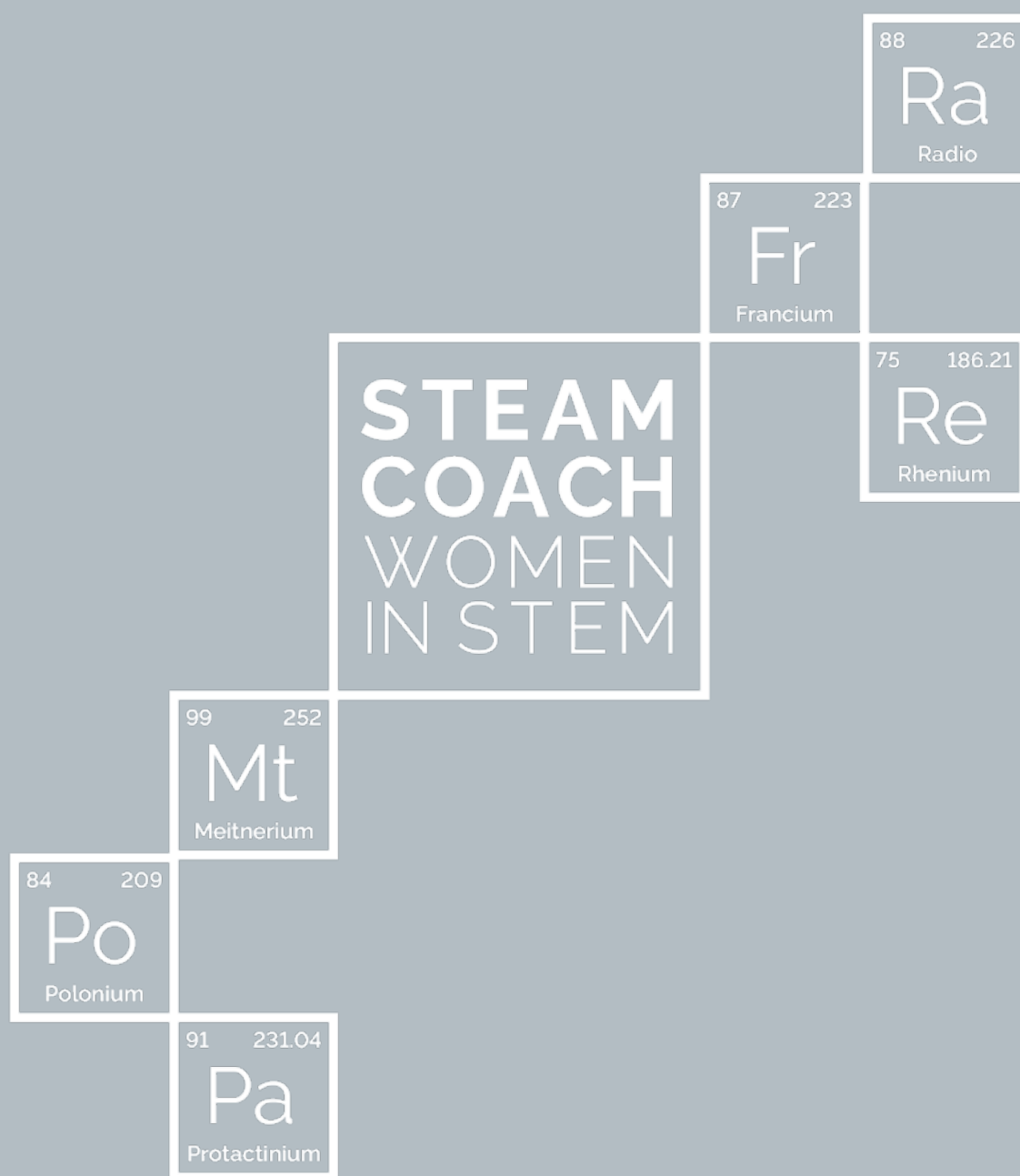


# STEAM Coach Ressourcenpaket



Co-funded by  
the European Union



| STEAM Coach Konsortium, März 2025 |                                                                                             |
|-----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| Niederlande                       | Brainport Development                                                                       |
| Portugal                          | Mindshift Skills Hub                                                                        |
| Deutschland                       | Internationaler Bund - IB Mitte gGmbH für Bildung und Soziale Dienste Niederlassung Sachsen |
| Bulgarien                         | Bimec                                                                                       |
| Spanien                           | Agrupación Empresarial Innovadora De Fabricantes De Muebles Y Afines de la Región de Murcia |



Dieses Dokument ist das Ergebnis des WP2 STEAM Coach Methodology & Resource Kit – unter der Leitung von Bimec – und wurde vom Mindshift Skills Hub entwickelt. Dieses Werk ist lizenziert unter einer Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz (CC BY 4.0)...



Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

## Inhalt

|                                                                                                          |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Eröffnungsbemerkung                                                                                      | 4  |
| Abschnitt 1. Wie wende ich die STEAM Coach-Methodik in der Praxis an?                                    | 5  |
| 1.1. Was ist die STEAM-Coaching-Methode und woher kommt sie?                                             | 6  |
| 1.2. Was sind die wichtigsten Phasen des Modells und wie funktionieren sie?                              | 9  |
| 1.3. Wie kann ich in MINT-Berufsbildungsumgebungen mit Blick auf die Geschlechtergleichstellung coachen? | 16 |
| 1.4. Was ist meine Rolle als STEAM-Coach, der Mädchen und Frauen unterstützt?                            | 18 |
| Abschnitt 2. Wie kann ich meine Coachees effektiv durch jede STEAM-Phase führen?                         | 20 |
| 2.1. Beim Selbst beginnen                                                                                | 22 |
| 2.1. Stärken erkennen                                                                                    | 25 |
| 2.1. Steam erkunden                                                                                      | 27 |
| 2.4. Handlungskraft aktivieren                                                                           | 28 |
| 2.5. Weitergehen                                                                                         | 30 |
| Abschnitt 3. Wie unterstützt das STEAM-Coaching-Modell echte Mädchen und Frauen in der STEM-TVET?        | 33 |
| 3.1 Wer sind die Coachees, die auf diesen Reisen vertreten sind?                                         | 35 |
| 3.2 Wie wird das STEAM-Modell bei den Coaching-Prozess angewendet?                                       | 48 |
| 3.3 How can I use these journeys to deepen my own coaching practice?                                     | 48 |
| Abschnitt 4. Mit welchen Fragen kann ich Mädchen und Frauen durch die einzelnen Phasen begleiten?        | 51 |
| 4.1. Starte mit dir Selbst                                                                               | 53 |
| 4.2. Stärken erkennen                                                                                    | 53 |
| 4.3. STEAM entdecken                                                                                     | 54 |
| 4.5. Weitergehen                                                                                         | 55 |
| Abschnitt 5. Wie kann ich effektive STEAM-Coaching-Sitzungen planen und durchführen?                     | 57 |
| 5.1. Welche Tools helfen mir bei der Planung der Coaching-Sitzungen in den einzelnen Phasen?             | 59 |
| 5.2. Wie kann ich Coachees dabei unterstützen, über ihre Fortschritte nachzudenken?                      | 63 |
| 5.3. Wie kann ich Coaching-Risiken vorhersehen und effektiv darauf reagieren?                            | 77 |
| Abschnitt 6. Wie verfolge ich den Fortschritt und bewerte die Wirkung im STEAM-Coaching?                 | 82 |
| 6.1. Wie kann ich den Fortschritt in den STEAM-Phasen überprüfen?                                        | 84 |
| Abschnitt 7. Wie stimmen meine Coaching-Maßnahmen mit den beruflichen Kompetenzen überein?               | 90 |
| 7.1. Welche Trainerkompetenzen werden in jeder Phase des STEAM-Modells aktiviert?                        | 92 |
| 7.2. Wie kann ich meine Bereitschaft zum Coaching im Rahmen dieses Modells einschätzen?                  | 93 |
| 7.3. Was sind meine nächsten Schritte zur kontinuierlichen beruflichen Weiterbildung (CPD)?              | 96 |



# Eröffnungsbemerkung

*Sie können nicht sein, was Sie nicht sehen können.*

*Marian Wright Edelman*

Dieses Ressourcenpaket ist die praktische Grundlage der STEAM-Coaching-Methodik. Es übersetzt eine mutige, identitätsbegründende Methodik in konkrete, coaching orientierte Tools, die in unterschiedlichen Lernumgebungen eingesetzt werden können – von Klassenzimmern und Workshops bis hin zu Coaching-Programmen und informellen Kontexten. Es basiert auf einem geschlechtersensiblen Ansatz, der nicht nur die Barrieren berücksichtigt, mit denen Mädchen und Frauen in MINT konfrontiert sind, sondern auch das transformative Potenzial eines personalisierten, reflektierenden und stärkenorientierten Coachings.

Zukünftige STEAM-Coaches, die dieses Kit verwenden, sind in der Lage, die Teilnehmer klar, selbstbewusst und relevant durch die fünf Phasen des Modells zu führen: „Beim Selbst beginnen“, „Stärken erkennen“, „STEAM erkunden“, „Handlungskraft aktivieren“ und „Vorwärtsschritt“. Darüber hinaus unterstützt dieses Paket Coaches dabei, inklusive Räume zu schaffen, in denen Mädchen und Frauen befähigt werden, verinnerlichte Narrative neu zu schreiben, interdisziplinäre Zukunftsperspektiven zu erkunden und authentische Identitäten in technischen Bereichen aufzubauen.

Die folgenden Seiten bieten einen umfassenden Praxisrahmen für die Umsetzung in der Praxis: Coaching-Fragen, Lernwege, Tools, Vorlagen und Mechanismen zur Fortschrittsverfolgung. Zusammen bilden sie eine dynamische und entwicklungsfördernde Ressource, die relationales Coaching, kulturellen Wandel und systemische Inklusion in MINT-TVET-Ökosystemen unterstützt.

In einer Welt, in der Frauen und Mädchen in technischen und beruflichen MINT-Berufen chronisch unterrepräsentiert sind, sind Sichtbarkeit, Mitsprache und Anerkennung wichtiger denn je. Coaching, inklusiv und zielgerichtet durchgeführt, wird zu einem transformativen Akt – nicht nur der Anleitung, sondern auch der Stärkung und des systemischen Wandels.

## Abschnitt 1. Wie wende ich die STEAM CoachMethodik in der Praxis an?

Dieser Abschnitt stellt die Grundlagen des STEAM-Coaching-Ansatzes vor und zeigt Ihnen, wie Sie ihn in realen Coaching-Kontexten umsetzen. Die Methodik basiert auf Identität, Handlungsfähigkeit und Inklusion und befähigt Coaches, Mädchen und junge Frauen in der MINT-Berufsbildung mit Präsenz, Zielstrebigkeit und relationalen Verständnis zu unterstützen. Sie erkunden die Ursprünge des Modells, seine Kernphasen und die veränderten Denkweisen, die geschlechtersensibles Coaching von traditioneller Berufsberatung unterscheiden.

## 1.1. Was ist die STEAM-Coaching-Methode und woher kommt sie?

Das STEAM-Coaching-Modell basiert auf fünf Leitphasen.



Abbildung 1 – Das STEAM Coach-Modellschema

Jede Phase des STEAM-Coaching-Modells markiert einen klaren Schritt in der Entwicklung der Coachees – nicht nur hin zu einer technischen Karriere, sondern auch hin zu einer selbstbewussteren, selbstbestimmten Identität im MINT-Bereich. Für viele Mädchen und Frauen bedeutet diese Reise, einschränkende Narrative zu verlernen und ihren einzigartigen Wert in Bereichen zu entdecken, in denen sie sich zuvor möglicherweise unsichtbar oder ausgeschlossen fühlten.

Visuell verläuft das Modell von links nach rechts – ein klarer Pfad von der Befähigung zum Engagement. In der Praxis verläuft dieser Pfad jedoch nicht streng linear. Coachees können zu früheren Phasen zurückkehren, wenn ihr Selbstvertrauen wächst, sich Kontexte ändern oder neue Erkenntnisse entstehen. Die Rolle der coachenden Person besteht nicht darin, um jeden Preis voranzuschreiten, sondern sinnvolle, reaktionsschnelle Entwicklungen zu unterstützen. Dabei wird jede Coachee in ihrem eigenen Tempo begleitet, während sie auf ihre eigene Weise Stärke, Handlungsfähigkeit und Vision aufbaut.

Die Enablement Zone (S-T-E) und die Engagement Zone (A-M) sind mehr als konzeptionelle Gruppierungen. Sie sind Entwicklungsumgebungen, die unterschiedliche Coaching-Energien,

Haltungen und Interventionen erfordern. Jede Zone lädt die coachende Person dazu ein, den Fokus darauf zu verlagern, wie die Mädchen und Frauen dabei unterstützt werden können, mit der oft unsichtbaren Last von Ausgrenzung, Stereotypen und verinnerlichten Zweifeln in MINT-Berufsbildungswegen umzugehen.

### Die Enablement Zone (Beginnen Sie mit sich selbst – Stärken erkennen – STEAM erkunden)

In dieser ersten Hälfte der Reise wird der Coachee eingeladen, innezuhalten und nach innen zu schauen. In diesen Phasen geht es darum, Selbsterkenntnis zu gewinnen und Möglichkeiten zu entdecken, bevor Leistungs- oder Entscheidungsdruck entsteht. Als Coach in dieser Phase besteht Ihre Rolle darin:



Schaffen Sie Raum zum Nachdenken und schaffen Sie Platz für Stille, Unsicherheit und Geschichtenerzählen.



Nennen und bekräftigen Sie Stärken, die möglicherweise übersehen werden, insbesondere wenn sie durch geschlechtsspezifische Erfahrungen der Unterschätzung oder Unsichtbarkeit geprägt sind.



Stellen Sie einschränkende Überzeugungen, die auf Kultur, Erziehung oder gesellschaftlichen Normen beruhen, behutsam in Frage – nicht indem Sie Antworten anbieten, sondern indem Sie Fragen stellen, die den Rahmen dessen, was möglich ist, neu definieren.



Stellen Sie interdisziplinäre STEAM-Visionen vor, bei denen Kreativität, soziale Wirkung und Beziehungskompetenz geschätzt werden. Dies eröffnet Mädchen oft neue Möglichkeiten, sich in traditionellen STEM-Erzählungen wiederzufinden.

In dieser Phase wird Vertrauen aufgebaut, und die Coachees beginnen, sich als Vermittler ihres Potenzials zu sehen, nicht nur als Empfänger von Ratschlägen. Es besteht keine Eile, voranzukommen; in dieser Phase geht es darum, sich vorzubereiten – emotional, kognitiv und fantasievoll.

## Die Engagement-Zone (Agentur aktivieren – Vorwärtsskommen)

Sobald ein Coachee diese Zone betritt, verändert sich die Coaching-Beziehung. Der Fokus liegt nun auf Entscheidungsfindung, Planung und Handeln – immer jedoch mit integrierter Reflexion. Es reicht nicht aus, sich zu bewegen; die Bewegung muss sich sinnvoll und eigenverantwortlich anfühlen. Als Coach in dieser Zone wird Ihre Rolle strategischer und unterstützender:



Unterstützen Sie eine Zielsetzung, die realistisch und wertorientiert ist und auf die Lebensrealität des Coachees eingeht.



Fördern Sie das Experimentieren – probieren Sie Praktika, Hospitationen, technische Veranstaltungen oder sogar kleinere Projekte aus – als Möglichkeit, durch praktische Erfahrung zu lernen.



Bereiten Sie sich auf Widerstand und Rückfälle vor: Wenn Coachees in Bereiche vordringen, die nicht für sie geschaffen wurden, können sie mit Mikroaggressionen, Selbstzweifeln oder Erschöpfung konfrontiert werden. Coaching muss ein Raum bleiben, in dem sie sich neu orientieren und klären können.



Feiern Sie Fortschritte sichtbar und zielgerichtet und helfen Sie dem Coachee, eine Geschichte der Kompetenz und Dynamik aufzubauen – unerlässlich für den Verbleib in MINT.

In dieser Zone geht es darum, das zu aktivieren, was in der Enablement-Zone entdeckt wurde – Erkenntnisse in die Tat umzusetzen. Die Bewegung ist jedoch nie von der Reflexion getrennt. Der Rückgriff ist beabsichtigt; die Reflexion bleibt der Treibstoff für das Handeln.

Obwohl es sich optisch um eine sequentielle Entwicklung handelt, können sich die Coachees in Wirklichkeit fließend zwischen diesen Zonen bewegen – sie kehren zurück, um ihre Identität zu erforschen, wenn sich ihre Ziele nicht mehr stimmig anfühlen, oder sie machen große Fortschritte, wenn neues Selbstvertrauen sie zum Handeln antreibt. Als Coach ist es

entscheidend, dass Sie diese Veränderungen im Blick haben – insbesondere bei der Arbeit mit Mädchen und Frauen, deren Lebensweg selten geradlinig verläuft.

Beim Coaching im STEAM-Modell geht es nicht darum, die Coachees zu drängen, „die Reise zu Ende zu bringen“. Es geht darum, sie dabei zu unterstützen, ihre eigene Reise zu gestalten, im Wissen, dass Selbstbestimmung nicht nur durch das Erreichen des Ziels entsteht, sondern auch durch die Erkenntnis, dass sie das Recht und die Fähigkeit haben, es zu wählen.

## 1.2. Was sind die wichtigsten Phasen des Modells und wie funktionieren sie?

Das STEAM-Coach-Modell besteht aus fünf Phasen, die einem entwicklungs- und identitätsorientierten Pfad folgen. Zusammen spiegeln sie die sich entwickelnde Beziehung des Coachees zu sich selbst und zu MINT wider – von der anfänglichen Selbstreflexion bis hin zu langfristigem Handeln. Diese Phasen sind keine linearen Schritte, sondern fließende Coaching-Räume, die auf die Bereitschaft, das Selbstvertrauen und die Lebenserfahrung jedes Coachees reagieren. Die folgende Tabelle fasst die wichtigsten Schwerpunkte und Coaching-Prioritäten der einzelnen Phasen zusammen.

|   |                     | Kerninhalte                                                                                     | Coaching-Denkweise               | Wichtige Tools (Beispiele)                              |
|---|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|---------------------------------------------------------|
| S | Mit Selbst beginnen | Bauen Sie Vertrauen auf, lassen Sie Ihre Identität und Ihre gelebte Geschichte ans Licht kommen | Empathie, aktives Zuhören        | Selbstmapping-Tools, Anregungen zum Geschichtenerzählen |
| T | Spurenstärken       | Kapazitäten und wachsendes Vertrauen erkennen                                                   | Stärkenbasiert, bejahend         | Stärkenkarten, Arbeitsblätter zur Wertfindung           |
| E | Erkunden DAMPF      | Horizonte erweitern und Stereotypen hinterfragen                                                | Neugier, kritisches Hinterfragen | Profile von MINT-Vorbildmodellen, Erkundungsleitfäden   |

|   |                    |                                                         |                               |                                           |
|---|--------------------|---------------------------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------------|
| A | Agentur aktivieren | Entscheidungsfindung und Selbstautorschaft unterstützen | Kollaborativ, ermächtigend    | Zielsetzungsvorlagen, Entscheidungskarten |
| M | Bewegen nach vorne | Planen Sie Nachhaltigkeit und feiern Sie Wachstum       | Visionsgetrieben, validierend | Übergangspläne, Feedback-Tools            |

*Tabelle 1 – Coaching über die STEAM-Phasen hinweg*

Die folgenden STEAM Coach-Framework-Karten bieten eine kurze Zusammenfassung der einzelnen Coaching-Phasen und verknüpfen die Praxis mit den wichtigsten Theorien, die der Methodik zugrunde liegen. Nutzen Sie sie als schnelle Referenzquelle, wenn Sie sich erneut mit der Absicht und dem Ansatz des Modells auseinandersetzen müssen.

## 01 - Beim Selbst beginnen

In dieser Phase liegt der Schwerpunkt auf der Entwicklung von Selbstbewusstsein und persönlicher Verankerung. Der Coach lädt den Coachee dazu ein, herauszufinden, wer er ist, was ihm wichtig ist und wie er seinen Platz im Lern- und Arbeitsumfeld wahrnimmt. Dazu gehören Identitäts- und Geschlechtervorstellungen, Motivation, Ziele und Ängste sowie der kulturelle und persönliche Hintergrund. Dies schafft psychologische Sicherheit und unterstützt den Coachee dabei, sich authentisch auszudrücken – oft zum ersten Mal in einem MINT-bezogenen Kontext.

**Das Coaching hier ist nicht direktiv und reflektierend und stützt sich auf humanistische Ansätze, wie beispielsweise Carl Rogers (1951), der Wachstum als einen Prozess betrachtete, der mit bedingungsloser positiver Wertschätzung und persönlicher Sinnfindung beginnt.**

Wichtige Theorien:

- Rogers (1951) – Klientenzentrierte Theorie
- Edmondson (1999) – Psychologische Sicherheit
- Drake (2015) – Narratives Coaching

**Wir fragen: „Wer bin ich in Bezug auf MINT, und wer hat mir das gesagt?“**



# ENABLEMENT ZONE

Fokus auf Reflexion, Identität, Potenzial und Entdeckung

## 02 – Stärken erkennen

In dieser Phase hilft der Coach den Coachees dabei, ihre Stärken, Erfahrungen und verborgenen Fähigkeiten zu erkennen und sich diese bewusst zu machen. Viele Mädchen in technischen oder männerdominierten Umgebungen unterschätzen ihre Fähigkeiten oder haben noch kein aussagekräftiges Feedback zu ihren einzigartigen Talenten erhalten. Der Coach hilft dabei, vergangene Erfolge und informelles Wissen, Lernpräferenzen und kreative Ansätze sowie zwischenmenschliche, technische oder künstlerische Stärken ans Licht zu bringen.

**Diese Phase stützt sich auf Positive Psychologie Coaching und Appreciative Inquiry und hilft Mädchen, sich selbst als fähig, einfallsreich und widerstandsfähig zu sehen.**

Wichtige Theorien:

- Linley & Harrington (2006) – Stärken-Coaching
- Bandura (1997) – Selbstvertrauen als Antrieb für Handeln
- Kauffman (2006) – Positive Psychologie im Coaching

**Wir fragen: „Was kann ich bereits – und warum habe ich es bisher nicht als wertvoll erkannt?“**



# ENABLEMENT ZONE

Fokus auf Reflexion, Identität, Potenzial und Entdeckung

## 03 – STEAM erkunden

In dieser Phase fördert der Coach eine offene, von Neugierde getriebene Erkundung der gesamten Bandbreite der STEAM-Bereiche. Dazu gehören vor allem interdisziplinäre Wege, praktische Erfahrungen und die kreativen oder künstlerischen Dimensionen von Wissenschaft, Technologie und Ingenieurwesen. Die Coachees sollten ihre Interessen mit STEAM-Möglichkeiten verbinden, Bereiche oder Rollen entdecken, die sie vielleicht noch nie in Betracht gezogen haben, und Vorurteile darüber, was STEAM „ist“ oder „nicht ist“, abbauen.

**In dieser Phase können die Lernenden ihre Vorstellungen vom Möglichen neu definieren, zukunftsorientiertes Denken fördern und verinnerlichte Grenzen überwinden.**

Wichtige Theorien:

- Craft (2002) – Possibility Thinking (Möglichkeitsdenken)
- Beers et al. (2008) – Interdisziplinäres Lernen
- Stober & Grant (2006) – Konstruktivistisches Coaching

**Hier erweitern wir die Vision dessen, was möglich ist und bewegen uns weg von der Frage „Gehöre ich dazu?“ hin zu „Was könnte ich werden?“. Wir fragen: „Wie könnte MINT aussehen, wenn es Menschen wie mich widerspiegeln würde?“**



# ENABLEMENT ZONE

Fokus auf Reflexion, Identität, Potenzial und Entdeckung

## 04 – Handlungskraft aktivieren

In dieser Phase beginnt der Coachee, bewusste Entscheidungen zu treffen. Das Coaching wird hier strukturierter: Der Schwerpunkt liegt auf der Zielsetzung, der Planung und der Befähigung des Lernenden, seinen eigenen Weg zu definieren. Coaches helfen dem Lernenden, langfristige und kurzfristige Ziele zu klären, Ziele in erreichbare Schritte zu unterteilen und Zögern oder Versagensängste zu überwinden. Hier findet transformatives Coaching statt – es geht nicht nur darum, Fähigkeiten aufzubauen, sondern auch darum, die Überzeugungen darüber, was der Coachee leisten und werden kann, neu zu formen.

**In dieser Phase kann der Coachee Verantwortung für seinen Weg übernehmen. Hier wechseln wir von der Selbstfindung zum bewussten Handeln.** Wir nutzen Techniken aus dem lösungsorientierten Coaching, dem GROW-Modell und der Theorie des transformativen Lernens:

- Whitmore (2002) – GROW-Modell
- Mezirow (1991) – Transformatives Lernen
- Locke & Latham (2002) – Theorie der Zielsetzung

**Wir fragen: „Was möchte ich erreichen – und was ist der erste Schritt, den ich selbst unternehmen kann?“**



# ENGAGEMENT ZONE

Fokus auf Ziele, Entscheidungsfindung, Handeln und Reflexion

Schließlich tritt der Coachee in eine Phase des Handelns, Experimentierens und Konsolidierens ein. Der Coach bietet weiterhin Unterstützung, aber der Schwerpunkt liegt nun auf konkreten Schritten: Praktika, Projekte, Bewerbungen; Umgang mit Rückschlägen oder Momenten des Zweifels; Reflexion und Anpassung von Zielen mit Resilienz. Diese Phase umfasst oft Elemente des Karrierecoachings und trägt dazu bei, eine innere Erzählung von Erfolg, Fortschritt und persönlicher Leistungsfähigkeit zu festigen.

**Coaches bieten weiterhin strukturierte Reflexion, Erfolgsfestigung und adaptive Strategien an. Dies steht im Einklang mit dem Coaching emotionaler Intelligenz und dem Denken in**

**Wachstumsmentalität.** Wichtige Theorien:

- Boyatzis (2006) – Theorie der absichtlichen Veränderung
- Dweck (2006) – Wachstumsmentalität
- Schön (1983) – Reflektierende Praxis

**Wir fragen: „Was funktioniert? Was muss ich anpassen – und wer werde ich dabei?“**



## ENGAGEMENT ZONE

Fokus auf Ziele, Entscheidungsfindung, Handeln und Reflexion

### 1.3. Wie kann ich in MINT-Berufsbildungsumgebungen mit Blick auf die Geschlechtergleichstellung coachen?

Wirkungsvolles Coaching bedeutet bewusstes Coaching. Im Kontext der MINT-Berufsbildung bedeutet Coaching aus einer Gender-Perspektive mehr als nur die Bekämpfung von Ungleichheiten. Es bedeutet, Coaching-Beziehungen, Gespräche und Umgebungen bewusst so zu gestalten, dass sie Ausgrenzung aktiv bekämpfen, unsichtbare Barrieren aufdecken und die volle Menschlichkeit und das Potenzial jedes Mädchens und jeder Frau bekräftigen. Während sich traditionelles Coaching auf Leistungen oder Karrierewege konzentrieren mag, liegt der Fokus von geschlechtergerechtem Coaching auf Wahrnehmung, Macht und Möglichkeiten. Es erkennt an, dass Unterrepräsentation nicht einfach ein Pipeline-Problem ist, sondern ein systemisches und psychologisches Problem, das in Normen, Erwartungen und Geschichten verwurzelt ist, die beeinflussen, wie Coachees sich selbst sehen und was sie glauben, verfolgen zu dürfen.

Warum ist das wichtig?

Mädchen und Frauen in MINT-Berufsausbildungen tragen oft unsichtbare Lasten mit sich:

- Selbstzweifel, die ihre Kompetenz überschatten.
- Stereotype Bedrohung, die ihre Stimme oder Risikobereitschaft einschränkt.
- Ein Mangel an Vorbildern, der die Überzeugung verstärkt: Menschen wie ich gehören hier nicht hin.
- Unausgesprochene kulturelle Codes in technischen Bereichen, die Distanziertheit gegenüber Empathie und Konformität gegenüber Kreativität belohnen

Indem man diese Belastungen durch eine Gender-Brille anschaut, sieht man sie – und weigert sich, sie zu normalisieren. Stattdessen wird Coaching zu einer befreienden Praxis, die Handlungsfähigkeit wiederherstellt, Unterschiede würdigt und neue Narrative darüber eröffnet, wer in MINT gehört.

Wie sieht das in der Praxis aus?

#### Annahmen mit Bedacht hinterfragen

Coachees können Überzeugungen äußern, die durch ihr Umfeld geprägt sind:

- „Ich bin einfach nicht technisch veranlagt.“
- „Ich möchte im MINT-Bereich arbeiten, aber ich möchte nicht das einzige Mädchen im Raum sein.“
- „Dieser Job ist mir zu wettbewerbsorientiert.“

Anstatt zu korrigieren oder abzulehnen, reagieren Sie mit Neugier:

„Woher kommt diese Überzeugung deiner Meinung nach?“

„Was würde sich ändern, wenn du eine Person an deiner Seite hättest?“

„Was wäre nötig, damit du dich an diesem Ort zugehörig fühlst?“

Das Ziel besteht nicht darin, die Perspektive der Coachee zu überschreiben, sondern der Coachee zu helfen, zu erkennen, wie diese Perspektive möglicherweise sozial konstruiert wurde – und wie sie neu gedacht werden könnte.

#### Verwende eine identitätsbestärkende Sprache.

Ihre Worte als Coach haben Macht. Nutze, Sie diese, um:

- die Stärken, die Sie beobachten, widerzuspiegeln („Du stellst wirklich durchdachte Fragen – das ist eine großartige STEM-Fähigkeit.“)
- zu erweitern, was STEM sein kann („Dieses Projekt verbindet Kreativität und Technik auf wunderbare Weise – das ist Design Thinking.“)
- zu bekräftigen, dass die Coachees sich nicht „anpassen“ muss, um erfolgreich zu sein – MINT braucht ihre einzigartige Sichtweise.

#### Integriere Vorbilder und Geschichten, die sie widerspiegeln

Sammeln Sie und teilen Beispiele aus dem wirklichen Leben von:

- Frauen, die über unerwartete Wege zu MINT gekommen sind
- Mädchen, die vor ihrem Erfolg zu kämpfen hatten
- Fachleuten, die technische Fähigkeiten mit sozialen Werten, Aktivismus oder Kreativität verbinden.

Laden Sie die Coachees zum Nachdenken ein:

- „Welche Teile dieser Geschichte kamen dir bekannt vor?“
- „Was hat sie überwunden, womit du auch konfrontiert bist?“
- „Wie könnte deine Version dieser Reise aussehen?“

#### Coachen Sie den ganzen Menschen, nicht nur den Lernenden

Geschlechtersensibles Coaching bedeutet, dass Karriereentscheidungen eng mit Identität, Emotionen, Sicherheit und Zugehörigkeit verknüpft sind. Das Coaching:

- bietet Raum für emotionale Komplexität (Angst, Scham, Aufregung, Ehrgeiz)
- respektiert kulturelle, familiäre und persönliche Kontexte, die Entscheidungen beeinflussen
- unterstützt das Setzen von Grenzen und die Resilienz – insbesondere wenn Coachees auf Widerstand von Gleichaltrigen, Lehrkräften oder Familienangehörigen stoßen

- „Welche Seiten deiner Persönlichkeit fühlst du dich am wohlsten, in diesen Raum einzubringen – und welche hältst du zurück?“

- „Wie beeinflussen deine Familie, dein Umfeld oder deine Kultur die Entscheidungen, die du in Betracht ziehst?“

- „Wenn du darüber nachdenkst, diesen Weg einzuschlagen, welche Gefühle kommen dabei in dir hoch – und wie schaffst du Raum für diese Gefühle?“

- „Welche Grenzen würden dir helfen, deine Energie, deine Werte oder dein Sicherheitsgefühl zu schützen, während du voranschreitest?“

- „Wen möchtest du an deiner Seite haben – und welche Art von Unterstützung brauchst du gerade von ihnen?“

## 1.4. Was ist meine Rolle als STEAMCoach, der Mädchen und Frauen unterstützt?

Das Coaching von Mädchen und Frauen im Bereich MINT-Berufsbildung hat sowohl eine beziehungsorientierte als auch eine transformative Rolle. Als Coach sind Sie nicht nur eine Quelle für Ratschläge oder technische Anleitung. Sie sind ein\*e Vermittler\*in von Wachstum, ein\*e reflektierender\*e Partner\*in und oft ein erster Spiegel der Möglichkeiten in Bereichen, in denen Ihre Coachees sich vielleicht noch nie repräsentiert oder willkommen gefühlt haben. Coaching in diesem Kontext erfordert einen Mentalitätswandel: vom Lösen von Problemen zum Schaffen von Raum, vom Leiten von Entscheidungen zum Würdigen von Identität und vom Planen von Schritten zum Stärken der Stimme. Du begleitest deine Coachees nicht, um ihnen einen vorgezeichneten Weg zu zeigen, sondern um ihnen zu helfen, ihren eigenen Weg zu finden, der auf Selbstvertrauen, Klarheit und Verbundenheit basiert.

*Sie sind ein Förderer von Vertrauen und Sicherheit*

Viele Mädchen und Frauen kommen mit Geschichten über Ausgrenzung – ausgesprochen oder unausgesprochen – in MINT-Berufsbildungseinrichtungen an. Dazu können gehören:

- Das einzige Mädchen im Raum zu sein
- Das Gefühl, dass ihre Fragen unerwünscht waren
- Die Überzeugung, dass „MINT nichts für Menschen wie mich ist“

*Bevor sie glauben kann, dass sie in den MINT-Fächern zu Hause ist, muss sie zunächst glauben, dass sie zum Coaching-Bereich gehören.*

*Sie sind ein reflektierender Partner bei der Identitätsarbeit.*

STEAM-Coaching ist Identitätscoaching. Sie unterstützen Coachees dabei:

- zu erkunden, wie Geschlecht, Kultur und Erfahrungen ihr Selbstbild geprägt haben
- begrenzende Narrative und festgelegte Rollen in Frage zu stellen
- ein neues Selbstverständnis zu entwickeln, das technisches Selbstvertrauen, Neugier und Selbstbewusstsein umfasst

Dies geschieht nicht durch direkte Anweisungen, sondern durch offene Fragen, Geschichten, die Resonanz finden, und Reflexionen, die stärken.

*Wer wirst du werden – und welche Geschichten bist du bereit neu zu schreiben?*

*Sie aktivieren Handlungsfähigkeit.*

Bei einem geschlechtersensiblen Ansatz wird Handlungsfähigkeit nicht vorausgesetzt, sondern entwickelt. Ihre Aufgabe als Coach ist es:

- Coachees dabei zu helfen, Ziele zu setzen, die mit ihren Werten und ihrer gelebten Realität übereinstimmen
- Ängste, Kompromisse und kontextuelle Hindernisse ehrlich zu erforschen
- Große Ziele in umsetzbare Schritte zu unterteilen, die erreichbar erscheinen
- Jeden noch so kleinen Fortschritt als Beweis für Wachstum zu feiern.

*Dies ist besonders wirkungsvoll für Coachees, die gelernt haben, ihre Ambitionen zu unterdrücken oder sich mit „sicheren“ Entscheidungen zufrieden zu geben.*

*Sie sind ein Change Agent innerhalb des Systems.*

Ihre Rolle beschränkt sich nicht nur auf die Eins-zu-Eins-Beziehung. Sie leben Gleichberechtigung, Inklusion und Neugierde in jedem Bereich vor, in dem Sie sich bewegen:

- In Ihrer Sprache schaffen Sie Raum für unterschiedliche Stimmen.
- In Ihren Interaktionen hinterfragen Sie Vorurteile mit Respekt und Mut.
- In Ihrem Feedback stehen Fürsorge, Wachstum und Menschlichkeit im Mittelpunkt.

*Indem Sie diese Werte konsequent vertreten, tragen Sie zur Gestaltung der Kultur Ihrer Institution oder Organisation bei – und fördern so einen umfassenden Wandel, einen Coaching-Moment nach dem anderen.*

## Abschnitt 2. Wie kann ich meine Coachees effektiv durch jede STEAM-Phase führen?



Dieser Abschnitt bietet einen schrittweisen Coaching-Rahmen, der Ihnen hilft, die STEAM-Methodik klar und sicher anzuwenden. Jede Phase wird mit praktischen Anleitungen erläutert, die darauf eingehen, wie Mädchen und junge Frauen bei der Suche nach Identität, dem Hinterfragen von Annahmen und der Entwicklung hin zu einer selbstbestimmten Zukunft in der MINT-Berufsbildung unterstützt werden können. Sie finden Coaching-Intentionen, Strategien und Überlegungen, die Ihnen helfen, auf den Kontext jedes Coachees einzugehen – und gleichzeitig dem geschlechtersensiblen und relationalen Ethos des Modells treu zu bleiben.

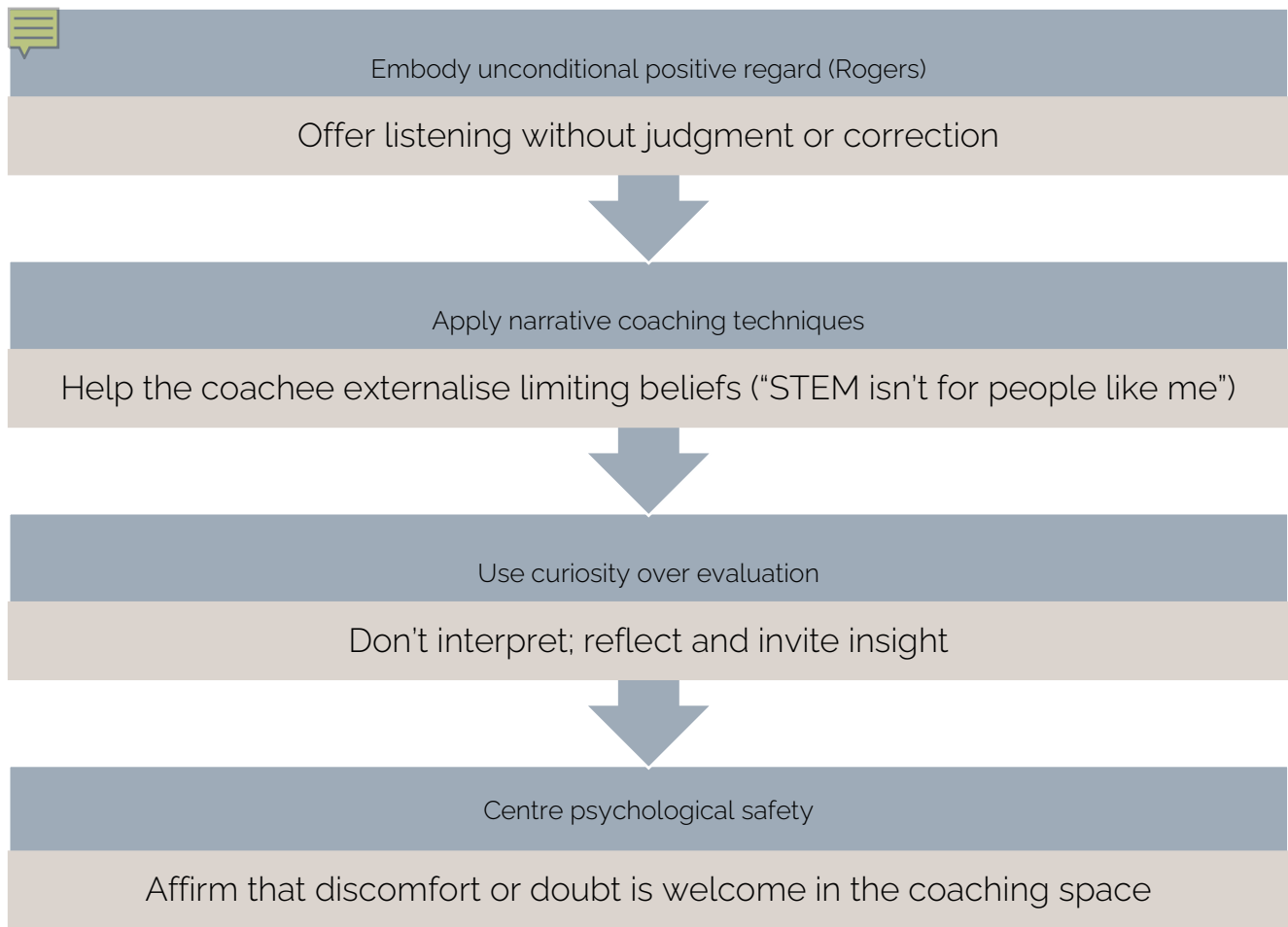
## 2.1. Beim Selbst beginnen

### Coaching Ziele

In dieser Phase geht es darum, die Coaching-Beziehung auf Vertrauen, Selbstbewusstsein und Identitätsfindung zu gründen. Für viele Mädchen und Frauen in MINT-Berufsausbildungen ist es das erste Mal, dass sie gefragt werden, wer sie sind – jenseits von Noten und Karrierezielen. Das Ziel ist es, einen Raum zu schaffen, in dem die Coachee ihre Geschichte sicher erzählen, über ihren Kontext nachdenken und beginnen kann, verinnerlichte Narrative über ihre Fähigkeiten und ihre Zugehörigkeit zu technischen Bereichen zu entwirren.

- Der Coachee soll dabei unterstützt werden, Abstand von einschränkenden Überzeugungen zu gewinnen und ihren inneren Dialog in Richtung Möglichkeiten und Potenziale umzugestalten.
- Emotionale Risiken sollen reduziert werden, damit die Lernende experimentieren, Fragen stellen und sich ihren inneren Ängsten ohne Selbstzensur stellen kann.
- Emotionale Risiken sollen reduziert werden, damit die Lernende experimentieren, Fragen stellen und sich ihren inneren Ängsten ohne Selbstzensur stellen kann.

### Coaching-Haltung und Kompetenz



### Praktische Anwendung

Der Start mit der Selbstphase spiegelt einen Coaching-Bogen von 3-4 Sitzungen wider, der darauf ausgelegt ist, Vertrauen aufzubauen, mit der Identitätsfindung zu beginnen und erste Stärken oder innere Narrative aufzudecken. Er ist flexibel und kann bei Bedarf später wieder aufgegriffen werden..

### Session 1: das Fundament legen

Schwerpunkt: Psychologische Sicherheit und Aufbau einer guten Beziehung

Haltung des Coaches: aufmerksames Zuhören, wenige Fragen, viel Bestätigung

#### Ziele

- Grenzen und Vertraulichkeit festlegen
- Zweck und Ablauf des Coachings vorstellen
- Selbstreflexion durch eine einfache Aktivität beginnen (z. B. „Wer bin ich außerhalb von Schule/Karriere?“)

#### Tools

- Selbstkartierungstool (Identitätsnetz oder Lebenslinie)
- Eisbrecher-Fragen wie: „Erzähl mir von einem Moment, der dich geprägt hat.“
- Katalog mit Coaching-Fragen für Stufe 1

### Session 2: Geschichte und Reflexion

Schwerpunkt: Erforschen prägender Erfahrungen und Identitätsgeschichten

Haltung des Coaches: narrative Reflexion, Spiegelmetaphern, Bedeutung aus der Geschichte herausarbeiten

#### Ziele

- Ermutige zu erzählerischen Äußerungen über Selbstvertrauen, Schulerfahrungen und MINT-Momente
- beginne, verinnerlichte Überzeugungen oder vererbte Botschaften zu identifizieren

#### Tools

- Storytelling-Impulse („Ein Moment, in dem ich mich fähig fühlte ... / Ein Moment, in dem ich mich unsichtbar fühlte ...“)
- Reflexives Tagebuchschreiben (schriftlich oder als Audioaufnahme)
- Katalog mit Coaching-Fragen für Stufe 1

### Session 3: Werte und Stärken erkunden

Schwerpunkte: Interne Motivatoren aufdecken

Haltung des Coaches: Sanft herausfordern („Was passiert, wenn Ihre Werte ignoriert werden?“), zum Umdenken ermutigen

#### Ziele

- Kläre, was dem Coachee am wichtigsten ist
- verbinde Werte mit Lern- oder Karrierewünschen
- identifiziere frühe Stärken oder Bestätigungen

#### Tools

- Wertkarten oder visuelle Sortierübungen (z. B. „Welche 5 Werte beeinflussen Ihre Entscheidungen?“)
- Stärkenerkennung durch Feedback oder Erinnerungstrigger („Was sagen andere, worin Sie gut sind?“)
- Katalog mit Coaching-Fragen für Stufe 1

### Session 4 (optional): die Erzählung neu schreiben

Schwerpunkt: Neue Themen benennen, einschränkende Überzeugungen umformulieren

Haltung des Coaches: feierlich, reflektierend, bestätigend. Abschluss und Dynamik unterstützen.

#### Ziele

- Identifiziere eine zentrale Erkenntnis über Identität oder Überzeugungen.
- Entwickle gemeinsam eine neue Affirmation oder ein neues inneres Skript.
- Setze dir ein Ziel für die nächste Phase (z. B. Stärken ausbauen oder MINT-Fächer erkunden).

#### Tools

- Visuelle Reflexion: Zeichnen oder schreiben Sie eine Aussage über Ihr „zukünftiges Ich“.
- Aufforderungen zum Umschreiben: „Welche Überzeugung möchten Sie ändern?“
- Katalog mit Coaching-Fragen für Stufe 1

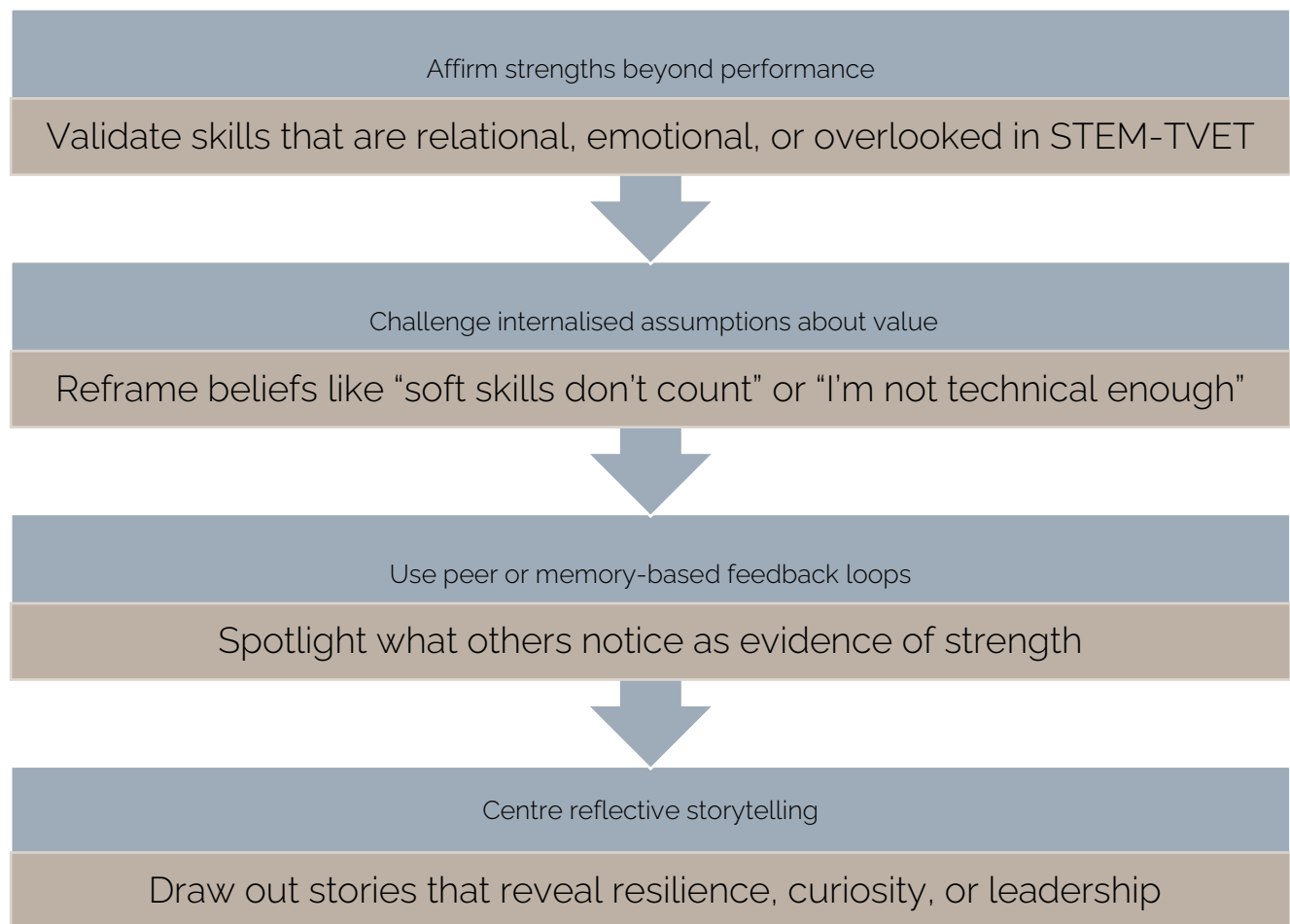
## 2.1. Stärken erkennen

### Coaching Ziele

Diese Phase unterstützt Mädchen und junge Frauen dabei, ihre bereits vorhandenen persönlichen Stärken zu erkennen – insbesondere solche, die in den von Männern dominierten MINT-Berufsbildungsbereichen normalerweise nicht anerkannt werden. Der Fokus verlagert sich von leistungsbezogenen Kompetenzen (Noten, Zertifikate) auf intrinsische Fähigkeiten wie Ausdauer, Empathie, Kreativität oder Organisation – allesamt Fähigkeiten, die in der realen technischen Arbeitswelt von entscheidender Bedeutung sind.

- Helfen Sie der Coachee, ihre Stärken in den Bereichen Beziehungen, Emotionen und Kognition zu erkennen.
- Überdenken Sie die enge Definition von „technischem Talent“, indem Sie erweitern, was als MINT-relevante Fähigkeiten gilt.
- Steigern Sie die Selbstwirksamkeit durch die Bestätigung vergangener Handlungen, auch außerhalb des formalen MINT-Lernens.

### Coaching-Haltung und Kompetenz



### Praktische Anwendung

Der Bereich "Praktische Anwendungen" spiegelt einen Coaching-Bogen von 1–2 Sitzungen wider, der darauf abzielt, interne Motivatoren aufzudecken und die Identität auf unkonventionelle Weise zu stärken. Dies ist besonders nützlich in Kontexten, in denen Mädchen zu wenig gefördert oder als „nicht geeignet“ für technisches Lernen stereotypisiert wurden.

### Session 1: das Fundament legen

Schwerpunkt: innere Stärken zum Vorschein bringen

Haltung des Coaches: bestätigend, reflektierend, identitätsbewusst

Ziele

- Identifiziere persönliche Eigenschaften, auf die die Coachee stolz ist.
- Verbinde nicht-akademische Stärken mit realen Herausforderungen im MINT-Bereich (z. B. Teamarbeit, Ausdauer bei praktischen Arbeiten).
- Führe neue Begriffe ein, um ihre Fähigkeiten zu beschreiben.

Tools

- Aufforderungen zur Bestätigung durch Gleichaltrige
- Erkennen von Stärken aus Lebenserinnerungen
- Katalog mit Coaching-Fragen für Stufe 2
- 

### Session 2: Stärken mit MINT-Berufsbildung verknüpfen

Schwerpunkt: Persönliche Eigenschaften mit technischen Wegen verbinden

Coach-Haltung: Umdeutung, Vertrauensbildung

Ziele

- „Ruhige“ oder „nicht-technische“ Eigenschaften als berufliche Stärken umdeuten (z. B. systemisches Denken, Präzision)
- Selbstvertrauen in der Selbstdarstellung und Selbstbeschreibung für MINT-Bereiche aufbauen
- Die Coachee darauf vorbereiten, in Vorstellungsgesprächen oder Gruppensituationen über sich selbst zu sprechen

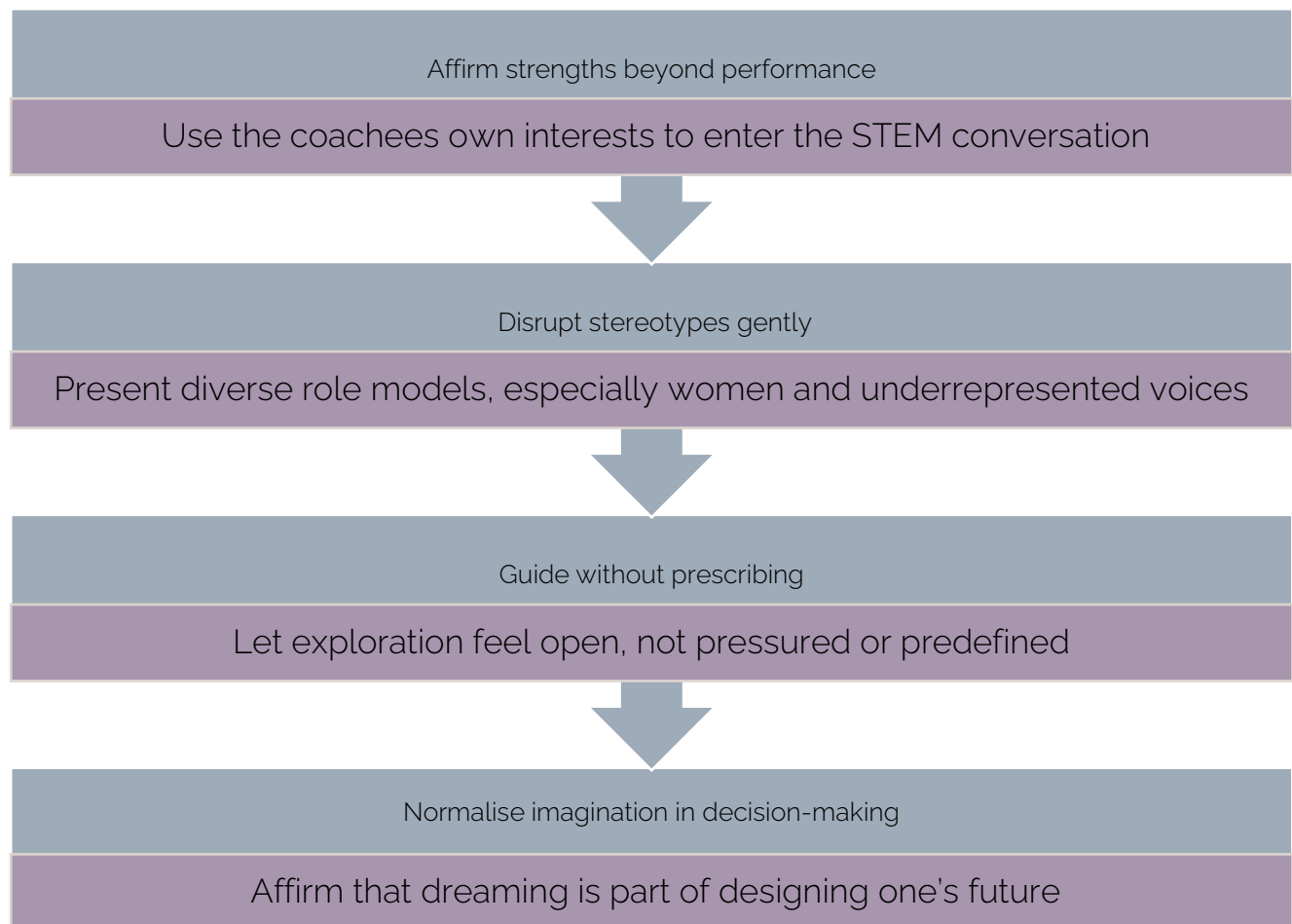
## 2.1. Steam erkunden

### Coaching Ziele

Der Bereich "Steam erkunden" erweitert das Verständnis der Lernenden davon, wie die technische Zukunft aussehen kann – über STEM und das breitere STEAM-Ökosystem (einschließlich Kreativität, Design, soziale Auswirkungen) hinaus. In MINT-TVET, wo Fachbereiche oft sehr eng dargestellt werden, hilft diese Phase Mädchen zu erkennen, dass ihre Werte und Visionen durchaus in technische Bereiche gehören.

- Hinterfragen Sie die Annahme, dass MINT „nur etwas für Brillante oder Jungen“ ist.
- Verbinden Sie die Identität der Coachee durch Geschichten und Beispiele aus der Praxis mit technischen Bereichen.
- Stellen Sie nicht-lineare, kreative oder gemischte Wege in technische Berufe vor.

### Coaching Haltung and Kompetenzen



### Praktische Anwendung

Steam erkunden funktioniert am besten, wenn sich die Lernenden sicher und selbstbewusst fühlen (nach S-T). Es erstreckt sich in der Regel über 1–2 Sitzungen und umfasst Tools, die Zusammenhänge zwischen Identität und Innovation visualisieren.

### Session 1: Identität mit Möglichkeiten verbinden

Schwerpunkt: STEM-Bildungswege mit persönlicher Bedeutung verbinden

Haltung des Coaches: kreativ, offen, werteorientiert

Ziele

- Das Verständnis dafür erweitern, was technische Berufe sein können.
- Die Übereinstimmung zwischen Interessen (z. B. Natur, Gerechtigkeit, Design) und technischen Bereichen erkunden.
- Über emotionale Reaktionen auf Vorbilder und MINT-Möglichkeiten nachdenken.

Tools

- STEM-Vorbildprofile
- Kreatives STEM-Mapping
- Katalog mit Coaching-Fragen für Stufe 3

### Session 2: „Meine Version von MINT“ vorstellen

Schwerpunkt: Gestaltung persönlicher Einstiegspunkte in MINT-Berufsbildung

Haltung des Coaches: explorativ, bestätigend, visionsorientiert

Ziele

- Definiere, welche Art des technischen Lernens motivierend wirkt.
- Denke Hindernisse als Herausforderungen für das Design neu.
- Beginne damit, Lernpfade mit langfristigen Auswirkungen zu verknüpfen.

Tools

- STEM-bezogenes Traumtagebuch
- Vision Board / Aufforderung „Ein Tag in meiner Zukunft“
- Katalog mit Coaching-Fragen für Stufe 3

## 2.4. Handlungskraft aktivieren

### Coaching Ziele

Der Bereich "Handlungskraft aktivieren" bewegt die Coachees dazu, ihre Vorstellungen in die Tat umzusetzen. Diese Phase unterstützt Entscheidungsfindung, Selbstbestimmung und Resilienz – allesamt wichtige Faktoren für die Bewältigung von MINT-Berufsbildungsumgebungen, in denen Mädchen mit Mikroaggressionen, Geschlechternormen oder Unsicherheiten konfrontiert sein können.

- Befähigen Sie Mädchen, selbstbewusste, werteorientierte Entscheidungen über ihre nächsten Schritte zu treffen.
- Vermitteln Sie ihnen Planungsfähigkeiten, die ihrem Lebenskontext und ihrer emotionalen Bereitschaft entsprechen.
- Stärken Sie ihre Resilienz, indem Sie Zweifel oder Zögern als Teil des Wachstums umdeuten.

Coaching-Haltung und Kompetenz

Empower action through alignment

Decisions should emerge from identity, not pressure



Break big moves into small steps

Use micro-goals to build momentum and reduce overwhelm



Hold space for hesitation

Normalise second-guessing and revisit values when needed



Celebrate choice-making, not just achievement

Honour each coachee decision as meaningful progress

#### Praktische Anwendung

Die Aktivierung der Handlungsfähigkeit erfolgt in der Regel, sobald ein Lernender mögliche Richtungen identifiziert hat. Am besten funktioniert dies in 1–2 Sitzungen, in denen Erkenntnisse in Handlungen umgesetzt werden, wobei das Tempo des Lernenden berücksichtigt wird.

#### Session 1: Planung des nächsten kleinen Schrittes

Schwerpunkt: Erkenntnisse in Entscheidungen und Handlungen umsetzen

Haltung des Coaches: kooperativ, zukunftsorientiert, realistisch

##### Ziele

- Einen klaren nächsten Schritt benennen, der mit der Identität übereinstimmt.
- Kleine Verpflichtungen unterstützen (z. B. einem Robotik-Club beitreten, einen Makerspace besuchen).
- Unsicherheit als Teil einer authentischen Entscheidungsfindung thematisieren.

##### Tools

- Vorlagen zur Zielsetzung
- Entscheidungsnavigationskarte
- Katalog mit Coaching-Fragen für Stufe 4

## Session 2: nachhaltige Wirksamkeit und Energie

Schwerpunkt: Hindernisse antizipieren und Resilienz planen

Haltung des Coaches: unterstützend, fördernd, grenzenbewusst

Ziele

- Aufzeigen, was die Dynamik stören könnte (z. B. Angst, familiärer Druck)
- Gemeinsame Entwicklung eines Plans zur Stärkung des Selbstvertrauens
- Verdeutlichung, dass sie innehalten, sich neu entscheiden oder die Richtung ändern können

Tools

- „Was wäre dafür nötig?“-Skala
- Vertrauens-Tracker
- Katalog mit Coaching-Fragen für Stufe 4

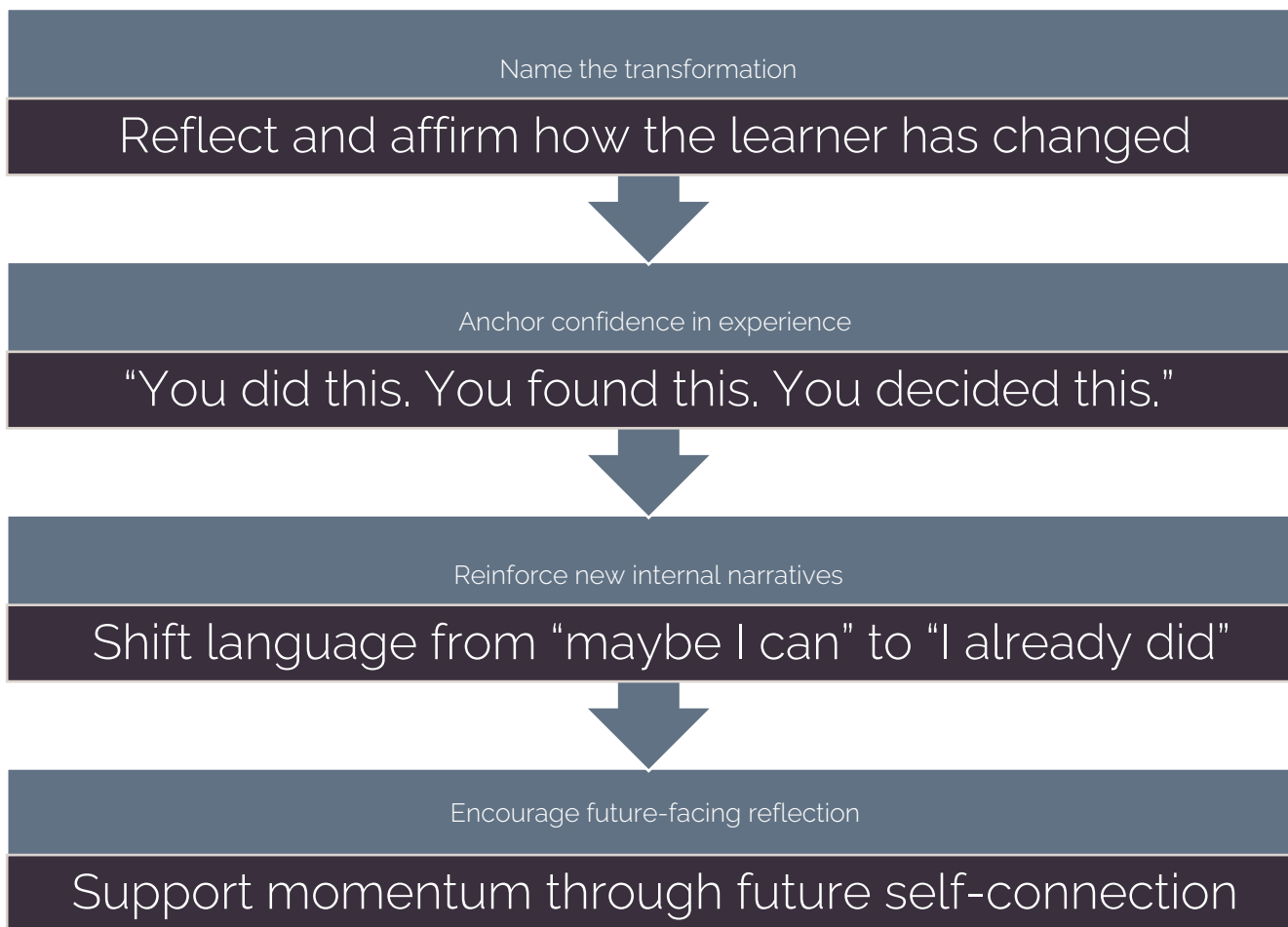
## 2.5. Weitergehen

### Coaching Ziele

Diese Phase bestätigt das Wachstum der Coachee und bereitet sie auf zukünftige Schritte vor – nicht nur im MINT-Lernen, sondern auch in der Selbstgestaltung. Sie hilft ihr, eine neue Erzählung von Identität, Fähigkeiten und Stimme innerhalb von MINT-TVET-Räumen zu verinnerlichen.

- Feiern Sie Wachstum und Fortschritt auf sichtbare, sinnvolle Weise.
- Stärken Sie die Handlungsfähigkeit, indem Sie neue Überzeugungen oder Identitätsveränderungen verankern.
- Bieten Sie einen Abschluss, der die Fortsetzung über den Coaching-Raum hinaus ermöglicht.

Coaching-Haltung und Kompetenz



#### Praktische Anwendung

„Vorwärtsgehen“ schließt häufig den Coaching-Bogen und kann in Abschluss-, Reflexions- oder Selbstbewertungssitzungen integriert werden. In der Regel umfasst es eine Sitzung und bietet einen narrativen Abschluss und Kontinuität.

#### Session 1: Identität bekräftigen und projizieren

Schwerpunkt: Wachstum konsolidieren und Kontinuität fördern

Haltung des Coaches: feierlich, reflektierend, zukunftsorientiert

##### Ziele

- Der Coachee dabei helfen, ihre Veränderungen zu benennen – und sich diese zu eigen zu machen.
- Das persönliche Selbstverständnis der Zugehörigkeit und Kompetenz im MINT-Bereich stärken.
- Strategien zur Selbstverankerung entwickeln (z. B. Tagebuch schreiben, Erinnerungen).

##### Tools

- Brief an das zukünftige Ich
- Frage „Welche Überzeugung möchtest du beibehalten?“
- Katalog mit Coaching-Fragen für Stufe 4



### Abschnitt 3. Wie unterstützt das STEAM -Coaching-Modell echte Mädchen und Frauen in der STEM-TVET?



Dieser Abschnitt stellt eine Reihe von Coaching-Reisen vor, die auf verschiedenen, realen Persönlichkeiten basieren. Jede dieser Reisen veranschaulicht, wie die STEAM-Phasen angepasst werden können, um Mädchen und junge Frauen in unterschiedlichen Stadien der Bereitschaft, Herausforderung und des Potenzials zu unterstützen – und bietet eine praktische, relationale Perspektive auf inklusives Coaching in der Praxis.

### 3.1 Wer sind die Coachees, die auf diesen Reisen vertreten sind?

Sieben zusammengesetzte Personas<sup>1</sup> spiegeln die Vielfalt an Identitäten, Lebenskontexten und Ausgangspunkten wider, die Mädchen und Frauen in MINT-Berufsbildungsumgebungen einbringen können. Es handelt sich nicht um Fallstudien, sondern um anschauliche Beispiele, die aus realen Mustern in verschiedenen Partnerkontexten abgeleitet wurden. Die Altersspanne wurde erweitert, um die breitere Spanne der Coaching-Wirkung von der frühen Adoleszenz bis zum Erwachsenenalter abzubilden. Dabei wird berücksichtigt, dass MINT-Übergänge und Wiedereinstiege in verschiedene Lebensphasen erfolgen können.

Jede Reise spiegelt die Struktur des in Abschnitt 2 beschriebenen Coaching-Prozesses wider. Durch einen konsistenten Ansatz – vom Vertrauensaufbau bis zur Neugestaltung – zeigen diese Erzählungen nicht nur, wie das STEAM-Modell angewendet wird, sondern auch, warum seine Coaching-Haltung wichtig ist. Jedes Profil ist so strukturiert, dass es den tieferen Coaching-Prozess widerspiegelt, einschließlich Sitzungsdynamik, Mindset-Arbeit und der sich entwickelnden Stimme des Coachees.

Jeder Fall unterstreicht die relationale, nichtlineare Natur des Coachings in der STEAM-Methodik, bei der kleine narrative Verschiebungen und identitätsbasierte Reflexionen bedeutende, nachhaltige Maßnahmen freisetzen können.

---

<sup>1</sup>OpenAI. (2025). KI-generiertes Bild eines fiktiven MINT-Lernenden mit DALL-E über ChatGPT. Abgerufen von <https://chat.openai.com/>

Sara, 15, kommt aus ländlichen Gegenden und hat kaum Kontakt zu MINT-Fächern und keine sichtbaren Vorbilder in der technischen Ausbildung. Obwohl sie von Natur aus neugierig ist und sich für Naturwissenschaften und Umweltthemen interessiert, kämpft sie mit mangelndem Selbstvertrauen und ist der festen Überzeugung, dass MINT „nichts für Mädchen wie sie“ sei. Motiviert von dem Wunsch, in ihrer Gemeinde etwas zu bewegen, interessiert sich Sara besonders für naturbasierte Problemlösungen und praxisnahe Anwendungen der Naturwissenschaften, die ihrem Umfeld zugutekommen.



| Trainerhaltung                                                                               | Coaching-Ziele                                                                                                                                                 | Anzahl und Schwerpunkt der Sitzungen                                    | Werkzeuge                                                                                                    | Anwendung in Saras Reise                                                                                                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>S</b><br>Aufmerksames Zuhören, narrative Reflexion, bedingungslose positive Wertschätzung | Bauen Sie Vertrauen auf, lassen Sie gelebte Erfahrungen ans Licht kommen und beginnen Sie, die Erzählung von „nicht für mich“ zu „Möglichkeit“ zu verschieben. | 2-3<br>Psychologische Sicherheit und Erforschung der eigenen Geschichte | Lebenslinienreflexion, Identitätsnetz, Anregungen zum Geschichtenerzählen, Reflektierendes Tagebuchschreiben | Sara teilte eine vergessene Erinnerung an eine Wissenschaftsmesse, die zu einem neuen Ausgangspunkt für ihr Selbstvertrauen wurde |
| <b>T</b><br>Stärkenbestätigung, Neudefinition dessen, was zählt, werteorientiert             | Helfen Sie dabei, Stärken (z. B. Neugier, Ausdauer) zu erkennen und übersehene Kompetenzen zu bestätigen                                                       | 1-2<br>Innere Motivatoren freilegen und Stärken neu bewerten            | Wertesortierkarten, Hinweise zur Stärkenerkennung, Peer-Bestätigung                                          | „Ruhe sein“ als MINT-Vorteil neu definiert; Beharrlichkeit als Problemlösungsstärke identifiziert                                 |
| <b>E</b><br>Expansiv, Stereotypen hinterfragend, Möglichkeiten-fokussiert                    | Erweitern Sie das Zugehörigkeitsgefühl in MINT durch reale Verbindungen und reflektierende Werkzeuge                                                           | 1-2<br>Verknüpfung von Interessen mit realen MINT-Anwendungen           | Profile von MINT-Vorbildern, Kreatives MINT-Mapping, Vision-Journale                                         | Bezogen auf Vorbilder, die ruhig, aber einflussreich waren; sah sich selbst auf dem Weg zur grünen Technologie                    |
| <b>A</b><br>Kollaborativ, zielorientiert, gestützt                                           | Übersetzen Sie Selbsterkenntnis in risikoarme, identitätsorientierte Entscheidungen                                                                            | 1-2<br>Eine erste MINT-orientierte Entscheidung treffen                 | Auswahl-Navigationskarte, Eingabeaufforderungen zur Zielsetzung, Planungsblätter für kleine Schritte         | Sie hat sich für ein Wahlfach in Robotik eingeschrieben und begonnen, sich selbst in MINT-bezogener Sprache zu beschreiben.       |

M

Reflektierend,  
erzählerisch, bejahend

Identitätstransformati  
on festigen und  
innere Dynamik  
bekräftigen

1

Namenserweiterung und  
internes Skript-Update

Nachricht an das  
zukünftige Ich,  
Aufforderung zur  
Neuverfassung,  
Tagebuch zur  
Fortschrittsverfolgung

Schrieb: „Sie müssen sich nicht wie  
jemand anderes verhalten, um etwas  
Großartiges zu leisten.“

Carla, 14, ist eine leistungsstarke Schülerin, deren Streben nach Perfektion sie vor Misserfolgen zurückschrecken lässt und sie zögern lässt, kreative Risiken im MINT-Bereich einzugehen. Obwohl sie akademisch hervorragende Leistungen erbringt und Spaß an Wissenschaftswettbewerben und gesundheitsbezogener Technik hat, schwankt ihr Selbstvertrauen, wenn die Ergebnisse ungewiss sind. Carla ist motiviert durch ein tiefes Bedürfnis nach Anerkennung und Bestätigung ihres Wertes, wobei sie ihre Identität oft eng mit ihrer Leistung verknüpft..



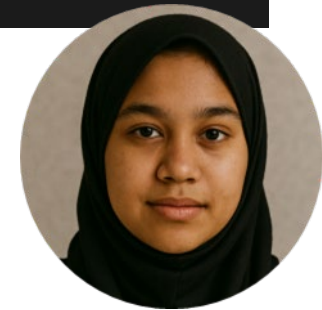
|   | Trainerhaltung                                                    | Coaching-Ziele                                                                                             | Anzahl und Schwerpunkt der Sitzungen                                               | Werkzeuge                                                                                                                                                      | Anwendung in Carlas Reise                                                                                                    |
|---|-------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| S | Sanft, bestätigend, schamempfindlich                              | Angst vor Versagen reduzieren; emotionale Sicherheit schaffen, um unvollkommen zu sein                     | 2<br>Umgang mit Versagensängsten und Identitätsproblemen im Zusammenhang mit Noten | Lebenslinienkartierung, Emotionales Thermometer, Fragen zur Versagensgeschichte                                                                                | Carla sprach offen darüber, dass sie neue Herausforderungen im MINT-Bereich aus Angst, „nicht die Beste zu sein“, vermeidet. |
| T | Stärkenorientiert, schamfrei, reflektierend                       | Dabei helfen nicht leistungsbezogene Stärken wie Belastbarkeit und Neugierde zu erkennen                   | 1<br>Unterscheidung zwischen Anstrengung und Perfektion                            | Erkennen von Stärken anhand vergangener Erfahrungen, Bestätigung durch Gleichaltrige, Umformulierung von Sprache                                               | Sie erkannte ihre Beharrlichkeit und wie sie andere unter Druck betreut                                                      |
| E | Verständnisvoll, werteorientiert, auf Vorstellungskraft basierend | Erweiterung der Definition von Erfolg in MINT-Fächern; Aufzeigen der Vielfalt von Denkweisen und Beiträgen | 1-2<br>Redefining success in STEM                                                  | Neudefinition von Erfolg in MINT-Fächern<br>Kreativitäts-MINT-Kombinationsaktivitäten, Fallstudien zu Vorbildern, Neudefinition von „klugem“ Tagebuchschreiben | Inspiriert von MINT-Persönlichkeiten, die Kreativität und Ausdauer über Noten stellten                                       |
| A |                                                                   |                                                                                                            |                                                                                    |                                                                                                                                                                |                                                                                                                              |
| M |                                                                   |                                                                                                            |                                                                                    |                                                                                                                                                                |                                                                                                                              |

Die 16-jährige Joana besucht derzeit einen IKT-Lehrgang, fühlt sich jedoch von ihren langfristigen Zielen abgekoppelt. Obwohl sie fähig und an digitalem Lernen interessiert ist, fällt es ihr schwer zu erkennen, inwiefern ihr Studium mit ihren Werten übereinstimmt. Angetrieben von dem Wunsch, einer sinnvollen Tätigkeit nachzugehen, sucht Joana nach Möglichkeiten, ihre technischen Fähigkeiten mit sozialem Engagement, Unternehmertum und der Lösung realer Probleme zu verbinden.



|   | Trainerhaltung                             | Coaching-Ziele                                                                                                 | Anzahl und Schwerpunkt der Sitzungen                          | Werkzeuge                                                              | Anwendung in Joanas Reise                                                                                                 |
|---|--------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| S | Neugierig, zielorientiert, werteorientiert | Aufdecken, was ihre Entscheidungen beeinflusst; Diskrepanz zwischen Studiengang und Sinnhaftigkeit untersuchen | 2<br>Lernen mit persönlichen Werten verbinden                 | Identitätskartierung, Storytelling-Impulse, Karten zur Werteklä rung   | Joana reflektierte über Momente, in denen sie sich durch soziale Ergebnisse motiviert fühlte, nicht durch den Code selbst |
| T | Befähigend, peerbasiert, klärend           | Benennen, was ihr leicht fällt oder sie motiviert; Fähigkeiten von inneren Antriebskräften unterscheiden       | 1<br>Natürliche Talente und intrinsische Motivatoren erkennen | Feedback von Gleichaltrigen sammeln, Stärkenkarten, Reflexionsjournale | Eine Stärke im systemischen Denken und in der Fähigkeit, anderen Technik zu erklären, gefunden                            |
| E | Offen, identitätsübergreifend              | Ihr zeigen, dass STEAM mit Ethik, gesellschaftlichem Einfluss und Empathie vereinbar ist                       | 1-2<br>STEAM-Anwendungen sozialen Werten zuordnen             | STEM-Relevanzkarte, interdisziplinäre Fallstudien, Karriereberichte    | Interesse an Technik für soziale Zwecke entdeckt und begonnen, Karrieren im Bereich assistives Design zu kartieren        |
| A |                                            |                                                                                                                |                                                               |                                                                        |                                                                                                                           |

Die 17-jährige Lina ist eine Migrantenschülerin mit ausgeprägten mathematischen Fähigkeiten und einer ausgeprägten kreativen Ader. Sie fühlt sich zwischen zwei Welten gefangen – ihren technischen Stärken und ihrer künstlerischen Leidenschaft. Lina sucht nach einem Zukunftsweg, der beides widerspiegelt, und ist motiviert durch das Bedürfnis nach Identitätsfindung und Sinnhaftigkeit ihrer Entscheidungen. Ihre Interessen verbinden Kunst, Architektur und Design mit neuen Technologien.



|   | Trainerhaltung                                             | Coaching-Ziele                                                                                         | Anzahl und Schwerpunkt der Sitzungen         | Werkzeuge                                                                       | Anwendung in Linas Reise                                                                                                                           |
|---|------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| S | Identitätsorientiert, metaphorisch reichhaltig, explorativ | Oberflächliche Komplexität von Interessen, Validierung innerer Konflikte zwischen Disziplinen          | 2 - Narrative multidimensionale Identität    | Storytelling-Impulse, visuelle Metaphern, Reflexion über den Lebensweg.         | Lina teilte ihr Gefühl der Zerrissenheit zwischen zwei Wegen – Kunst und Wissenschaft – und begann, die Integration neu zu gestalten               |
| T |                                                            |                                                                                                        |                                              |                                                                                 |                                                                                                                                                    |
| E | Visionsorientiert, kreativitätsfördernd                    | STEAM durch Kreativität und Design neu denken; ihre künstlerische Sichtweise in der Technik validieren | 1-2 Gestaltung eines hybriden Zukunftspfads  | STEAM-Vision-Board, STEM-nahes Traumtagebuch, Reflexionen über Vorbilder        | Erstellte ein Vision-Board, das Design, Gemeinschaft und Technik integrierte; sah sich selbst im Bereich Social Design Coding                      |
| A | VWerteorientierte Planung, offene Erkundung                | Erstellung eines Aktionsplans, der alle Teile ihrer Identität berücksichtigt                           | 1-2 Zukunftsorientierte Entscheidungsfindung | Entscheidungsnavigationskarte, Future-Back-Planungstools, Priorisierungstabelle | Vorschlag eines Doppelstudiums und Erstellung eines Schulprojekts, das Technologie und Kunst verbindet<br>Feierlich, selbstbestimmt, reflektierend |

|   |                                                |                                                                                                                           |   |                                            |                                                                                                                                           |                                                                               |
|---|------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|--------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| M | Feierlich,<br>selbstbestimmt,<br>reflektierend | Formulierung<br>einer<br>selbstgeschaffene<br>n Identität und<br>Stärkung der<br>Autonomie über<br>ihre<br>Entscheidungen | 1 | Empowerment<br>through self-<br>definition | Empowerment durch<br>Selbstdefinition    Botschaft<br>an das zukünftige Ich,<br>öffentliche Weitergabe der<br>Vision, Fortschrittsanzeige | Lina schrieb: „Ich kann<br>mich entscheiden, ohne<br>mich selbst zu spalten.“ |
|---|------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|--------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|

Die 18-jährige Nia hat kürzlich ein Berufsbildungsprogramm abgebrochen, nachdem sie mit Selbstzweifeln und Orientierungslosigkeit zu kämpfen hatte. Jetzt ist sie motiviert, wieder eine Ausbildung aufzunehmen, um ihr Selbstvertrauen zurückzugewinnen und einen Beruf zu finden, der ihren Stärken und Lebenserfahrungen entspricht. Nia blüht in praktischen Pflegeberufen auf und interessiert sich besonders für praktische Innovationen im Gesundheitswesen.



|   | Trainerhaltung                                                       | Coaching-Ziele                                                                                                            | Anzahl und Schwerpunkt der Sitzungen                            | Werkzeuge                                                                                            | Anwendung in Nias Reise                                                                                            |
|---|----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| S | Traumasensibel, bestätigend, sicher                                  | Emotionale Genesung unterstützen; neue Bedeutung aus der Erfahrung des Schulabbruchs schaffen                             | 2-3<br>Verarbeitung des Bildungsverlusts                        | Anregungen zum Geschichtenerzählen, „Brief an mein früheres Ich“, Tool zur Überprüfung der Emotionen | Nia hat ihren Schulabbruch als Zeit der Neuorientierung und nicht als Misserfolg umgedeutet                        |
| T | Rekonstruktiv, auf Erinnerungen basierend, Überzeugungen bestätigend | Wiederherstellung der Verbindung zu realen Fähigkeiten, die auf MINT übertragbar sind (z. B. Organisation, Problemlösung) | 1-2<br>Benennung von Stärken aus dem Leben außerhalb der Schule | Persönliches Kompetenzinventar, Szenario-Mapping zur Pflege, Aufforderung „Was sehen andere?“        | Erkennen, wie sie ihre Fähigkeiten zur Problemlösung einsetzte, um ihre Familie während einer Krankheit zu pflegen |
| E |                                                                      |                                                                                                                           | 1-2                                                             |                                                                                                      |                                                                                                                    |
| A |                                                                      |                                                                                                                           |                                                                 |                                                                                                      |                                                                                                                    |
| M | Zukunftsorientiert, abgestützt, schrittweise                         | Aufteilung der Wiedereingliederung in überschaubare, vertrauensbildende                                                   | Wiedereinstiegsplanung & kleine Handlungsschritte               | Checkliste zur Übergangsbereitschaft, realistischer                                                  | Ziel gesetzt, wieder in Teilzeit in die berufliche                                                                 |

Maßnahmen  
Planung der  
Wiedereingliederung  
und kleine  
Handlungsschritte

Planungsplan,  
Vertrauens-Tracker

Bildung  
einzusteigen,  
und ein  
persönliches  
Projekt im  
Bereich  
nachhaltige  
Technologien  
gestartet

Die 21-jährige Fatima verließ die Universität mit Unsicherheit und Scham über ihren akademischen Werdegang. Jetzt erkundet sie berufliche Wege in der angewandten Technologie und hat den starken Wunsch nach Unabhängigkeit und Wiedergutmachung. Fatima interessiert sich sehr für digitale Fehlerbehebung, IT-Support und Cybersicherheit und beginnt zu erkennen, wie ihre alltäglichen technischen Kenntnisse zu einer zukünftigen Karriere werden können.



|   | Trainerhaltung                                  | Coaching-Ziele                                                                                                                               | Anzahl und Schwerpunkt der Sitzungen                                              | Werkzeuge                                                                                                                             | Anwendung in Fatimas Reise                                                                                |
|---|-------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| S | Nicht bewertend, narrative Heilung, Umdeutung   | Emotionale Heilung unterstützen und die Erzählung über akademisches Versagen umschreiben                                                     | 2-3<br>Die Scham über den Schulabbruch verarbeiten und Fähigkeiten neu definieren | Aufforderungen zum Umschreiben, Karte zur Dekonstruktion von Scham, Vergleich mit Vorbildern                                          | Fatima begann, ihren Schulabbruch als den Beginn eines besser auf sie zugeschnittenen Weges zu sehen      |
| T | Fähigkeitsorientiertes Umdeuten auf Systemebene | Validierung bestehender Fähigkeiten aus dem täglichen Umgang mit Technologie (z. B. Gewohnheiten im Bereich Cybersicherheit, Fehlerbehebung) | 1<br>Identifizierung versteckter MINT-Kompetenzen                                 | Bestandsaufnahme der technischen Lebenskompetenzen, Tracker für digitale Problemlösung, Aktivität zur Bestätigung durch Gleichaltrige | Erkennt, dass sie sich seit Jahren zu Hause mit IT beschäftigt – sieht dies nun als berufliches Potenzial |
| E |                                                 |                                                                                                                                              |                                                                                   |                                                                                                                                       |                                                                                                           |
| A | Aktionsplanung, Wiedereinstieg im Blick         | Programmwahl mit neuer Klarheit abstimmen; Berufsausbildung selbstbewusst erkunden                                                           | 1-2<br>Entdeckung des Weges und berufliche Neuorientierung                        | Berufliche Neuorientierung, MINT-Übergangskarte, Programm-Match-Blatt, Planer für Meilensteine des Selbstbewusstseins                 | Hat sich für eine Ausbildung in angewandter Technik eingeschrieben und die Entscheidung stolz             |

mit ihrer Familie  
geteilt

M

Helena, 21, arbeitet außerhalb des MINT-Bereichs, sucht aber nach einer sinnvolleren und flexibleren Karriere. Sie interessiert sich für Programmierung und Nachhaltigkeit und ist besonders begeistert vom Potenzial digitaler Tools, soziale Veränderungen voranzutreiben. Helena motiviert der Wunsch nach einer sinnvollen Arbeit, die ihren Werten entspricht, und sie erkundet derzeit, wie sie ohne technischen Hintergrund in den Bereich der grünen Technologien einsteigen kann.



|   | Trainerhaltung                                        | Coaching-Ziele                                                                                           | Anzahl und Schwerpunkt der Sitzungen                    | Werkzeuge                                                                                                  | Anwendung in Helenas Reise                                                                                                     |
|---|-------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| S | Explorativ, zukunftsorientiert, identitätsbestätigend | Unzufriedenheit anerkennen und neue Interessen benennen (z. B. Programmieren für einen bestimmten Zweck) | 2<br>Unzufriedenheit und neue Ziele benennen            | „Gegenwart vs. Zukunft“-Karte, Identitäts-Tagebuch, Unzufriedenheitsinventar                               | Helena erkannte, dass ihr Interesse nicht nur der Technik galt, sondern auch deren Einsatz zur Lösung realer sozialer Probleme |
| T |                                                       |                                                                                                          | 1-2                                                     |                                                                                                            |                                                                                                                                |
| E | Fantasievoll, integrierte digitale Tools              | Erforsche Bereiche wie nachhaltige Technologie aus sozialer Perspektive                                  | Verständnis von grüner Technologie und Programmierwegen | Einführung in die Programmier-Sandbox, STEAM-Vorbildkartierung, Projekt-Brainstorming-Blätter              | Entwickelte eine Projektidee zur digitalen Erfassung des Wasserverbrauchs für ihre Gemeinde                                    |
| A |                                                       |                                                                                                          |                                                         |                                                                                                            |                                                                                                                                |
| M | Praktisch, zweckorientiert, ermutigend                | Selbstbewusster erster Schritt mit sichtbaren Fortschritten                                              | 1<br>Erstes Projekt und Einstieg in den Kompetenzaufbau | Plan zur Verbesserung digitaler Kompetenzen, Checkliste für Mikro-Ziele, Tipps zum Aufbau eines Portfolios | Anmeldung für einen Einführungskurs in das Programmieren und Veröffentlichung des Projekts online als Vorzeigeprojekt          |



### 3.2 Wie wird das STEAM-Modell bei den Coaching-Prozess angewendet?

Wie in Abschnitt 2.2 dargelegt, richtet sich das Coaching nach der Bereitschaft, den Zielen und dem emotionalen Kontext jedes einzelnen Coachees. Die Phasen sind als flexible Coaching-Räume gedacht, nicht als starre Schritte. Aus diesem Grund decken einige Personas nicht alle Phasen ab:

#### • Unterschiedliche Ausgangspunkte

Jeder Coachee beginnt seine Reise in einer einzigartigen emotionalen oder kognitiven Phase. Carla beispielsweise beginnt mit dem Bedürfnis, ihren Perfektionismus und ihre Ängste in den Griff zu bekommen, weshalb die frühen Phasen (S-T-E) für sie am relevantesten sind. Fatima kommt mit starkem Interesse an Technik, aber auch mit tiefem Schamgefühl zu uns, sodass sich die Arbeit auf die Neugestaltung ihrer Identität und die Aktivierung ihrer Handlungsfähigkeit (T-A) konzentriert.

#### • Kontextuelles Coaching, kein normatives

Das Ziel ist nicht, „das Modell zu vervollständigen“, sondern die Lernenden dort abzuholen, wo sie stehen, und von diesem Punkt aus sinnvoll weiter zu gehen. Joana brauchte keine vollständige „Move Forward“-Phase, da sich ihre Reise mehr auf die Sinnfindung in der „Explore STEAM“-Phase konzentrierte. Lina übersprang „Trace Strengths“, da nicht ihr Selbstvertrauen das Problem war, sondern ihr Identitätskonflikt.

#### • Die Tiefe der Phasen variiert je nach individueller Entwicklung

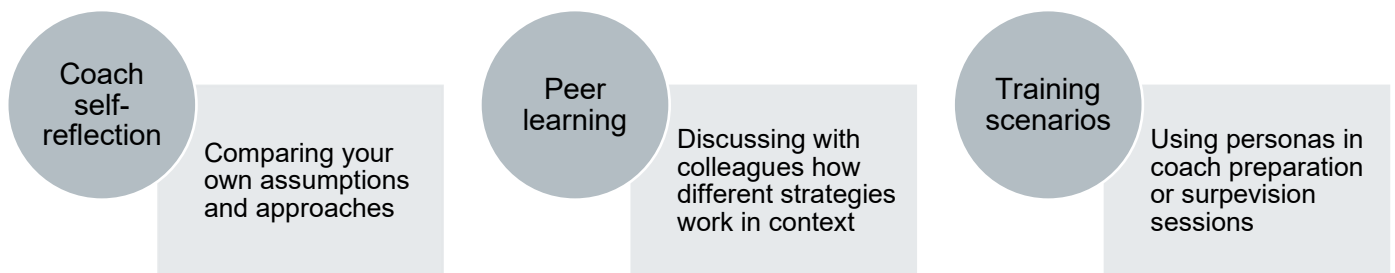
Einige Coachees verbringen möglicherweise mehr Zeit in einer Phase (z. B. „Start with self“) und nur kurz in einer anderen (z. B. „Move Forward“), je nach Selbstvertrauen, vorheriger Erfahrung mit MINT, kultureller oder emotionaler Bereitschaft oder Dringlichkeit der Entscheidungsfindung.

#### • Zeitliche und sitzungsbezogene Einschränkungen

In realen Coaching-Szenarien durchlaufen nicht alle Lernenden einen längeren Coaching-Prozess. Einige absolvieren möglicherweise nur insgesamt 3–4 Sitzungen, was bedeutet, dass sich die Coaches auf die dringendsten oder wirkungsvollsten Phasen konzentrieren.

### 3.3 How can I use these journeys to deepen my own coaching practice?

Diese Beispiel-Coaching-Verläufe sind ideal für:



Coaches können die folgenden Reflexionsfragen nutzen, um ihr Selbstbewusstsein zu vertiefen, die Auswirkungen ihrer Coaching-Haltung zu untersuchen und ihre Strategien anzupassen, um verschiedene Lernende auf ihrem Weg durch MINT-Fächer besser zu unterstützen.

Welches Vorbild spricht die von Ihnen betreuten Lernenden am meisten an? Warum?

- Welche Aspekte ihres Hintergrunds, Verhaltens oder ihrer Denkweise kommen Ihnen bekannt vor?
- Gibt es bestimmte Hindernisse oder Motivationen, die die Realität Ihrer Lernenden widerspiegeln?

Was würden Sie in ihrem Kontext ähnlich oder anders machen?

- Würden Sie verschiedene Phasen des STEAM-Modells priorisieren?
- Wie würden kulturelle oder institutionelle Kontexte Ihren Ansatz beeinflussen?

Wie beeinflussen Ihre eigenen Erfahrungen oder Annahmen Ihre Coaching-Strategie?

- Gibt es Momente, in denen Sie dazu neigen, zu viel zu lenken oder zu wenig zu fordern?
- Wie beeinflussen Ihre Werte die Art und Weise, wie Sie Erfolg oder Zugehörigkeit im MINT-Bereich definieren?

Welche Coaching-Haltungen fallen Ihnen leicht – und welche erfordern mehr bewusstes Handeln?

- Fühlen Sie sich mit reflektierenden oder handlungsorientierten Instrumenten wohler?
- Wie schaffen Sie ein Gleichgewicht zwischen Freiraum lassen und den Lernenden voranbringen?

Welche Identitäten, Geschichten oder Denkweisen stellen Ihre Coaching-Gewohnheiten infrage?

- Wie reagieren Sie, wenn ein Lernender sich gegen Reflexion sträubt oder uninteressiert wirkt?
- Gibt es Erzählungen von Coachees, die Ihnen unangenehm sind – und warum?

Wie könnten sich Ihre Vorurteile subtil in Ihren Tools, Ihrer Sprache oder Ihrem Tempo zeigen?

- Nehmen Sie aufgrund von Leistungen an, dass jemand technisches Interesse hat?
- Sind Sie unbewusst bestimmender gegenüber Lernenden, die an sich selbst zweifeln?

Was haben Sie aus dem Coaching einer Person gelernt, die sich stark von Ihnen unterschieden hat?

- Was haben Sie aufgrund dieser Erfahrung angepasst oder überdacht?
- Wie hat das Ihre Vorstellung davon verändert, wie „Wachstum“ oder „Erfolg“ aussehen können?

Wie unterstützen Sie Lernende, die langsam vorankommen, Rückschritte machen oder Entscheidungen vermeiden?

- Welche Strategien helfen Ihnen, in solchen Phasen geduldig und unterstützend zu bleiben?
- Wie definieren Sie Fortschritt in nichtlinearen Lernprozessen neu?

## Abschnitt 4. Mit welchen Fragen kann ich Mädchen und Frauen durch die einzelnen Phasen begleiten?



Dieser Abschnitt bietet einen praktischen Katalog mit Coaching-Fragen, die auf jede Phase der STEAM-Methodik abgestimmt sind. Diese Fragen sollen zum Nachdenken anregen, die Identität an die Oberfläche bringen und inklusive, geschlechtersensible Coaching-Gespräche im STEM-TVET-Kontext unterstützen.

## 4.1. Starte mit dir Selbst

### Allgemeine Überlegungen

- Wann fühlst du dich am meisten wie du selbst?
- Kannst du einen Moment beschreiben, in dem du stolz warst, nicht wegen deiner Ergebnisse, sondern wegen deiner Anstrengungen?
- Welche Geschichte würdest du erzählen, damit jemand dich besser versteht?
- Wann bist du am konzentriertesten oder am meisten in etwas vertieft?
- Was machst du gerne alleine, wodurch du dich stark fühlst?
- Wie würdest du dich vorstellen, wenn du deine Schule nicht erwähnen müsstest?

### MINT/ TEVET-spezifische Kontexte

- Gab es schon einmal einen Moment, in dem es Ihnen Spaß gemacht hat, ein Problem zu lösen oder etwas zu bauen?
- Welche Fragen stellst du gerne im Unterricht und welche hältst du zurück?
- Wann bist du neugierig, auch wenn du dir unsicher bist?
- Bei welchen Aufgaben in der Schule verlierst du das Zeitgefühl?
- Hast du jemals etwas repariert oder herausgefunden, ohne dass dir jemand gesagt hat, wie es geht?
- Welche Themen oder Werkzeuge machen dich neugierig, auch wenn du sie noch nicht ausprobiert hast?

### Geschlechtsspezifische Betrachtung

- Wann hast du dich in einer Lernumgebung „fehl am Platz“ gefühlt und warum?
- Welche Vorstellungen über MINT hast du von anderen (Familie, Medien, Lehrern) übernommen?
- Was wäre nötig, damit du dich in MINT zu Hause fühlst?
- Für wen ist MINT deiner Meinung nach „gedacht“? Woher kommt diese Vorstellung?
- Was müsste sich ändern, damit MINT für Mädchen wie du attraktiver wird?
- Hat dich jemals jemand unterschätzt? Wie hast du dich dabei gefühlt?
- Welche Art von Unterstützung hilft dir, dich zu äußern, wenn du unsicher bist?
- Was würde dir helfen, dich in einem MINT-Lernumfeld gesehen oder verstanden zu fühlen?

## 4.2. Stärken erkennen

### Allgemeine Überlegungen

- Was fällt dir von Natur aus leicht, auch wenn du es nicht immer bemerkst?
- An welche Komplimente von anderen erinnerst du dich?
- Wofür verlassen sich deine Freunde oder deine Familie auf dich?
- Was fällt dir leicht, womit andere manchmal Schwierigkeiten haben?
- Was macht dich stolz, auch wenn es niemand sonst bemerkt?
- Wann fühlst du dich „in deinem Element“?

### MINT/ TEVET-spezifische Kontexte

- Hast du schon einmal jemandem geholfen, etwas Technisches zu verstehen?
- Was fällt anderen schwer, was dir leicht fällt?
- Wann hast du schon einmal mit Beharrlichkeit ein Problem gelöst?
- Hast du schon einmal etwas verbessert oder einen Prozess vereinfacht?
- Welche technischen oder praktischen Aufgaben wiederholst du gerne?

- Erklärst du gerne, wie Dinge funktionieren? Was für Dinge?

#### Geschlechtsspezifische Betrachtung

- Wurden deine Stärken jemals übersehen oder abgetan, und warum?
- Welche deiner Eigenschaften sind deiner Meinung nach in MINT-Fächern wichtig, auch wenn andere das nicht so sehen?
- Wie würdest du deine Stärken beschreiben, wenn du keine Angst hättest, „zu viel“ oder „nicht genug“ zu sein?
- Wann fühlst du dich unter Druck gesetzt, dich auf eine bestimmte Weise zu verhalten – insbesondere in technischen Bereichen?
- Hältst du manchmal Ideen zurück, weil du dir nicht sicher bist, wie sie aufgenommen werden?
- Inwiefern haben deine Stärken anderen geholfen, auch wenn du das damals nicht bemerkt hast?
- Welche Botschaften hast du darüber erhalten, dass du „zu viel“ oder „nicht genug“ bist?
- Was ist etwas an dir, das du erst seit kurzem zu schätzen gelernt hast?

### 4.3. STEAM entdecken

#### Allgemeine Überlegungen

- Welche Zukunftsperspektiven begeistern dich, auch wenn sie noch in weiter Ferne liegen?
- Welche Themen oder Anliegen liegen dir besonders am Herzen?
- Wenn du deinen Traumjob gestalten könntest, wie würde dieser aussehen?
- Welche Probleme würdest du gerne mithelfen zu lösen?
- Wo könnten deine Ideen deiner Meinung nach etwas bewirken?
- Welche Fragen beschäftigst du gerne, auch außerhalb der Schule?

#### MINT/ TEVET-spezifische Kontexte

- Kennst du jemanden, der im MINT-Bereich arbeitet? Was bewunderst du an seinem Werdegang (oder was nicht)?
- Wofür könnte Technologie deiner Meinung nach in deiner Gemeinde eingesetzt werden?
- Wie würdest du deine Kreativität in einem wissenschaftlichen oder technischen Umfeld einsetzen?
- Wenn du jemanden im MINT-Bereich begleiten könntest, wer wäre das und warum?
- An welcher Art von Erfindung oder Innovation würdest du gerne mitwirken?

#### Geschlechtsspezifische Betrachtung

- Wenn du dir einen MINT-Fachmann vorstellst, wer kommt dir da in den Sinn? Wo passt du in dieses Bild?
- Wie fühlst du dich als „einziges Mädchen“ in einem Raum und welche Unterstützung würde dir helfen?
- Was wäre nötig, damit du dich in MINT zu gehörig fühlst?
- Hast du jemals gedacht: „Leute wie ich machen so etwas nicht“? Woher kommt dieser Gedanke?

- Was würde dir helfen, dir selbst treu zu bleiben, während du eine MINT-Karriere verfolgst?
  - Welche Veränderungen würdest du dir in MINT-Bereichen wünschen?
  - Wer inspiriert dich – auch wenn diese Person nicht aus dem Bereich Wissenschaft oder Technik kommt?
- How can STEM be more inclusive or imaginative?

#### 4.4. Handlungsfähigkeit aktivieren

##### Allgemeine Überlegungen

- Was ist ein kleiner Schritt, den du diese Woche machen könntest, um voranzukommen?
- Welche Entscheidung fühlt sich aufregend an und welche fühlt sich sicher an?
- Wann hast du etwas Mutiges getan, auch wenn es sich nicht perfekt angefühlt hat?
- Wann hast du das Gefühl, die größte Kontrolle über deine Zeit oder Energie zu haben?
- Was hilft dir bei Entscheidungen, wenn du nicht weiterkommst?
- Was hast du darüber gelernt, wie du am besten arbeitest?

##### MINT/ TEVET-spezifische Kontexte

- Welcher STEM-Weg oder welche Ausbildungsmöglichkeit klingt interessant und was hält Sie davon ab?
- Wie möchtest du deine Fähigkeiten ausbauen (praktisch, projektbezogen, akademisch)?
- Welche technischen Umgebungen geben dir Energie, welche zehren an deinen Kräften?
- Gibt es ein STEM-Thema oder -Werkzeug, das du gerne erkunden würdest, aber noch nicht ausprobiert hast?
- Welche Art von MINT-Aktivität würdest du gerne ausprobieren, nur zum Spaß?
- Wie könntest du einen Lernweg ausprobieren, bevor du dich vollständig darauf festlegst?

##### Geschlechtsspezifische Betrachtung

- Wie würdest du für das eintreten, was du willst, in einem Umfeld, in dem deine Stimme neu ist?
- Wie würde es aussehen, einen Weg zu wählen, der nicht erwartet wird, und wie würdest du deine Entscheidung verteidigen?
- Wen möchtest du an deiner Seite haben, wenn du deinen nächsten Schritt machst?
- Welchen Teil deiner Identität möchtest du mitnehmen, wenn du voranschreitest?
- Was hat dir geholfen, motiviert zu bleiben, wenn es schwierig wurde?
- Wann hast du dich selbst überrascht, indem du deinem eigenen Weg gefolgt bist?
- Welche Erlaubnis musst du dir selbst geben?
- Was bedeutet es für dich, „deinen eigenen Weg zu gehen“?

#### 4.5. Weitergehen

##### Allgemeine Überlegungen

- Was hast du durch diesen Prozess über dich selbst gelernt?
- Was glaubst du heute, was du früher nicht geglaubt hast?

- Wenn dein früheres Ich dich jetzt sehen könnte, was würde es sagen?
- Was würdest du jemandem sagen, der gerade seine STEM-Karriere beginnt?
- Auf welchen Teil deiner Entwicklung bist du besonders stolz?
- An was möchtest du dich an schwierigen Tagen erinnern?

#### MINT/ TEVET-spezifische Kontexte

- Wie sprichst du heute über deine Fähigkeiten oder Interessen im Vergleich zu deinen Anfängen?
- Inwiefern lebst du deine STEM-Identität bereits?
- Was wirst du weiterhin tun, um mit dem, was für dein Lernen wichtig ist, in Verbindung zu bleiben?
- Wie fühlst du dich heute damit, als „STEM-Person“ angesehen zu werden?
- Welche STEM-Stärken oder -Erfahrungen würdest du in dein persönliches Portfolio aufnehmen?
- Wie kannst du deine Fortschritte auf eine Weise feiern, die dir sinnvoll erscheint?

#### Geschlechtsspezifische Betrachtung

- Wie hat sich deine Sichtweise auf Frauen in MINT-Berufen verändert?
- Welche Geschichte möchtest du anderen erzählen, wenn sie jemanden wie dich treffen?
- Welcher Teil deiner Identität wird dir helfen, dich in Bereichen zu behaupten, in denen du dich möglicherweise noch unterrepräsentiert fühlst?
- Welchen Rat würdest du deinem jüngeren Ich in Bezug auf MINT-Berufe oder Selbstvertrauen geben?
- In welchen Bereichen oder Teams möchtest du in Zukunft tätig sein?
- Was würde dir das Gefühl geben, in der nächsten Phase deiner Reise unterstützt zu werden?
- Wie sieht Erfolg für dich derzeit aus?
- Wie wirst du weiterhin deine Stimme erheben – auch wenn es riskant erscheint?

## Abschnitt 5. Wie kann ich effektive STEAM-Coaching-Sitzungen planen und durchführen?



Dieser Abschnitt bietet das praktische Rückgrat der Sitzungsplanung und stellt Tools, Vorlagen und reflektierende Ressourcen bereit, die den Coachees dabei helfen, von der Absicht zur Umsetzung in der realen Welt zu gelangen.

## 5.1. Welche Tools helfen mir bei der Planung der CoachingSitzungen in den einzelnen Phasen?

Hier finden Coaches Planungstools für jede Phase des STEAM-Coachings, die ihnen helfen, ihre Sitzungen zu strukturieren, durchzuführen und zu verfolgen. Diese Vorlagen sind flexibel und sollten an den Stil des Coaches, die Bedürfnisse des Coachees und den Sitzungskontext angepasst werden:

### ☑ Tool 1. Vorlage für eine Coaching-Vereinbarung (Coaching-Vertrag)

Nutzen Sie dieses Tool, um zu Beginn des Coachings klare Erwartungen und Grenzen mit dem Coachee zu vereinbaren. Gehen Sie diese Vereinbarung vor der ersten oder zweiten Sitzung gemeinsam durch. Erarbeiten Sie bei Bedarf Ergänzungen. Passen Sie Ton und Sprache an jüngere Lernende oder informelle Situationen an.

### ☑ Tool 2. Vorlage zur Planung von Coaching-Sitzungen

Verwenden Sie diese Vorlage, um eine Coaching-Sitzung zu skizzieren, die auf eine bestimmte Phase des STEAM-Coaching-Modells abgestimmt ist. Füllen Sie pro Phase eine Zeile aus, um die Ziele, Aktivitäten, Materialien und erwarteten Herausforderungen der Sitzung zu erläutern. Dieses Tool unterstützt Kontinuität und Kohärenz über alle Coaching-Phasen hinweg.

### ☑ Tool 3. Coaching-Sitzungsprotokoll

Nutzen Sie dieses Tool, um den Fokus jeder Sitzung zu verfolgen, den Lernfortschritt zu dokumentieren und Ihre Coaching-Haltung und -Effektivität zu reflektieren. Füllen Sie dieses Protokoll unmittelbar nach jeder Sitzung aus. Sie können es nutzen, um Muster bei den Coachees zu erkennen, sich auf die nächste Sitzung vorzubereiten und Supervisionsgespräche zu unterstützen.

## Coaching-Vertrag zwischen

[Coach Name] und [Coachee Name]

### Zweck des Coachings:

Unterstützung von Reflexion, persönlichem Wachstum und fundierter Entscheidungsfindung im Zusammenhang mit Lernen und MINT-/Berufsbildungsidentität.

### Dauer und Häufigkeit:

Die Sitzungen finden [X] Mal über [X] Wochen/Monate statt.

### Was dich erwartet:

Der Coach wird:

- einen sicheren Raum bieten, in dem du nicht beurteilt wirst
- strukturierte Hilfsmittel einsetzen, um dich auf deinem Weg zu unterstützen
- Diskussionen vertraulich behandeln (außer wenn die Sicherheit gefährdet ist)

### Der Coachee erklärt sich damit einverstanden:

- Offen und ehrlich kommunizieren
- Pünktlich zu den Sitzungen erscheinen
- Zwischen den Sitzungen mithilfe der bereitgestellten Tools reflektieren

### Vertraulichkeitsklausel (optional):

Alle weitergegebenen Informationen werden vertraulich behandelt, es sei denn, es bestehen Bedenken hinsichtlich der Sicherheit oder es besteht die Gefahr einer Schädigung.

### Unterschriften

Coach: \_\_\_\_\_ Datum: \_\_\_\_\_

Coachee: \_\_\_\_\_ Datum: \_\_\_\_\_

# Planung von Coaching-Sitzungen

|   | Sitzungsziel | Aktivitäten & Tools | Anmerkungen und Anpassungen des Coaches |
|---|--------------|---------------------|-----------------------------------------|
| S |              |                     |                                         |
| T |              |                     |                                         |
| E |              |                     |                                         |
| A |              |                     |                                         |
| M |              |                     |                                         |

## Protokoll der Coaching-Sitzung

|                    |              |
|--------------------|--------------|
| Coach:             | Coachee:     |
| Sitzung n°, Datum: | STEAM phase: |

### Wichtige diskutierte Themen

### Bemerkenswerte Beobachtungen / Verhaltensänderungen

### Reflexionen des Coaches

### Geplante Folgemaßnahmen / nächste Schritte

### Fragen / Anliegen, die zu beobachten sind

## 5.2. Wie kann ich Coachees dabei unterstützen, über ihre Fortschritte nachzudenken?

Dieser Teil bietet Tools für den Coachee, die reflektierendes Lernen, emotionale Einsicht und Identitätsentwicklung während des gesamten STEAM-Coachings fördern. Diese Ressourcen können während oder zwischen den Sitzungen genutzt und an Alter, Coaching-Stil oder Lernumgebung angepasst werden.

### ☑ Tool 4: Sitzungsprotokoll für Coachees

Hilft Coachees, ihre Sitzungen, behandelten Themen, Schlüsselmomente und Reflexionen im Laufe der Zeit zu dokumentieren. Es fördert Kontinuität und Eigenverantwortung, insbesondere bei längeren Coaching-Zeiträumen oder beim Arbeiten auf ein bestimmtes Trainings- oder Lernziel.

### ☑ Tool 5: Reflexionsarbeitsblatt für Coachees

Hilft Coachees, wichtige Erkenntnisse und nächste Schritte direkt nach einer Coaching-Sitzung festzuhalten; unterstützt Pausen, Verarbeitung und selbstgesteuerte Reflexion mithilfe von schriftlichen, zeichnerischen oder mündlichen Hinweisen.

### ☑ Tool 6: Aktionsplaner für Coachees

Hilft Coachees, ihre Ziele im Laufe der Zeit in überschaubare Schritte aufzuteilen, ihren Fortschritt zu verfolgen und im gesamten STEAM-Coaching-Bereich Rechenschaft abzulegen.

### ☑ Tool 7: Vorlage für ein reflektierendes Tagebuch

Zur Unterstützung einer tieferen persönlichen Reflexion und emotionalen Verarbeitung zwischen den Sitzungen; ermutigt die Coachees, aufkommende Erkenntnisse, Zweifel oder Bestätigungen in ihrem eigenen Tempo und mit ihrer eigenen Stimme zu erkunden.

### ☑ Tool 8: Aufforderung zur Selbstvisualisierung in der Zukunft

Hilft den Coachees, sich die Version ihrer selbst vorzustellen und zu beschreiben, die sie in Ausbildung oder Beruf anstreben; unterstützt die Identitätsbildung und die langfristige Zielsetzung.

☑ **Tool 9: Aufforderungen zur Neuformulierung**

Unterstützt die Coachees dabei, einschränkende Überzeugungen oder innere Narrative rund um MINT und Identität neu zu formulieren. Hilft, „Ich kann nicht“ in „Ich werde es“ zu verwandeln.

☑ **Tool 10: Ampel-Vertrauenstracker**

Ermöglicht eine schnelle Selbsteinschätzung von Selbstvertrauen, Bereitschaft oder Zweifeln mithilfe von Rot-Gelb-Grün-Signalen; fördert emotionales Bewusstsein und Selbstregulierung.

☑ **Tool 11: Zeitleistenskizze des Fortschritts**

Hilft Coachees, ihren Weg visuell darzustellen und wichtige Wendepunkte, Rückschläge oder Identitätswechsel zu notieren. Nützlich, um das Wachstum über verschiedene Phasen hinweg zu verfolgen und zukünftige Maßnahmen zu planen.

☑ **Tool 12: Checkliste zur phasenbasierten Selbsteinschätzung**

Ermöglicht den Coachees, am Ende jeder STEAM-Phase über ihren Fortschritt, ihr Selbstvertrauen und ihre Denkweise nachzudenken; unterstützt den klaren Übergang zum nächsten Schritt.

☑ **Tool 13: STEM-Identitäts-Schnappschuss**

Hilft den Coachees, zu artikulieren, wie sie sich selbst in Bezug auf STEM an verschiedenen Punkten der Reise sehen; verfolgt Änderungen in der Selbstwahrnehmung und Zugehörigkeit.

## Protokoll des Coachees

|                    |          |
|--------------------|----------|
| Coach:             | Coachee: |
| Datum der Sitzung: |          |

### Wichtigste Erkenntnisse

|  |
|--|
|  |
|--|

### Herausforderungen

|  |
|--|
|  |
|--|

### Besprochene Strategien

|  |
|--|
|  |
|--|

### Maßnahmen zur Umsetzung

Machen Sie sich hier Notizen zu den Dingen, die Sie nach dieser Sitzung ausprobieren, üben oder erkunden möchten. Verwenden Sie die Vorlage „Aktionsplan für Coachees“, um zu skizzieren, wann und wie Sie die einzelnen Schritte umsetzen werden.

|  |
|--|
|  |
|--|

### Fragen zur weiteren Untersuchung

|  |
|--|
|  |
|--|

## Arbeitsblatt zur Reflexion für Coachees

|                                          |                         |
|------------------------------------------|-------------------------|
| Datum der Sitzung:                       | Coaching Phase (STEAM): |
| Was ist mir heute besonders aufgefallen? |                         |

Eine Herausforderung, die mir aufgefallen ist oder die ich benannt habe:

|  |
|--|
|  |
|--|

Worauf ich stolz bin (egal ob groß oder klein):

|  |
|--|
|  |
|--|

Was ich als Nächstes ausprobieren oder erkunden möchte:

|  |
|--|
|  |
|--|

## Aktionsplaner für Coachees



*Listen Sie Ihre Maßnahmen auf (basierend auf Erkenntnissen oder Zielen aus der Sitzung) und markieren Sie dann die Wochen, in denen Sie an den einzelnen Maßnahmen arbeiten möchten. Fügen Sie Notizen oder Häkchen hinzu, um den Fortschritt zu verfolgen.*

| Handlungsschritt                        | Woche 1<br>Datum: | Woche 2<br>Datum: | Woche 3<br>Datum: | Status/Notizen      |
|-----------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|---------------------|
| z.B.: Interview mit STEM Vorbild        |                   |                   |                   | für Woche 2 geplant |
| z.B.: Selbstbewusstseinstagebuch führen |                   |                   |                   | laufend             |
|                                         |                   |                   |                   |                     |

(bei Bedarf weitere Zeilen hinzufügen)

| Tipps für Coaches                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Tipps für die Coachees                                                                                                                                                                                                                                                        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verwenden Sie dies während der Phase "Handlungsfähigkeit aktivieren" oder „Weitergehen“.</li> <li>• Erstellen Sie den Plan gemeinsam auf der Grundlage dessen, was für den Coachee am wichtigsten ist.</li> <li>• Lassen Sie Raum für Anpassungen je nach Tempo, Lebensumständen oder Interessenverschiebungen.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Du kannst die Wochen, in denen du Maßnahmen ergreifen möchtest, schattieren, mit einem Häkchen ✓ markieren oder mit anderen Zeichen/Farben kennzeichnen. Verwende „Status/Notizen“, um zu reflektieren, was passiert ist.</li> </ul> |

## Reflektierendes Tagebuchschreiben



*Verwende diese Tagebuchseite, wenn etwas Wichtiges passiert – eine Entdeckung, ein Zweifel oder eine Entscheidung.*

Heute habe ich über Folgendes nachgedacht:

Wie ich diese Woche über MINT, das Lernen oder mich selbst empfunden habe:

Etwas, das mich überrascht oder herausgefordert hat:

Was ich von diesem Moment festhalten möchte:

Eine Frage zu meiner Zukunft

## Zukunftsvisualisierung



*Verwende kreative Formate – schreiben, zeichnen, Mindmaps erstellen. Beginnen Sie mit Fantasie, nicht mit Einschränkungen.*

### *In fünf Jahren...*

Wo bist du?

Woran arbeitest du gerade oder was lernst du gerade?

Wie fühlst du dich, wenn du über deine Arbeit sprichst?

Was hat dir dabei geholfen, zu diesem Punkt zu kommen?

Was würdest du deinem jüngeren Ich heute sagen?

Welche Schritte wirst du unternehmen, um diese Traumversion von dir zu erreichen? Entwirf konkrete Maßnahmen mithilfe des Coachee-Aktionsplaners.

## Aufforderung zur Neufassung



*Verwende es während der ersten Sitzungen oder in Momenten des Zweifels*

Eine Überzeugung, die ich über mich selbst oder MINT habe, ist:

Woher dieser Glaube meiner Meinung nach stammt:

Wie mich dieser Glaube zurückgehalten hat:

Eine neue Geschichte, die ich über mich erzählen möchte, ist:

Eine kleine Handlung, die zu meiner neuen Geschichte passt:

## Ampel-Vertrauensbarometer



*Vor/nach den Sitzungen oder zur Überprüfung der Motivation verwenden*

*Wähle eine Farbe, die deine heutige Stimmung widerspiegelt:*

Datum



Nicht zuversichtlich

☐

Unsicher, gemischt

☐

Zuversichtlich und bereit

☐

Was löst dieses Gefühl heute bei dir aus?

Was würde dir helfen, dich um eine Farbe nach vorne zu bewegen?

Was ist eine Sache, die bereits gut funktioniert?

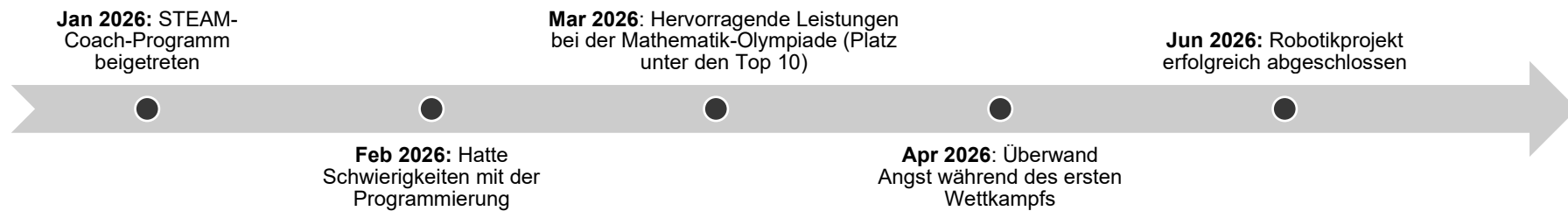
## Entwurf des Fortschrittsplans



*Zeichne eine horizontale Linie. Markiere wichtige Wendepunkte, Erfolge, Zweifel und Lernerfahrungen.*

Beispiel:

### Erfolge & Wendepunkte



### Challenges and learning moments

Ausgangspunkt:

Wo warst du am Anfang?

Meilensteine auf dem Weg dorthin:

Welche Momente, Entscheidungen oder Überlegungen sind besonders hervorzuheben?

Wo ich gerade bin:

Was mich auf diesem Weg mit Stolz erfüllt:

A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for the user to write their reflection on what they are proud of during their journey.

Der nächste Schritt, den ich unternehmen möchte (nutze den Coachee-Planer, um konkrete Schritte zu unternehmen, um dies zu erreichen)

A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for the user to write their next steps using the Coachee-Planer.

## Phasenbasierte Checklisten zur Selbstbewertung



*Verwende diese Checkliste gemeinsam mit deinem Coach oder selbstständig.*

abgeschlossene STEAM Phase;

### Dinge, die ich gelernt oder erforscht habe:

- ☐ Ich habe etwas Neues über mich selbst entdeckt.
- ☐ Ich habe eine kleine Entscheidung getroffen oder eine kleine Veränderung vorgenommen.
- ☐ Ich stand vor einer Herausforderung und habe weitergemacht.
- ☐ Ich habe Unterstützung oder Bestätigung gefunden.
- ☐ Ich habe etwas außerhalb meiner Komfortzone ausprobiert.

### Wie bereit fühle ich mich, weiter zu gehen?

- ☐ Noch nicht – ich brauche mehr Zeit.
- ☐ Ein bisschen – ich denke noch darüber nach.
- ☐ Bereit – Los geht's!

### Eine Sache werde ich mitnehmen:

## STEM-Identität – Momentaufnahme



*Führe dies während des Coaching-Prozesses dreimal durch.*

Datum

Sitzung:

Was bedeutet MINT für mich derzeit?

Sehe ich mich selbst in MINT? Warum oder warum nicht?

Welche Art von Arbeit oder Lernen begeistert mich am meisten?

Was hat sich seit dem letzten Mal geändert?



### 5.3. Wie kann ich Coaching-Risiken vorhersehen und effektiv darauf reagieren?

Hier finden Coaches ein Planungstool zur Erkennung und Bewältigung häufiger Coaching-Risiken wie emotionalem Widerstand, Desinteresse oder Vertrauensverlust – insbesondere bei der Unterstützung von Mädchen und Frauen in MINT-Berufsbildungssituationen. Das Tool hilft Coaches, frühe Signale zu erkennen und geschlechtersensible Minderungsstrategien strukturiert und durchdacht anzuwenden.

#### ☒ Tool 14: Coaching Risiken- und Maßnahmenplaner

Nutzen Sie dieses Tool, um potenzielle Risiken (z. B. mangelndes Selbstvertrauen, Stereotypenbedrohung, plötzliche Abkehr) zu identifizieren und proaktive Strategien zu entwickeln. Es hilft Coaches, die emotionale Stimmung jeder Phase zu reflektieren, die Bedürfnisse der Coachees zu antizipieren und reaktionsfähig statt reaktiv zu bleiben. Dieses Tool kann vor einer Sitzung ausgefüllt oder zur Nachbesprechung verwendet werden, wenn sich eine Sitzung „falsch“ angefühlt hat.

## Coaching Risiken- und Maßnahmenplaner

### S

#### 1. Phase : Starte mit dir selbst

##### Risiken

Coachee unterdrückt oder minimiert Identitätskonflikte

Oberflächliche Überzeugungen dominieren (z. B. „Ich bin einfach kein Technikmensch“).

Der Coach verstärkt das binäre Denken.

Emotionales Zurückziehen oder Vermeiden

##### Risikominderungsstrategie

- Normalisieren Sie langsame Anlaufzeiten. Betonen Sie: Du kannst entscheiden, wie viel und wann du etwas mitteilst.
- Relationale Coaching-Instrumente einsetzen
- Stellen Sie reflektierende Fragen: „Woher kommt diese Überzeugung?“
- Alternative Narrativen durch Vorbilder oder Fallbeispiele einführen.
- Vermeiden Sie es, Identität als Entweder-oder darzustellen. Bestätigen Sie gemischte Rollen: „Man kann logisch und kreativ sein – MINT braucht beides.“
- Bestätigen Sie den Widerstand behutsam: „Es ist in Ordnung, wenn du dir dabei unsicher bist.“
- Bieten Sie Metaphern oder nonverbale Hilfsmittel an (Zeichnungen, Zeitachsen, Symbole).

### T

#### 2. Phase: Stärken erkennen

##### Risiken

Coachee spielt Stärken herunter oder lenkt Lob um

Es werden nur akademische Stärken genannt.

Stärken ohne Bezug zu MINT-Fächern

##### Risikominderungsstrategie

- *Bestätigen Sie bestimmte beobachtete Eigenschaften:* „Mir ist aufgefallen, dass du sehr beharrlich bist – lass uns das näher betrachten.“
- *Verwenden Sie Hilfsmittel der dritten Person:* „Was würde dein\*e beste\*r Freund\*in sagen, worin du besonders gut bist?“
- *Erweitern Sie die Definition:* „Eine gute Zuhörer\*in oder Organisator\*in zu sein, ist auch im MINT-Bereich von großem Vorteil.“
- *Verknüpfen Sie Stärken mit technischen Kontexten:* „Problemlösung ist der Schlüssel zu

Der Trainer verstärkt unbeabsichtigt das Defizitdenken.

Programmierung, Design und Diagnose.“

- *Vergleichende Narrative neu formulieren:* „Schauen wir uns an, was funktioniert, statt an dem zu denken, was fehlt.“

## E

### 3. Phase : STEAM entdecken

#### Risiken

Der Coachee bekundet Desinteresse an MINT-Fächern.

Engstirnige Stereotypen tauchen wieder auf (z. B. „MINT ist nur etwas für kluge Leute“).

Der Trainer gibt zu viele Informationen oder leitet zu sehr.

Die Erforschung fühlt sich von der Identität losgelöst an.

#### Risikominderungsstrategie

- Das Desinteresse hinterfragen: „Was bedeutet MINT für dich gerade?“
- STEM durch kreative oder menschenzentrierte Perspektiven neu einführen.
- Verwenden Sie Beispiele aus der Praxis von vielfältigen Frauen in den Bereichen Technik, Design und Ingenieurwesen.
- Lassen Sie sich von der Neugierde des Coachees leiten. Fragen Sie: „Worüber möchtest du mehr erfahren?“
- Verbinden Sie MINT mit persönlichen Werten: „Welche Anliegen oder Themen liegen dir besonders am Herzen? Wie könnte MINT Teil der Lösung sein?“

## A

## 4. Phase: Handlungsfähigkeit aktivieren

## Risiken

Der Coachee setzt sich zu vage oder zu allgemeine Ziele.

Die Angst vor dem Scheitern blockiert das Engagement.

Externer Druck beeinflusst Ziele

Der Trainer drängt zu schnell zum Handeln.

## Risikominderungsstrategie

- Verwenden Sie die GROW-Modell-Fragen: „Was ist eine konkrete Sache, die du als Nächstes ausprobieren möchtest?“
- Benennen Sie die Angst: „Was hätte es zu bedeuten, wenn es nicht funktionieren würde?“
- Teilen Sie Ziele in kleine Schritte auf und bauen Sie nach und nach Selbstvertrauen auf.
- Umleitung zur intrinsischen Motivation: „Welcher Teil dieses Ziels ist wirklich dein Wunsch?“
- Denken Sie kurz darüber nach: „Welche Unterstützung brauchst du, bevor du handelst?“

## M

## 5. Phase: Weitergehen

## Risiken

Der Coachee verliert an Schwung oder Selbstvertrauen.

Unrealistische Erwartungen an den Erfolg

Der Trainer feiert Meilensteine übertrieben, ohne deren Tragfähigkeit zu prüfen.

Coachee löst sich nach einer erster Herausforderung von ihrer STEM-Identität

## Risikominderungsstrategie

- Rückschläge normalisieren: „Die meisten Menschen stoßen irgendwann auf Hindernisse – das macht deine Fortschritte nicht zunichte.“
- Knüpfen Sie an frühere Erfolge an.
- Den Fokus auf das Lernen legen, nicht auf die Ergebnisse: „Worauf bist du stolz, dass du es versucht hast, auch wenn es nicht wie geplant gelaufen ist?“
- Stellen Sie reflektierende Fragen: „Was hat dir geholfen, motiviert zu bleiben? Was könnte dir jetzt im Weg stehen?“
- Sich wieder auf die eigenen Stärken und Ziele besinnen: „Das macht dich nicht aus – es macht dich besser.“
- Nutzen Sie das Tagebuchschreiben, um Dinge zu verarbeiten und sich erneut zu verpflichten.

## Vorgeschlagene Tabelle für die Risikoplanung:

- Nutze die Spalte „Signale des Coachees“, um nicht nur große Reaktionen, sondern auch kleine Hinweise zu notieren.
- Halte immer inne und frag dich: Ist dieses Verhalten auf Sicherheit, Identität oder Überzeugungen zurückzuführen?
- Überprüfe deinen Plan zur Risikominderung nach der Umsetzung, um zu sehen, was sich verändert hat.
- Wenn nötig, nutze dieses Formular, um die Supervision durch Kollegen oder Coaching-Gespräche zu unterstützen.

| STEAM Phase | Potentielles Risiko | Signal des Coachees (Worte, Tonfall, Körpersprache) | unmittelbare Reaktion des Trainers | Geplante Minderungsstrategie (nächste Sitzung oder langfristig) | Könnte dies mit geschlechtsspezifischen Normen oder Identitätslücken im MINT-Bereich zusammenhängen? | Eskalation/ Weiterverfolgung erforderlich? |
|-------------|---------------------|-----------------------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
|             |                     |                                                     |                                    |                                                                 |                                                                                                      |                                            |
|             |                     |                                                     |                                    |                                                                 |                                                                                                      |                                            |
|             |                     |                                                     |                                    |                                                                 |                                                                                                      |                                            |
|             |                     |                                                     |                                    |                                                                 |                                                                                                      |                                            |

(bei Bedarf weitere Zeilen hinzufügen)

## Abschnitt 6. Wie verfolge ich den Fortschritt und bewerte die Wirkung im STEAM-Coaching?



Dieser Abschnitt bietet Tools zur Unterstützung kontinuierlicher Reflexion, Zielausrichtung und entwicklungsbezogenem Feedback in Coaching-Beziehungen. Diese Ressourcen sind sowohl für Coachees als auch für Coaches konzipiert und helfen, Wachstum zu visualisieren, Veränderungen der Denkweise aufzuzeigen und die Verantwortlichkeit während der gesamten STEAM-Reise zu stärken.

## 6.1. Wie kann ich den Fortschritt in den STEAM-Phasen überprüfen?

Dieser Teil des Ressourcenkits bietet Tools, mit denen Coaches die Entwicklung überwachen, aussagekräftiges Feedback sammeln und die Identitätsveränderungen der Coachees verstehen können. Insbesondere, wenn sich ihr Selbstvertrauen, ihre Stimme und ihre MINT-Selbstwahrnehmung weiterentwickeln.

### ☑ Tool 15: Checkliste für den Fortschritt der STEAM-Phase

Hilft dem Coach, den Fortschritt des Klienten am Ende jeder STEAM-Phase zu überprüfen. Fördert eine strukturierte Überprüfung von Wachstum, Stärken und verbleibenden Bedürfnissen mit Schwerpunkt auf Selbstvertrauen, Verbundenheit und Handlungsbereitschaft. Dient am Ende jeder STEAM-Phase als Reflexions- und Planungstool. Coach und Klient können es gemeinsam oder getrennt ausfüllen und anschließend ihre Notizen vergleichen. Der Coach kann dieses Tool zusammen mit Tool 13: STEM-Identitäts-Snapshot für eine tiefergehende Überprüfung verwenden.

### ☑ Tool 16: Coachee-Feedbackformular

Dient dazu, ein ehrliches, umfassendes Feedback vom Coachee zum Coaching-Erlebnis zu erhalten; hilft dem Coach in einer verständlichen, lernerfreundlichen Sprache, darüber nachzudenken, was funktioniert hat, was verbessert werden muss und wie sehr sich der Coachee unterstützt gefühlt hat.

### ☑ Tool 17: Tracker zur Reflexion von Identität und Denkweise

Hilft Coach und Coachee, Veränderungen in der Identität, Selbstwahrnehmung und emotionalem Selbstvertrauen im Laufe des Coachings zu erkennen. Dieses Tool konzentriert sich auf inneres Wachstum, nicht nur auf sichtbare Meilensteine. Nutzen Sie es an zwei bis drei Punkten im Coaching (z. B. zu Beginn, in der Mitte und am Ende). Bitten Sie die Coachees, ihre Entwicklung im Laufe der Zeit zu reflektieren.

## Checklist für den Fortschritt in der STEAM-Phase

| Phase | Ich bin/habe...<br>(Coachee)                                          | Ja<br>✓ | Vielleicht<br>? | Noch nicht<br>X | Notizen/Hinweise |
|-------|-----------------------------------------------------------------------|---------|-----------------|-----------------|------------------|
| S     | mir mehr bewusst, wer ich bin und was mir wichtig ist                 |         |                 |                 |                  |
| T     | mehr Selbstvertrauen bei der Beschreibung meiner Stärken              |         |                 |                 |                  |
| E     | offener für neue MINT-Zukunftsperspektiven, die mich widerspiegeln    |         |                 |                 |                  |
| A     | bereit, kleine, bedeutungsvolle Entscheidungen zu treffen             |         |                 |                 |                  |
| M     | mir bewusster, wie ich mich verändert habe und wohin ich gehen möchte |         |                 |                 |                  |

## Feedback-Formular für Coachees

### 1. Wie gut hast du dich während der Coaching-Sitzungen unterstützt gefühlt?

- ☐ Sehr unterstützt
- ☐ Teilweise unterstützt
- ☐ Neutral
- ☐ Nicht sehr unterstützt
- ☐ Überhaupt nicht unterstützt

### 2. Hat dir das Coaching geholfen, mehr Selbstvertrauen in Bezug auf deine Lern- oder Karriereziele zu entwickeln?

- ☐ Ja, auf jeden Fall
- ☐ Ja, etwas.
- ☐ Nicht wirklich.
- ☐ Überhaupt nicht.
- ☐ Ich bin mir nicht sicher.

### 3. War dir der Zweck von Coaching-Aktivitäten klar?

- ☐ Immer.
- ☐ Meistens.
- ☐ Manchmal.
- ☐ Selten.
- ☐ Überhaupt nicht.

### 4. Were the sessions respectful and inclusive of your identity and values? Waren die Sitzungen respektvoll und haben sie deine Identität und Werte berücksichtigt?

- ☐ Ja
- ☐ Teilweise
- ☐ Ich bin mir nicht sicher
- ☐ Nein

### 5. Würdest du jemandem in einer ähnlichen Situation dieses Coaching empfehlen?

- ☐ Ja
- ☐ Vielleicht
- ☐ Nein

### 5. Welche Aspekte des Coachings waren für dich am hilfreichsten?

(Schreibe deine Antwort hier)

6. Was würdest du vorschlagen, um das Coaching zu verbessern?

*(Schreibe deine Antwort hier)*

7. Drei Worte, die beschreiben, wie du dich nach dieser Erfahrung fühlst:

*(Schreibe deine Antwort hier)*

## Tracker zur Reflexion der Identität und Denkweise

| Aussage                                                                            | Start | Zwischenpunkt | Final | Notizen/ Hinweise |
|------------------------------------------------------------------------------------|-------|---------------|-------|-------------------|
| Ich glaube, dass meine Meinung zählt.                                              |       |               |       |                   |
| Ich kann mich anhand positiver Eigenschaften oder Stärken beschreiben.             |       |               |       |                   |
| Ich sehe für mich einen Platz im MINT-Bereich oder in der technischen Ausbildung.  |       |               |       |                   |
| Ich vertraue darauf, dass ich kleine, bedeutungsvolle Entscheidungen treffen kann. |       |               |       |                   |

| Aussage                                                                           | Start | Zwischen-<br>punkt | Final | Notizen/ Hinweise |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------|--------------------|-------|-------------------|
| Ich fühle mich besser in der Lage, meine Meinung zu sagen oder Fragen zu stellen. |       |                    |       |                   |
| Ich habe meine Einstellung dazu geändert, wer ich bin und was ich kann.           |       |                    |       |                   |

**Coach Tipp:** Verwenden Sie eine angepasste Sprache. Lass verschiedene Formen der Antwort zu (Zeichnen, Geschichtenerzählen, Audio).

## Abschnitt 7. Wie stimmen meine Coaching -Maßnahmen mit den beruflichen Kompetenzen überein?



Dieser Abschnitt hilft STEAM-Coaches, ihre Praxis mit dem in WP2 entwickelten formalen Kompetenzrahmen zu verknüpfen. Er unterstützt die Reflexion über Bereitschaft, Entwicklungsbedarf und nächste Schritte und stellt sicher, dass das Coaching nicht nur wirkungsvoll, sondern auch professionell fundiert ist.

## 7.1. Welche Trainerkompetenzen werden in jeder Phase des STEAM Modells aktiviert?

### Kompetenz-Phasen-Matrix

| STEAM-Coaching-Phase                     | Aktivierte Kompetenzbereiche (CA) aus dem STEAM-Coach-Profil                                           |
|------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>S – Starte mit dir selbst</b>         | CA2: Lehren und Kommunikation – Vertrauen aufbauen, sich an den Kontext der Lernenden anpassen         |
|                                          | CA3: Inklusivität und Geschlechtersensibilität – Stereotypen hinterfragen, Gerechtigkeit gewährleisten |
|                                          | CA4: Kulturelle Kompetenz – die Vielfalt der Lernenden respektieren, Zugehörigkeit schaffen            |
| <b>T – Stärken entdecken</b>             | CA2: Lehre und Kommunikation – Bestätigung durch angepasstes Feedback                                  |
|                                          | CA5: Problemlösung und kritisches Denken – Unterstützung stärkenbasierter Argumentation                |
|                                          | CA6: Kreativität und Innovation – vielfältige Talente und originelles Denken erkennen                  |
| <b>E – STEAM entdecken</b>               | CA1: STEAM-Expertise – Unterstützung der Integration in die reale Welt                                 |
|                                          | CA7: Zusammenarbeit und Moderation – Team-/Projekterfahrung festigen                                   |
|                                          | CA8: Technologie und Bewertung – Ergebnisse überwachen, Pläne anpassen                                 |
| <b>A – Handlungsfähigkeit aktivieren</b> | CA5: Problemlösung und kritisches Denken – Unterstützung selbstgesteuerten Handelns                    |
|                                          | CA7: Zusammenarbeit und Erleichterung – Entscheidungsfindung gemeinsam unterstützen                    |
|                                          | CA8: Technologie und Bewertung – Verwenden Sie Tools für Planung, Nachverfolgung und Feedback          |
| <b>M – Weitergehen</b>                   | CA1: STEAM-Expertise – Unterstützung der Integration in die reale Welt                                 |
|                                          | CA7: Zusammenarbeit und Moderation – Team-/Projekterfahrung festigen                                   |
|                                          | CA8: Technologie und Bewertung – Ergebnisse überwachen, Pläne anpassen                                 |

So verwenden Sie die Kompetenz-Phasen-Matrix

Diese Matrix soll STEAM-Coaches dabei helfen, klar zu erkennen, wie jede Phase des Coaching-Prozesses spezifische berufliche Kompetenzen aus dem STEAM-Coach-Profil aktiviert. Sie dient sowohl als Leitfaden als auch als Spiegel – sie unterstützt Sie nicht nur bei

der Planung von Coaching-Maßnahmen, sondern auch bei der Beurteilung Ihrer eigenen Vorbereitung und Ihrer Wachstumsbereiche.

### *Beim Überprüfen der Matrix:*

Schauen Sie horizontal, um herauszufinden, wie Ihre Fähigkeiten und Kenntnisse mit jeder Phase der Coaching-Reise übereinstimmen – von der Selbsterkundung bis hin zu nachhaltigem Handeln.

Achten Sie auf Muster – beispielsweise sind in den frühen Phasen (S–T) eher zwischenmenschliche, kulturelle und geschlechtersensible Fähigkeiten gefragt, während in den späteren Phasen (A–M) Moderation, Entscheidungsfindung und technologiegestützte Planung erforderlich sind.

Nutzen Sie dieses Tool für Selbst-Checks: In welchen Kompetenzbereichen fühlen Sie sich am stärksten? Welche benötigen Weiterentwicklung? Dieses Bewusstsein kann Ihnen helfen, geeignete Möglichkeiten zur kontinuierlichen beruflichen Weiterentwicklung (CPD, Continuous Professional Development) zu identifizieren.

Geben Sie die Matrix an Kollegen oder Vorgesetzte weiter, um sie als Gesprächseinstieg für Mentoring, Supervision oder institutionelle Planung zu nutzen.

Letztlich stellt diese Matrix sicher, dass Ihre Coaching-Praxis nicht nur einfühlsam und inklusiv ist, sondern auch professionell auf einem kohärenten Kompetenzset basiert. Sie befähigt Sie, gemeinsam mit Ihren Coachees zu wachsen – als reflektierender Praktiker, inklusiver Leiter und Impulsgeber für Veränderungen in MINT- und Berufsbildungsökosystemen.

## 7.2. Wie kann ich meine Bereitschaft zum Coaching im Rahmen dieses Modells einschätzen?

Dieses Tool hilft STEAM-Coaches dabei, über ihr Selbstvertrauen und ihre Bereitschaft nachzudenken, die Coachees in jeder Phase des Modells zu unterstützen.

Anleitung: Bewerten Sie für jede Aussage Ihr Vertrauensniveau:

1 – Überhaupt nicht zuversichtlich | 2 – Etwas zuversichtlich | 3 – Zuversichtlich | 4 – Sehr zuversichtlich

| STEAM-COACHING-PHASE: SELBSTKONTROLLE                                                                                  | BEWERTEN SIE VON 1 BIS 4 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| <b>S – Starte mit dir selbst</b>                                                                                       |                          |
| Ich kann einen psychologisch sicheren Raum für Mädchen und Frauen schaffen, in dem sie ihre Geschichten teilen können. |                          |

|                                                                                                                             |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| Ich kann verinnerlichte geschlechtsspezifische Überzeugungen erkennen und eine kritische Reflexion darüber unterstützen.    |  |
| Ich wende narrative Coaching-Tools an, um die Identitätserforschung und -neugestaltung zu unterstützen.                     |  |
| Ich zeige kulturelle Sensibilität und passe mich dem Hintergrund und den Werten der Lernenden an.                           |  |
| Ich höre aktiv und ohne Vorurteile zu und überlasse dem Coachee die Führung des Dialogs.                                    |  |
| <b>T – Spurenstärken</b>                                                                                                    |  |
| Ich helfe den Coachees, persönliche Stärken zu entdecken, die möglicherweise übersehen oder ignoriert wurden.               |  |
| Ich definiere „nicht-technische“ oder „weiche“ Fähigkeiten als wertvolle Vorteile in MINT-Fächern.                          |  |
| Ich integriere Feedback, Storytelling oder auf Erinnerungen basierende Tools, um Vertrauen aufzubauen.                      |  |
| Ich fördere die Selbstwirksamkeit, indem ich Stärken mit der Lösung realer Probleme verbinde.                               |  |
| Ich verwende kreative Methoden (z. B. visuelle Hilfsmittel oder Metaphern), um die Fähigkeiten der Lernenden hervorzuheben. |  |
| <b>E – STEAM entdecken</b>                                                                                                  |  |
| Ich stelle vielfältige, geschlechterinklusive Rollenmodelle in STEAM vor.                                                   |  |
| Ich hinterfrage Stereotypen behutsam und eröffne Möglichkeiten für eine interdisziplinäre Zukunft.                          |  |
| Ich verbinde technische Bereiche mit den Werten der Lernenden (z. B. Gerechtigkeit, Umwelt, Kreativität).                   |  |
| Ich mache MINT-Inhalte anhand kreativer und angewandter Beispiele nachvollziehbar.                                          |  |
| Ich unterstütze neugierige Erkundungen und nichtlineare Lernreisen.                                                         |  |
| <b>A – Agentur aktivieren</b>                                                                                               |  |
| Ich unterstütze Coachees dabei, klare, wertorientierte Ziele und nächste Schritte festzulegen.                              |  |
| Ich unterstütze die Lernenden dabei, langfristige Ziele in erreichbare Mikroziele aufzuteilen.                              |  |
| Ich helfe den Coachees, externen Druck (z. B. Familie, Schulkultur) zu erkennen und zu bewältigen.                          |  |

|                                                                                                                           |  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| Ich arbeite mit Lernenden zusammen, um gemeinsam Aktionspläne und Strategien zu entwickeln.                               |  |
| Ich verwende digitale Tools oder Vorlagen, um die Entscheidungsfindung zu unterstützen und den Fortschritt zu überwachen. |  |
| <b>M – Vorwärts bewegen</b>                                                                                               |  |
| Ich unterstütze Lernende dabei, über ihr persönliches und akademisches Wachstum nachzudenken und es zu feiern.            |  |
| Ich helfe ihnen, neue Identitäten zu verankern und Erzählungen über Fähigkeiten in MINT zu verinnerlichen.                |  |
| Ich bereite sie auf den Übergang vor – sei es in die Ausbildung, ein Projekt oder den Berufsweg.                          |  |
| Ich empfehle eine kontinuierliche Selbstüberwachung und die Nutzung von Feedback, um die Belastbarkeit zu fördern.        |  |
| Ich verstehe es, Coaching-Ergebnisse mit langfristiger Stärkung und Nachhaltigkeit zu verknüpfen.                         |  |

### Nach Abschluss des Selbstchecks: Reflexion & Nachbereitung

Nutzen Sie Ihre Selbsteinschätzungen als Sprungbrett für tiefere Reflexion und gezieltes Wachstum. Das Ziel ist nicht Perfektion, sondern Bewusstsein, Neugier und kontinuierliche Verbesserung.

#### *Was als nächstes zu tun ist:*

Identifizieren Sie Bereiche mit niedriger Punktzahl (Bewertung 1–2):

- Diese zeigen an, wo Sie von STEAM Coach CPDP oder einem anderen Programm/einer anderen Unterstützung profitieren können.
- Markieren Sie sie in Ihrer persönlichen CPD-Karte.

Suchen Sie nach Mustern:

- Sind Ihre Stärken in bestimmten Phasen konzentriert (z. B. „Start with Self“)?
- Gibt es Phasen oder Kompetenzbereiche, in denen Sie sich durchgängig weniger sicher fühlen?

Planen Sie die nächsten Schritte:

- Legen Sie basierend auf Ihren Prioritäten 1–2 klare CPD-Ziele für die nächsten 3 Monate fest.

Teilen Sie Ihre Überlegungen mit:

- Verwenden Sie dieses Tool in einer Peer-Mentoring-Sitzung oder Coaching-Supervision.
- Bitten Sie um Feedback oder tauschen Sie Ressourcen mit anderen STEAM-Coaches aus.

Besuchen Sie dieses Tool regelmäßig erneut:

- Verwenden Sie es vor und nach jedem CPD-Zyklus, um Ihre Entwicklung im Laufe der Zeit zu verfolgen.
- Führen Sie ein Coaching-Portfolio oder ein Reflexionsjournal, um Ihre Entwicklung zu dokumentieren.

### 7.3. Was sind meine nächsten Schritte zur kontinuierlichen beruflichen Weiterbildung (CPD)?

STEAM-Coach zu werden ist keine feste Aufgabe – es ist ein sich entwickelnder Prozess. Während Ihre Coachees neues Selbstvertrauen, neue Identität und neue Orientierung entwickeln, muss auch Ihr eigener Lernprozess parallel dazu wachsen. Bei der beruflichen Weiterbildung geht es nicht nur um den Erwerb von Techniken; es geht darum, die Reflexion zu vertiefen, Ihre Wirkung zu erweitern und sicherzustellen, dass Ihr Coaching inklusiv, relevant und motivierend bleibt.

In diesem Abschnitt werden die nächsten Schritte beschrieben, die Sie unternehmen können, um Ihre Fähigkeiten und Ihr Bewusstsein in den Kompetenzbereichen des STEAM-Coachs zu stärken.

1. Nehmen Sie am STEAM Coach CPDP-Programm teil:

- Wenn Sie gerade erst als Trainer anfangen oder Ihr Selbsttest mehrere Unsicherheitsbereiche aufgezeigt hat, bietet das STEAM Coach CPDP eine strukturierte Möglichkeit zur Entwicklung:
- Vertiefen Sie Ihr Verständnis für geschlechtsspezifische und kulturelle Barrieren in der MINT-Berufsbildung.
- Entdecken Sie inklusive Führungspraktiken und Tools zur Reduzierung von Voreingenommenheit im Coaching.
- Üben Sie Coaching-Strategien, die die Lebenserfahrungen unterschiedlicher Lernender widerspiegeln.
- Greifen Sie auf Workshops und Module zu, die Theorie mit praktischer Aktion verbinden.

2. Fokus auf vorrangige Kompetenzen für die Entwicklung

Identifizieren Sie anhand Ihrer Selbsteinschätzung ein oder zwei Bereiche, in denen Sie sich am unsichersten fühlen, und beginnen Sie mit gezieltem Lernen. Einige Ideen:

- Erweitern Sie Ihr STEAM-Wissen, indem Sie an Webinaren teilnehmen oder aktuelle Innovationen in den Bereichen Wissenschaft, Technik und grüne Berufe verfolgen.
- Verbessern Sie Ihre Kommunikation, indem Sie Feedback-Techniken anwenden, die auf Stärken basieren und kulturell angepasst sind.
- Erfahren Sie mehr über geschlechterinklusives Coaching, indem Sie einer Peer-Learning-Gruppe beitreten oder Praktikern auf diesem Gebiet folgen.
- Entwickeln Sie kulturelle Kompetenz, indem Sie über Ihren eigenen Hintergrund und Ihre Annahmen nachdenken und wie diese Ihr Coaching beeinflussen.

- Probieren Sie kreative Coaching-Tools aus – wie Metaphern, Vorbilder oder visuelle Hinweise – um den Ausdruck der Lernenden zu unterstützen.
- Entdecken Sie Coaching-Technologien, Feedback-Plattformen oder digitale Reflexionstools, die eine inklusive Entscheidungsfindung unterstützen.

### 3. Verwenden Sie reflektierende Aufforderungen für kontinuierliches Lernen

Reflexion ist ein starker Wachstumsmotor. Nehmen Sie sich nach einer Coaching-Sitzung oder einer Outreach-Aktivität ein paar Minuten Zeit, um Folgendes zu erkunden:

- Was ist mir an der Reaktion des Coachees auf mich aufgefallen?
- Wo fühlte ich mich sicher – und wo unsicher?
- Habe ich eine Gelegenheit verpasst, ein Stereotyp in Frage zu stellen oder zu tieferer Reflexion anzuregen?
- Welche Kompetenz habe ich heute eingesetzt – und welche hätte mir mehr geholfen?
- Was möchte ich beim nächsten Mal anders machen?

### 4. Treten Sie einem Peer-Learning-Raum bei oder erstellen Sie einen

- Coaching kann manchmal einsam erscheinen, aber Sie müssen nicht alleine lernen. Der Kontakt mit anderen hilft Ihnen, geerdet, inspiriert und unterstützt zu bleiben.
- Organisieren Sie monatliche Check-ins mit anderen STEAM-Coaches, um zu teilen, was funktioniert.
- Richten Sie einen gemeinsamen Ordner mit Tools, Ressourcen und Überlegungen ein.
- Laden Sie einen Kollegen ein, einer Sitzung beizuwohnen und ihm freundliches Feedback zu geben.
- Üben Sie Co-Coaching oder Rollenspiele, um neue Ansätze zu erkunden.

### 5. Halten Sie die CPD realistisch und sinnvoll

- Ihre Zeit ist begrenzt. Konzentrieren Sie sich auf Aktivitäten, die sich nützlich und anregend anfühlen und mit Ihren Werten verbunden sind.
- Fangen Sie klein an – selbst eine bedeutsame Veränderung in Ihrer Praxis kann große Auswirkungen haben.
- Seien Sie ehrlich zu sich selbst, wenn es darum geht, wo Sie Unterstützung brauchen – und suchen Sie sie.
- Führen Sie Ihren Selbstcheck alle paar Monate erneut durch, um zu reflektieren, was sich geändert hat.
- Vertrauen Sie darauf, dass Ihre Entwicklung als Coach die Entwicklung Ihrer Lernenden direkt unterstützt.

Kontinuierliche berufliche Weiterentwicklung ist keine Checkliste – sie ist eine Geisteshaltung. Es geht darum, offen für Herausforderungen zu bleiben, sich für Inklusion einzusetzen und neugierig zu sein, was für ein Coach man wird. Je mehr man wächst, desto mehr Raum schafft man für andere, sich ebenfalls zu entwickeln.