitado algún apoyo para resolver eso? ¿Educación adicional? ¿Apoyo del supervisor? ¿Compañeros?**

Negociación
Toma de decisiones.

vi. **Where do you learn the skills?**

b. **Leadership skills / Habilidades de liderazgo**

i. Based on your experience, what makes a good project leader? / **Según su experiencia, ¿qué hace a un buen líder de proyecto?**

ii. What skills does he/she need to run a team successfully? / ¿Qué habilidades necesita para dirigir un equipo con éxito?

1. Why do you consider this important? / ¿Por qué considera esto importante?

2. Example? / ¿Ejemplo?

iii. Which PM's skills are needed to build team collaboration and engagement to the project goals? / ¿Qué habilidades de PM son necesarias para construir la colaboración en equipo y el compromiso con los objetivos del proyecto?

1. Why do you consider this important? / ¿Por qué considera esto importante?

2. Example? / ¿Ejemplo?

c. **Best practices in management education / Mejores prácticas en educación gerencial**

i. Suppose you think about your people skills resp. Leadership skills: How and where did you develop these skills? / Supongamos que piensas en tus habilidades con la gente. Habilidades de liderazgo: ¿Cómo y dónde desarrollaste estas habilidades?

Jose Antonio: los profesores lo temenos complicado. Acompañarlos, mentorización.
 Nuria y Amelia: el modelo de estudios no funciona. Se tienen que hacer proyectos en empresas y tener flexibilidad de cambiar planes de estudios, contenidos, etc.
 Maria: Involucración de terceros, y no con la figura de la autoridad del profesor. Si ese tercero (por ejemplo la asociación de discapacitados) → compromiso.

Tolerancia a la frustración

Cultura del error

Cultura del fracaso

El profesor debe hacer de mentor.

El modelo debe cambiar, incluido los espacios.

ii. Do you have any good practices in mind that fostered the development of these competencies? / ¿Tiene en mente alguna buena práctica que fomente el desarrollo de estas competencias?

La mentalidad de fomentar el pensamiento ramificado, interconectado... de la secuencia a la taxonomía, a la ontología. No considerar que el pensamiento ramificado es importante.

- iii. Thinking about your PM education, what did you miss? What has been essential to learn and how? / *Pensando en tu educación de PM, ¿qué te perdiste? ¿Qué ha sido esencial aprender y cómo?*

d. Open question

- i. We have now discussed leading the project in terms of responsible leadership and on topics of well-being in the project team. The researchers developed the questions, and we probably should have included some essential issues. If you have anything to add, please feel free. / *Ahora hemos discutido liderar el proyecto en términos de liderazgo responsable y en temas de bienestar en el equipo del proyecto. Los investigadores desarrollaron las preguntas, y probablemente deberíamos haber incluido algunas cuestiones esenciales. Si tiene algo que agregar, no dude en hacerlo.*

Pero te vas a equivocar.
Cultura del error
Cultura del fracaso
Cultura de la equivocación → Hacer algo que fracasen seguro.
Amelia: Estudiar para crear.

Jose Antonio: cómo meter la Universidad en el trabajo y la voluntad de las personas.

5. Summing up

- a. Thanks for your participation and report back.
b. Invite back to the next meeting - communicate the results.
c. Reimburse expenses?

6. Closing
