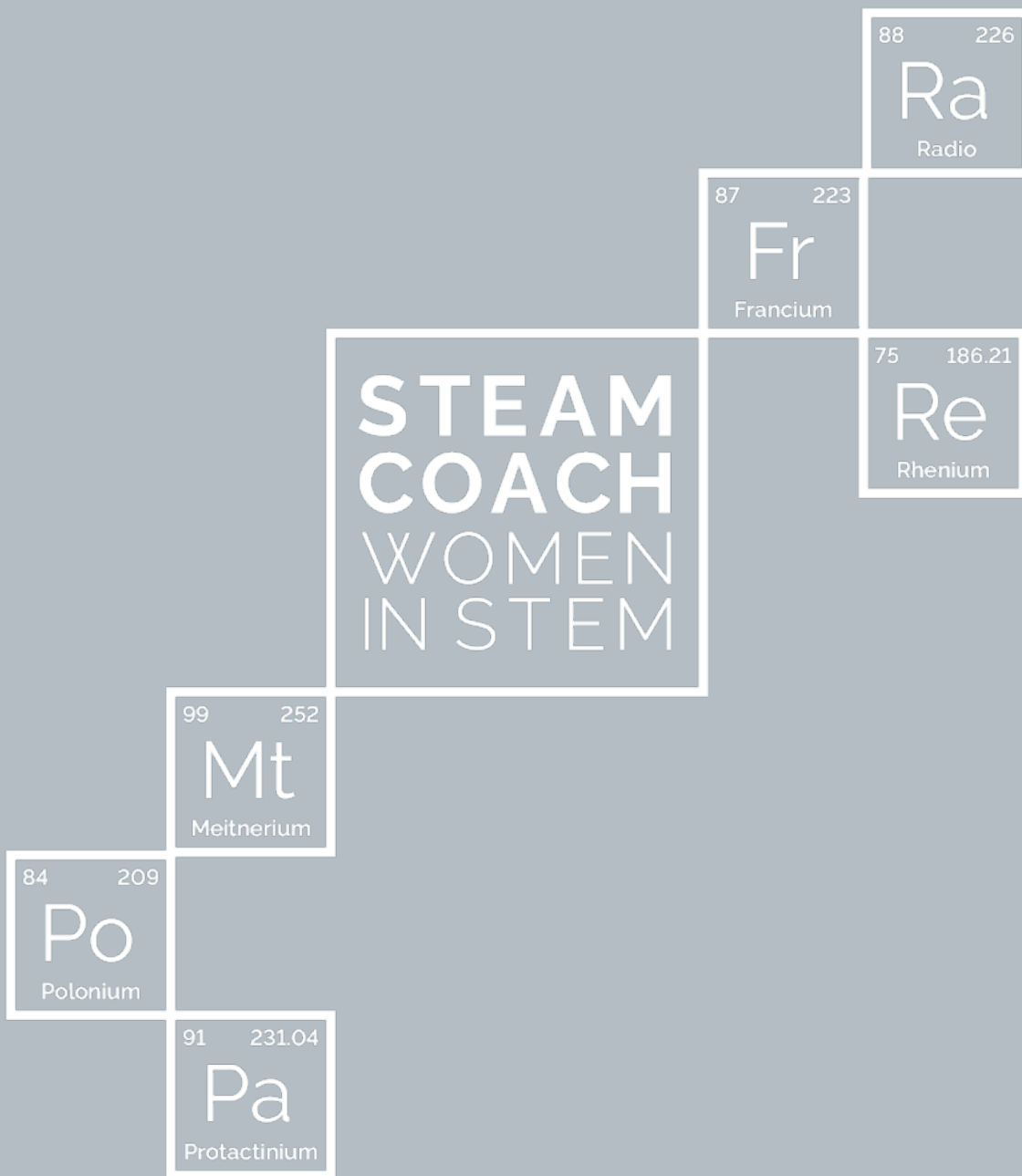


STEAM Coach Informatiepakket



Co-funded by
the European Union

STEAM Coach-consortium, maart 2025	
Nederland	Brainport Development
Portugal	Mindshift Skills Hub
Duitsland	Internationale Bond - IB Mitte gGmbH voor Onderwijs en Sociale Diensten, vestiging Saksen
Bulgarije	Bimec
Spanje	Agrupación Empresarial Innovadora De Fabricantes De Muebles Y Afines de la Región de Murcia



Dit document is het resultaat van WP2 STEAM Coach methodologie & Resource kit – onder leiding van Bimec – en ontwikkeld door Mindshift Skills Hub. Dit werk valt onder een Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0).



Gefinancierd door de Europese Unie. De geuite standpunten en meningen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en geven niet noodzakelijkerwijs de standpunten van de Europese Unie of het Europees Uitvoerend Agentschap voor Onderwijs en Cultuur (EACEA) weer. Noch de Europese Unie, noch het EACEA kan hiervoor verantwoordelijk worden gehouden.

Inhoud

Inleidende opmerking.....	4
Deel 1. Hoe pas ik de STEAM Coach-methodologie in de praktijk toe?	5
1.1. Wat is de STEAM Coaching-methodologie en waar komt deze vandaan?.....	7
1.2. Wat zijn de belangrijkste fasen van het model en hoe werken ze?.....	10
1.3. Hoe coach ik met een genderbril in STEM-TVET-omgevingen?.....	17
1.4. Wat is mijn rol als STEAM-coach die meisjes en vrouwen ondersteunt?.....	19
Deel 2. Hoe kan ik mijn coachees effectief door elke STEAM-fase begeleiden?	22
2.1. Begin bij jezelf.....	24
2.2. Zoek naar sterke punten.....	27
2.3. Verken STEAM.....	29
2.4. Activeer het initiatief.....	31
2.5. Ga vooruit.....	33
Deel 3. Hoe ondersteunt het STEAM-coachingmodel echte meisjes en vrouwen in STEM-TVET?	35
3.1. Wie zijn de coachees die in deze trajecten worden vertegenwoordigd?	37
3.2. Hoe wordt het STEAM-model toegepast op elk coachingstraject?	45
3.3. Hoe kan ik deze trajecten gebruiken om mijn eigen coachingpraktijk te verdiepen?.....	46
Deel 4. Welke vragen kan ik gebruiken om meisjes en vrouwen door elke fase te coachen?	48
.....	48
4.1. Begin bij jezelf.....	50
4.2. Zoek naar sterke punten.....	51
4.3. Ontdek STEAM.....	52
4.4. Activeer het agentschap.....	53
4.5. Ga verder.....	54
Deel 5. Hoe kan ik effectieve STEAM-coachingsessies plannen en geven?	55
5.1. Welke hulpmiddelen helpen mij bij het plannen van de coachingsessies in elke fase?	57
5.2. Hoe kan ik coachees ondersteunen bij het reflecteren op hun voortgang?.....	61
5.3. Hoe kan ik effectief anticiperen op coachingrisico's en hierop reageren?	75
Sectie 6. Hoe houd ik de voortgang bij en evalueer ik de impact van STEAM-coaching?	80
6.1. Hoe kan ik de voortgang in de verschillende STEAM-fasen controleren?	82
Deel 7. Hoe sluiten mijn coachingacties aan bij professionele competenties?	86
7.1. Welke coachcompetenties worden in elke fase van het STEAM-model geactiveerd?	88
7.2. Hoe kan ik beoordelen of ik klaar ben om te coachen volgens dit model?	89
7.3. Wat zijn mijn volgende stappen voor continue professionele ontwikkeling (CPD)?	92

Inleidende opmerking

Je kunt niet zijn wat je niet kunt zien.

Marian Wright Edelman

Deze bronnenkit is de praktische motor van de STEAM Coach-methodologie. Het vertaalt een gedurfde, identiteitsbevestigende methodologie naar concrete, coachgerichte tools die kunnen worden gebruikt in diverse leeromgevingen - van klaslokalen en workshops tot coachingprogramma's en niet-formele settings. Het is gebaseerd op een genderbewuste benadering die niet alleen de barrières erkent waarmee meisjes en vrouwen in STEM worden geconfronteerd, maar ook het transformatieve potentieel van gepersonaliseerde, reflectieve en op sterke punten gebaseerde coaching.

Toekomstige STEAM-coaches die deze kit gebruiken, zullen in staat zijn om coachees met duidelijkheid, zelfvertrouwen en relevantie door elk van de vijf fasen van het model te begeleiden: Begin bij jezelf, Ontdek je sterke punten, Verken STEAM, Activeer je daadkracht en Ga vooruit. Maar meer nog, deze kit ondersteunt coaches bij het creëren van inclusieve ruimtes waar meisjes en vrouwen in staat worden gesteld om geïnternaliseerde verhalen te herschrijven, interdisciplinaire toekomst te verkennen en authentieke identiteiten op te bouwen in technische domeinen.

De volgende pagina's bieden een compleet praktijkkader voor implementatie in de praktijk: coachingvragen, leertrajecten, tools, sjablonen en mechanismen voor het bijhouden van voortgang. Samen vormen ze een dynamische en ontwikkelingsgerichte bron die relationele coaching, culturele verandering en systemische inclusie in STEM-TVET-ecosystemen ondersteunt.

In een wereld waar vrouwen en meisjes chronisch ondervertegenwoordigd blijven in STEM-gerelateerde technische en beroepsopleidingen, zijn zichtbaarheid, stem en validatie belangrijker dan ooit. Coaching, wanneer deze inclusief en doelgericht wordt uitgevoerd, wordt een transformatieve handeling - niet alleen van begeleiding, maar ook van empowerment en systemische verandering.

Deel 1. Hoe pas ik de STEAM Coach-methodologie in de praktijk toe?



In dit deel worden de grondslagen van de STEAM Coaching-aanpak geïntroduceerd en wordt u begeleid bij het toepassen ervan in echte coachingcontexten. De methodologie is geworteld in identiteit, zeggenschap en inclusie en stelt coaches in staat om meisjes en jonge vrouwen in STEM-TVET te ondersteunen met aanwezigheid, doelgerichtheid en relationeel inzicht. U verkent de oorsprong van het model, de kernfasen ervan en de mentaliteitsveranderingen die genderbewuste coaching onderscheiden van traditionele loopbaanbegeleiding.

1.1. Wat is de STEAM Coaching-methodologie en waar komt deze vandaan?

Het STEAM Coaching-model is opgebouwd rond vijf leidende fasen.



Figuur 1 - Het STEAM Coach-model

Elke fase van het STEAM Coaching-model markeert een duidelijke stap in de ontwikkeling van de coachees niet alleen in de richting van een technische carrière, maar ook in de richting van een zelfverzekerder, zelfsturende identiteit binnen STEM. Voor veel meisjes en vrouwen houdt deze reis in dat ze beperkende verhalen moeten afleren en hun unieke waarde moeten ontdekken in ruimtes waar ze zich voorheen misschien onzichtbaar of buitengesloten voelden.

Visueel verloopt het model van links naar rechts, een duidelijk pad van Enablement (bekwaamheid) naar Engagement (betrokkenheid). Maar in de praktijk is dit pad niet strikt lineair. Coachees kunnen terugkeren naar eerdere fasen naarmate hun zelfvertrouwen toeneemt, contexten veranderen of nieuwe inzichten ontstaan. De rol van de coach is niet om koste wat kost vooruitgang te boeken, maar om zinvolle, responsieve bewegingen te ondersteunen – door elke coachee te begeleiden terwijl zij op hun eigen tempo en manier kracht, daadkracht en visie opbouwen.

De Enablement Zone (S-T-E), ookwel de bekwaamd zone en de Engagement Zone (A-M), ookwel de betrokken zone, zijn meer dan conceptuele groeperingen. Het zijn ontwikkelingsomgevingen die om verschillende coaching energieën, houdingen en interventies vragen. Elke zone nodigt de coach uit om de focus te verleggen in de manier waarop zij meisjes en vrouwen ondersteunen die worstelen met de vaak onzichtbare last van uitsluiting, stereotypen en geïnternaliseerde twijfel in STEM-TVET-trajecten.

De Enablement Zone (S-T-E)

In deze eerste helft van het traject wordt de coachee uitgenodigd om even stil te staan en naar zichzelf te kijken. Deze fasen gaan over het ontsluiten van zelfkennis en het ontdekken van mogelijkheden voordat er druk is om te 'presteren' of 'beslissen'. Als coach in deze zone is het jouw rol om:



Maak ruimte voor reflectie, stilte, onzekerheid en verhalen.



Noem en bevestig sterke punten die misschien over het hoofd worden gezien, vooral wanneer deze zijn gevormd door gendergerelateerde ervaringen van onderschatting of onzichtbaarheid.



Daag op een zachte manier beperkende overtuigingen uit die voortkomen uit cultuur, onderwijs of sociale normen – niet door antwoorden te geven, maar door vragen te stellen die een nieuw perspectief bieden op wat mogelijk is.



Introduceer interdisciplinaire visies op STEAM, waarbij creativiteit, sociale impact en relationele vaardigheden worden gewaardeerd – dit opent vaak deuren voor meisjes die zichzelf niet herkennen in traditionele STEM-verhalen.

In deze zone wordt vertrouwen opgebouwd en beginnen coachees zichzelf te zien als actoren met potentieel, niet alleen als ontvangers van advies. Er is geen haast om vooruit te gaan; deze ruimte gaat over klaar zijn – emotioneel, cognitief en creatief.

De engagementzone (E-A-M)

Tegen de tijd dat een coachee deze zone betreedt, verschuift de coachingrelatie. Hier ligt de focus op besluitvorming, planning en actie – maar altijd met reflectie. Het is niet genoeg om in beweging te komen; de beweging moet betekenisvol aanvoelen en eigen zijn. Als coach in deze zone wordt je rol strategischer en meer ondersteunend:



Ondersteun het stellen van doelen die realistisch zijn, aansluiten bij de waarden van de coachee en aansluiten bij de leefwereld van de coachee.



Moedig experimenteren aan – stage lopen, meelopen, tech-evenementen of zelfs kleinschalige projecten – als een manier om al doende te leren.



Wees voorbereid op weerstand en terugval: wanneer coachees zich op terreinen begeven die niet voor hen zijn bedoeld, kunnen ze te maken krijgen met microagressies, twijfels over zichzelf of vermoeidheid. Coaching moet een ruimte blijven waar ze zich kunnen hergroeperen en opnieuw kunnen verduidelijken.



Vier vooruitgang zichtbaar en doelgericht, en help de coachee een verhaal op te bouwen over zijn of haar capaciteiten en momentum – essentieel voor het behoud van talent in STEM.

Deze zone gaat over het activeren van wat in de Enablement Zone is ontdekt – het omzetten van inzichten in actie. Maar de beweging staat nooit los van reflectie. De terugkoppeling is opzettelijk; reflectie blijft de brandstof voor actie.

Hoewel het visueel een opeenvolging lijkt, kunnen coachees in werkelijkheid vloeiend tussen deze zones bewegen – terugkeren om hun identiteit te verkennen wanneer doelen niet meer

op één lijn liggen, of vooruit springen wanneer nieuw zelfvertrouwen hen tot actie aanzet. Als coach is uw gevoeligheid voor deze verschuivingen – vooral wanneer u werkt met meisjes en vrouwen wier traject zelden rechtlijnig is geweest – van cruciaal belang.

Coaching in het STEAM-model gaat niet over het pushen van coachees om "de reis te voltooien". Het gaat erom hen te ondersteunen om de auteurs van hun eigen reis te worden, in de wetenschap dat empowerment niet alleen voortkomt uit het bereiken van de bestemming, maar ook uit het besef dat ze het recht en het vermogen hebben om die te kiezen.

1.2. Wat zijn de belangrijkste fasen van het model en hoe werken ze?

Het STEAM Coach-model bestaat uit vijf fasen die een ontwikkelings- en identiteitsgericht traject volgen. Samen weerspiegelen ze de evoluerende relatie van de coachee met zichzelf en STEM – van eerste zelfreflectie tot langetermijnactie. Deze fasen zijn geen lineaire stappen, maar vloeiende coachingruimtes die inspelen op de bereidheid, het zelfvertrouwen en de levenservaring van elke coachee. De onderstaande tabel geeft een overzicht van de belangrijkste aandachtsgebieden en coachingprioriteiten in elke fase.

		Kerninhoud	Coachingmentaliteit	Belangrijkste hulpmiddelen (voorbeeld)
S	Begin met zelf	Bouw vertrouwen op, breng identiteit en levensverhaal naar boven	Empathie, actief luisteren	Zelfkarteringstools, prompts voor het vertellen van verhalen
T	Sterke punten in kaart brengen	Identificeer capaciteiten en opkomend zelfvertrouwen	Op sterke punten gebaseerd, bevestigend	Sterktekaarten, werkbladen voor het ontdekken van waarden
E	Verkennen STEAM	Verruim je horizon en daag stereotypen uit	Nieuwsgierigheid, kritisch onderzoek	STEM-rolmodellen, ontdekkingsgidsen
A	Activeer eigen initiatief	Ondersteun besluitvorming en zelfontplooiing	Samenwerking, empowerment	Sjablonen voor het stellen van doelen, beslissingskaarten
M	Verplaatsen vooruit	Plan voor duurzaamheid en vier groei	Visiegedreven, validerend	Transitieplannen, feedbacktools

Tabel 1 - Coaching in de STEAM-fasen

De volgende STEAM Coach-raamwerkkaarten bieden een beknopte samenvatting van elke coachingfase en koppelen de praktijk aan de belangrijkste theorieën die ten grondslag liggen aan de methodologie. Gebruik ze als snel naslagwerk wanneer u zich opnieuw wilt verdiepen in de bedoeling en aanpak van het model.

01 - START MET JEZELF

Deze fase richt zich op het ontwikkelen van zelfbewustzijn en persoonlijke verankering. De coach nodigt de coachee uit om te onderzoeken wie zij zijn, wat zij waarderen en hoe zij hun plaats zien binnen leer- en werkomgevingen. Dit omvat identiteit en genderopvattingen, motivatie, doelen en angsten, evenals culturele en persoonlijke achtergrond. Dit creëert psychologische veiligheid en ondersteunt de coachee om zich authentiek te uiten — vaak voor het eerst in een context van bètatechniek.

Coaching in deze fase is niet-directief en reflectief, gebaseerd op humanistische benaderingen zoals die van Carl Rogers (1951), die groei zag als beginnend met onvoorwaardelijke positieve waardering en persoonlijke betekenisgeving.

Belangrijke theorieën:

- Rogers (1951) – Client-centred theory
- Edmondson (1999) – Psychological safety
- Drake (2015) – Narrative coaching

Wij vragen: "Wie ben ik in relatie tot bètatechniek, en wie heeft mij dat verteld?"



BEKWAAMD ZONE

Focust op reflectie, identiteit, potentieel en ontdekking

02 – TEKEN TALENT UIT

Deze fase helpt de coachee om haar sterke punten, ervaringen en verborgen vaardigheden te herkennen en zich eigen te maken. Veel meisjes in technische of door mannen gedomineerde omgevingen onderschatten hun capaciteiten of hebben nooit betekenisvolle feedback ontvangen op hun unieke talenten. De coach helpt eerdere prestaties en informele kennis zichtbaar te maken, evenals leerstijlen en creatieve, interpersoonlijke, technische of artistieke sterktes.

Deze fase is gebaseerd op Positive Psychology Coaching en Appreciative Inquiry, die meisjes helpen zichzelf te zien als bekwaam, vindingrijk en veerkrachtig.

Belangrijke theorieën:

- Linley & Harrington (2006) – Strength's coaching
- Bandura (1997) – Self-belief as a driver of action
- Kauffman (2006) – Positive psychology in coaching

Wij vragen: "Wat weet ik al hoe ik moet doen en waarom heb ik dat niet eerder als waardevol herkend?"



BEKWAAMD ZONE

Focust op reflectie, identiteit, potentieel en ontdekking

03 – ERVAAR STEAM

In deze fase faciliteert de coach een open, nieuwsgierigheidsgedreven verkenning van het volledige spectrum aan domeinen binnen de bètatechniek. Dit omvat nadrukkelijk interdisciplinaire leerpaden, praktijkgerichte ervaringen en de creatieve of artistieke dimensies van wetenschap, technologie en techniek. Coaches worden aangemoedigd hun interesses te verbinden aan kansen binnen de bètatechniek, nieuwe vakgebieden of rollen te ontdekken die zij mogelijk nooit eerder hebben overwogen, en aannames te doorbreken over wat bètatechniek "wel" of "niet" is.

Deze fase stelt lerenden in staat om opnieuw te verbeelden wat mogelijk is. Ze stimuleert toekomstgericht denken en doorbreekt geïnternaliseerde beperkingen.

Belangrijke theorieën:

- Craft (2002) – Possibility thinking
- Beers et al. (2008) – Interdisciplinary learning
- Stober & Grant (2006) – Constructivist coaching

Dit is het moment waarop de visie op wat mogelijk is wordt verruimd een verschuiving van de vraag "Hoor ik hier wel thuis?" naar "Wat zou ik kunnen worden?". Wij vragen: "Hoe zou bètatechniek eruitzien als het mensen zoals ik weerspiegelde?"



BEKWAAMD ZONE

Focust op reflectie, identiteit, potentieel en ontdekking

04 – ACTIVEER EIGENSCHAP

In deze fase begint de coachee bewuste keuzes te maken. Coaching wordt hier meer gestructureerd: de nadruk ligt op het stellen van doelen, het maken van plannen en het versterken van het vermogen van de lerende om haar eigen pad te bepalen. Coaches helpen de lerende om korte- en langetermijndoelen te verduidelijken, deze op te delen in haalbare stappen en twijfel of faalangst te overwinnen. Hier vindt transformerende coaching plaats — niet alleen gericht op het ontwikkelen van vaardigheden, maar ook op het hervormen van overtuigingen over wat de coachee kan doen en worden.

Deze fase stelt de coachee in staat eigenaarschap te nemen over haar eigen pad. Hier vindt de verschuiving plaats van zelfonderzoek naar doelgerichte actie. We maken gebruik van technieken uit oplossingsgerichte coaching, het GROW-model en de theorie van transformationeel leren.

Belangrijke theorieën:

- Whitmore (2002) – GROW model
- Mezirow (1991) – Transformative learning
- Locke & Latham (2002) – Goal-setting theory

Wij vragen: “Wat wil ik bereiken — en wat is de eerste stap die ik zelf kan zetten?”



BETROKKEN ZONE

Focust op doelen, besluitvorming, actie en reflectie

05 – MOVE FORWARD

Finally, the coachee enters a phase of action, experimentation and consolidation. The coach continues to offer support, but the emphasis is now on taking concrete steps: internships, projects, applications; navigating setbacks or moments of doubt; reflecting and adjusting goals with resilience. This phase often includes career coaching elements, and helps solidify an internal narrative of success, progress and personal capability.

Coaches continue to offer structured reflection, celebration of success, and adaptive strategies. This aligns with emotional intelligence coaching and growth mindset thinking. Key theories:

- Boyatzis (2006) – Intentional change theory
- Dweck (2006) – Growth mindset
- Schön (1983) – Reflective practice

We're asking: "What's working? What do I need to adapt — and who am I becoming in the process?"



ENGAGEMENT ZONE

Focusing on goals, decision-making, action and reflection

1.3. Hoe coach ik met een genderbril in STEM-TVET-omgevingen?

Effectief coachen is coachen met bewustzijn. In de context van STEM-TVET betekent coachen vanuit een genderperspectief meer dan alleen ongelijkheden aanpakken. Het betekent het bewust ontwerpen van coachingsrelaties, gesprekken en omgevingen die uitsluiting actief aanvechten, onzichtbare barrières aan het licht brengen en de volledige menselijkheid en het potentieel van elk meisje en elke vrouw bevestigen.

Waar traditionele coaching zich misschien richt op prestaties of trajecten, richt genderresponsieve coaching zich op perceptie, macht en mogelijkheden. Het erkent dat ondervertegenwoordiging niet alleen een kwestie van doorstroming is, maar een systemisch en psychologisch probleem dat geworteld is in normen, verwachtingen en geschiedenis die bepalen hoe coachees zichzelf zien en wat ze denken dat ze mogen nastreven.

Waarom is dit belangrijk?

Meisjes en vrouwen in STEM-TVET dragen vaak onzichtbare lasten:

- ☑ Zelfvertrouwen dat competentie maskeert
- ☑ Stereotype dreiging die hun stem of het nemen van risico's beperkt
- ☑ Een gebrek aan rolmodellen dat de overtuiging versterkt: mensen zoals ik horen hier niet thuis
- ☑ Onuitgesproken culturele codes in technische vakgebieden die afstandelijkheid boven empathie en conformiteit boven creativiteit belonen

Een coach die vanuit een genderperspectief werkt, ziet deze lasten en weigert ze te normaliseren. In plaats daarvan wordt coaching een bevrijdende praktijk die eigen verantwoordelijkheid herstelt, verschillen respecteert en nieuwe verhalen opent over wie er thuishoort in STEM.

Hoe ziet dit er in de praktijk uit?

Voorzichtig aannames ter discussie stellen

Coachees kunnen overtuigingen uiten die zijn gevormd door hun omgeving:

- "Ik ben gewoon niet technisch."
- "Ik wil wel in STEM werken, maar ik wil niet het enige meisje in de kamer zijn."
- "Die baan lijkt me te competitief."

Reageer niet met correcties of afwijzingen, maar met nieuwsgierigheid:

- ☑ "Waar denk je dat die overtuiging vandaan komt?"
- ☑ "Wat zou er veranderen als je één persoon aan je zijde had?"
- ☑ "Wat zou er nodig zijn om je thuis te voelen in die omgeving?"

Het doel is niet om het perspectief van de coachee terzijde te schuiven, maar om haar te helpen inzien hoe dit perspectief sociaal geconstrueerd kan zijn – en hoe het opnieuw kan worden vormgegeven.

Gebruik identiteitsbevestigende taal

Je woorden als coach hebben kracht. Gebruik ze om:

- ☑ De sterke punten die je waarneemt te weerspiegelen ("Je stelt echt doordachte vragen – dat is een geweldige STEM-vaardigheid.")
- ☑ Uit te breiden wat STEM kan zijn ("Dat project combineert creativiteit en technologie op prachtige wijze – dat is design thinking.")
- ☑ Te benadrukken dat ze niet hoeft te "passen" om succesvol te zijn – STEM heeft haar unieke blik nodig.

Rolmodellen en verhalen te integreren die haar weerspiegelen

Verzamel en deel praktijkvoorbeelden van:

- Vrouwen die via onverwachte wegen in STEM terecht zijn gekomen
- Meisjes die hebben moeten vechten voordat ze succesvol werden
- Professionals die technische vaardigheden combineren met sociale waarden, activisme of creativiteit.

Nodig coachees uit om na te denken:

- ☑ "Welke delen van haar verhaal kwamen je bekend voor?"
- ☑ "Wat heeft zij overwonnen waar jij ook mee te maken hebt?"
- ☑ "Hoe zou jouw versie van die reis eruitzien?"

Coach de hele persoon, niet alleen de leerling

Een genderbewuste coach ziet dat carrièrebeslissingen nauw verweven zijn met identiteit, emotie, veiligheid en verbondenheid. Zij:

- Ruimte biedt voor emotionele complexiteit (angst, schaamte, opwinding, ambitie)

- ☑ "Welke delen van jezelf voel je je het meest op je gemak om in deze ruimte te brengen – en welke delen houd je achter?"

- Respecteren culturele, familiale en persoonlijke contexten die beslissingen beïnvloeden
- Ondersteunen het stellen van grenzen en veerkracht, vooral wanneer coachees weerstand ondervinden van leeftijdsgenoten, opvoeders of familie

- ☑ "Hoe beïnvloeden je familie, gemeenschap of cultuur de keuzes die je overweegt?"
- ☑ "Welke emoties komen bij je op als je nadenkt over het volgen van dit pad — en hoe maak je ruimte voor die emoties?"
- ☑ "Welke grenzen zouden je helpen om je energie, je waarden of je gevoel van veiligheid te beschermen terwijl je verdergaat?"
- ☑ "Wie wil je aan je zijde hebben – en wat voor soort steun heb je op dit moment van hen nodig?"

1.4. Wat is mijn rol als STEAM-coach die meisjes en vrouwen ondersteunt?

Als STEAM-coach die met meisjes en vrouwen in STEM-TVET werkt, is je rol zowel relationeel als transformationeel. Je bent niet alleen een bron van advies of technische begeleiding. Je bent een facilitator van groei, een reflectieve partner en vaak een eerste spiegel van mogelijkheden in ruimtes waar je coachees zichzelf misschien nog nooit vertegenwoordigd of welkom hebben gezien.

Coaching in deze context vereist een mentaliteitsverandering: van het oplossen van problemen naar het creëren van ruimte, van het begeleiden van keuzes naar het respecteren van identiteit, en van het plannen van stappen naar het versterken van de stem. Je loopt naast je coachees, niet om hen een vooraf bepaald pad te tonen, maar om hen te helpen hun eigen pad te bouwen, gebaseerd op vertrouwen, duidelijkheid en verbinding.

Je bent een bouwer van vertrouwen en veiligheid

Veel meisjes en vrouwen komen in STEM-TVET-omgevingen terecht met verhalen over uitsluiting – uitgesproken of onuitgesproken. Deze kunnen zijn:

- De enige vrouw in de kamer zijn
- Het gevoel hebben dat hun vragen niet welkom waren
- Het internaliseren van de overtuiging dat "STEM niet voor mensen zoals ik is"

Voordat ze kan geloven dat ze thuishoort in STEM, moet ze eerst geloven dat ze thuishoort in de coachingruimte

Je bent een reflectieve partner in identiteitswerk

STEAM-coaching is identiteitscoaching. Je ondersteunt coachees bij:

- Te onderzoeken hoe gender, cultuur en ervaring hun zelfbeeld hebben gevormd
- Beperkende verhalen en vaste rollen uitdagen
- Het herschrijven van een zelfbeeld dat technische zelfvertrouwen, nieuwsgierigheid en stem omvat

Je doet dit niet door middel van directe instructies, maar door middel van open vragen, verhalen die resoneren en reflecties die kracht geven.

Wie word je – en welke verhalen ben je klaar om te herschrijven?

Je bent een activator van agency

In een genderbewuste benadering wordt eigen verantwoordelijkheid niet verondersteld, maar ontwikkeld. Jouw rol is om:

- Coachees helpen bij het stellen van doelen die aansluiten bij hun waarden en leefwereld
- Eerlijk angsten, afwegingen en contextuele barrières te onderzoeken
- Grote ambities op te splitsen in haalbare stappen die binnen bereik lijken
- Elke stap vooruit te vieren – hoe klein ook – als bewijs van groei.

Dit is vooral krachtig voor coachees die hebben geleerd hun ambities te onderdrukken of genoeg te nemen met 'veilige' keuzes.

Je bent een change agent binnen het systeem

Je rol beperkt zich niet tot de één-op-één-relatie. Je bent een voorbeeld van gelijkheid, inclusie en nieuwsgierigheid in elke ruimte waar je binnenkomt:

- In je taalgebruik maak je ruimte voor verschillende stemmen.
- In je interacties daag je vooroordelen uit met respect en moed.
- In je feedback staan zorg, groei en menselijkheid centraal.

Door deze waarden consequent hoog te houden, help je de cultuur van je instelling of organisatie vorm te geven en draag je bij aan bredere verandering, één coachingmoment tegelijk.

Deel 2. Hoe kan ik mijn coachees effectief door elke STEAM-fase begeleiden?



Dit hoofdstuk biedt een fasegewijs coachingkader dat u helpt om de STEAM-methodologie met duidelijkheid en vertrouwen toe te passen. Elke fase wordt uitgelegd aan de hand van praktische richtlijnen, waarbij wordt nagedacht over hoe meisjes en jonge vrouwen kunnen worden ondersteund bij het vinden van hun identiteit, het ter discussie stellen van aannames en het vormgeven van hun eigen toekomst in STEM-TVET. U vindt hier coachingdoelstellingen, strategieën en overwegingen die u helpen om in te spelen op de context van elke coachee, terwijl u trouw blijft aan het genderbewuste en relationele ethos van het model.

2.1. Begin bij uzelf

Coachingdoelen

Deze fase gaat over het verankeren van de coachingrelatie in vertrouwen, zelfbewustzijn en identiteitsverkenning. Voor veel meisjes en vrouwen in STEM-TVET is dit de eerste keer dat hen wordt gevraagd wie ze zijn – buiten hun cijfers en carrièredoelen om. Het doel is om een ruimte te creëren waar de coachee veilig haar verhaal kan vertellen, kan reflecteren op haar context en kan beginnen met het ontrafelen van geïnternaliseerde verhalen over haar capaciteiten en haar plaats in technische vakgebieden.

- ☑ Om de coachee te helpen afstand te nemen van beperkende overtuigingen en haar interne dialoog te hervormen naar een dialoog over mogelijkheden en potentieel.
- ☑ Het emotionele risico verminderen, zodat de leerling kan experimenteren, vragen kan stellen en interne angsten kan confronteren zonder zelfcensuur.
- ☑ Het emotionele risico verminderen, zodat de leerling kan experimenteren, vragen kan stellen en interne angsten kan confronteren zonder zelfcensuur.

Coachinghouding en competentie

Wees onvoorwaardelijk positief (Rogers)

Luister zonder te oordelen of te corrigeren



Pas narratieve coachingstechnieken toe

Help de coachee beperkende overtuigingen te externaliseren ("STEM is niet voor mensen zoals ik")



Gebruik nieuwsgierigheid in plaats van evaluatie

Interpreteer niet; reflecteer en nodig uit tot inzicht



Psychologische veiligheid centraal stellen

Bevestig dat ongemak of twijfel welkom zijn in de coachingruimte

Praktische toepassing

Begin met zelfreflectie in 3-4 coachingsessies, bedoeld om vertrouwen op te bouwen, identiteit te verkennen en vroege sterke punten of interne verhalen naar boven te halen. Dit is flexibel en kan later indien nodig worden herhaald.

Sessie 1: de basis leggen

Focus: psychologische veiligheid en het opbouwen van een band

Houding van de coach: aandachtig luisteren, minimaal vragen stellen, veel bevestiging geven

Doelstellingen

- ☒ Grenzen en vertrouwelijkheid vaststellen
- ☒ Het doel en het verloop van coaching introduceren
- ☒ Begin met zelfreflectie door middel van een lichte activiteit (bijv. "Wie ben ik buiten school/carrière om?")

Hulpmiddelen

- ☒ Hulpmiddel voor zelfmapping (identiteitsweb of levenslijn)
- ☒ Ijsbrekers zoals: "Vertel me een moment dat jou heeft gevormd"
- ☒ Catalogus met coachingvragen voor fase 1

Sessie 2: verhaal en reflectie

Focus: vormende ervaringen en identiteitsverhalen verkennen

Houding van de coach: narratieve reflectie, spiegelmetaforen, betekenis uit het verhaal halen

Doelstellingen

- ☒ Narratieve expressie rond zelfvertrouwen, schoolervaringen en STEM-momenten aanmoedigen
- ☒ Beginnen met het identificeren van geïnternaliseerde overtuigingen of overgenomen boodschappen

Hulpmiddelen

- ☒ Vragen om verhalen te vertellen ("Een moment waarop ik me capabel voelde... / Een moment waarop ik me onzichtbaar voelde...")
- ☒ Reflectief dagboek (geschreven of audio)
- ☒ Catalogus met coachingvragen voor fase 1

Sessie 3: waarden en sterke punten verkennen

Focus: interne motivatoren naar boven halen

Houding van de coach: zachtjes uitdagen ("Wat gebeurt er als je waarden worden genegeerd?"), aanmoedigen om dingen in een ander perspectief te plaatsen

Doelstellingen

- ☒ Verduidelijken wat de coachee het belangrijkste vindt
- ☒ Waarden koppelen aan leer- of carrièreambities
- ☒ Identificeer vroege sterke punten of bevestigingen

Hulpmiddelen

- ☒ Waardekaarten of visuele sorteeroefeningen (bijv. "Welke 5 waarden bepalen uw keuzes?")
- ☒ Sterke punten ontdekken via feedback of geheugentriggers

("Waar zeggen anderen dat je goed in bent?")

- ☑ Catalogus met coachingvragen voor fase 1

Sessie 4 (optioneel): het verhaal herschrijven

Focus: opkomende thema's benoemen, beperkende overtuigingen herschrijven

Houding van de coach: feestelijk, reflectief, bevestigend. Ondersteun de afsluiting en het momentum.

Doelstellingen

- ☑ Identificeer één kerninzicht over identiteit of overtuiging
- ☑ Samen een nieuwe affirmatie of intern script creëren
- ☑ Stel een intentie vast voor de volgende fase (bijv. overgaan naar sterke punten of STEM-verkenning)

Hulpmiddelen

- ☑ Visuele reflectie: teken of schrijf een uitspraak over je 'toekomstige zelf'
- ☑ Vragen voor herformulering: "Welke overtuiging wil je bijstellen?"
- ☑ Catalogus met coachingvragen voor fase 1

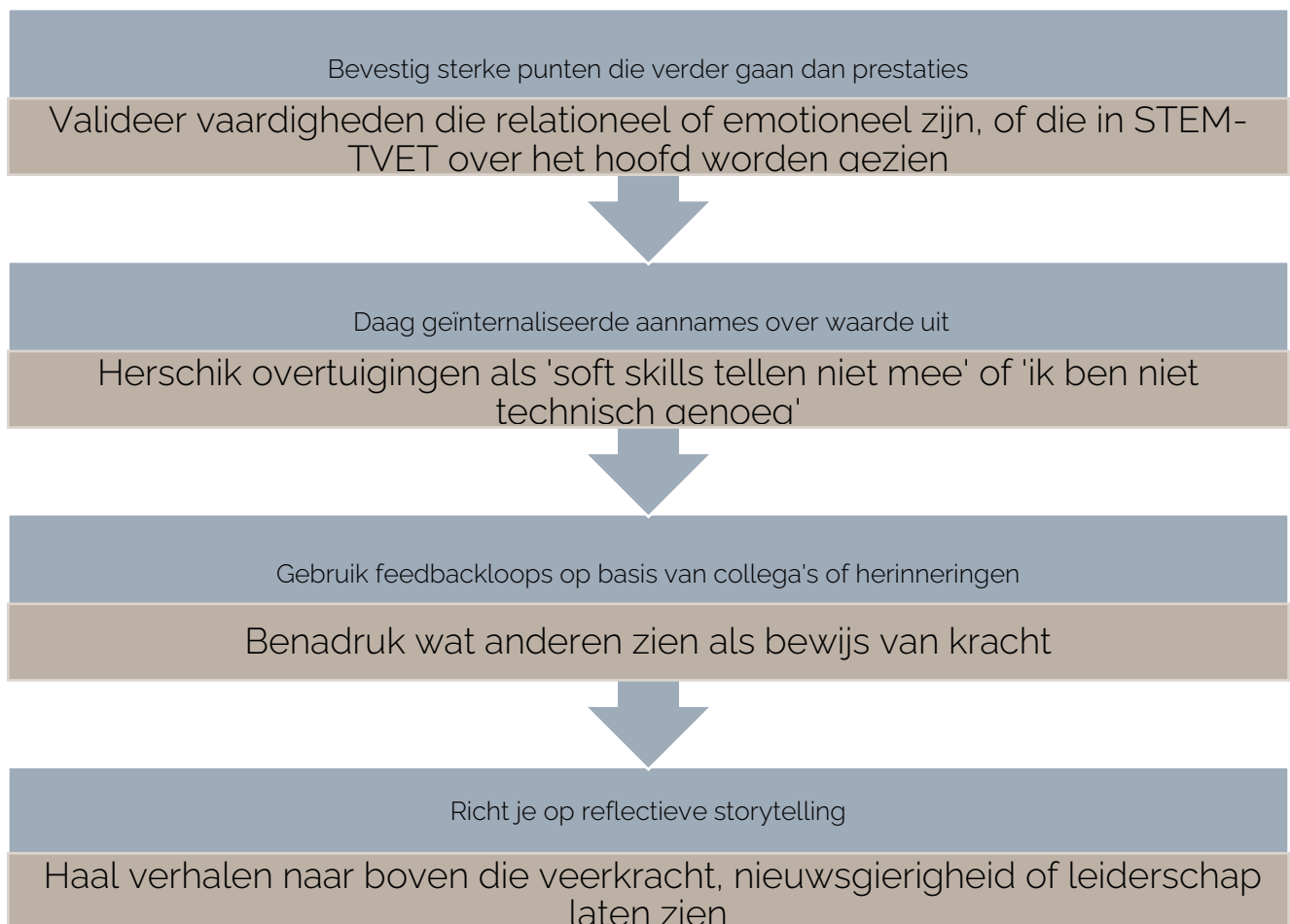
2.2. Sterke punten in kaart brengen

Coachingdoelen

Deze fase ondersteunt meisjes en jonge vrouwen bij het identificeren van de persoonlijke sterke punten die ze al hebben, met name die welke doorgaans niet worden erkend in door mannen gedomineerde STEM-TVET-vakgebieden. De focus verschuift van prestatiegerichtes competenties (cijfers, certificaten) naar intrinsieke vaardigheden zoals doorzettingsvermogen, empathie, creativiteit of organisatievermogen, die allemaal cruciaal zijn in technische omgevingen in de praktijk.

- ☑ Help de coachee haar sterke punten op relationeel, emotioneel en cognitief gebied te herkennen
- ☑ Herschik beperkte ideeën over 'technisch talent' door uit te breiden wat als STEM-relevante vaardigheden geldt
- ☑ Verhoog de zelfredzaamheid door bevestiging van eerdere acties, zelfs buiten het formele STEM-onderwijs

Coachinghouding en competentie



Praktische toepassing

Het in kaart brengen van sterke punten weerspiegelt een coachingstraject van 1 à 2 sessies, dat is ontworpen om interne motivatoren aan het licht te brengen en identiteit op niet-traditionele manieren te bevestigen. Het is vooral nuttig in contexten waar meisjes te weinig worden aangemoedigd of stereotiep worden bestempeld als 'niet geschikt' voor technisch onderwijs.

Sessie 1: de basis leggen

Focus: interne sterke punten naar boven halen

Houding van de coach: bevestigend, reflectief, identiteitsgevoelig

Doelstellingen

- ☒ Identificeer persoonlijke eigenschappen waar de coachee trots op is
- ☒ Niet-academische sterke punten koppelen aan echte STEM-uitdagingen (bijv. teamsamenwerking, doorzettingsvermogen bij praktisch werk)
- ☒ Nieuwe taal introduceren om haar capaciteiten te beschrijven

Hulpmiddelen

- ☒ Vragen voor bevestiging door leeftijdsgenoten
- ☒ Sterke punten ontdekken uit levensherinneringen
- ☒ Catalogus met coachingvragen voor fase 2

Sessie 2: sterke punten koppelen aan STEM-TVET

Focus: persoonlijke eigenschappen koppelen aan technische trajecten

Houding van de coach: herkaderen, vertrouwen opbouwen

Doelstellingen

- ☒ Herformuleer 'rustige' of 'niet-technische' eigenschappen als professionele troeven (bijv. systeemdenken, precisie)
- ☒ Zelfvertrouwen opbouwen in stemgebruik en zelfbeschrijving voor STEM-omgevingen
- ☒ De coachee voorbereiden om over zichzelf te spreken in interviews of groepsverband

Hulpmiddelen

- ☒ Kaarten voor het in kaart brengen van sterke punten voor STEM
- ☒ Activiteit 'Toen deze sterkte me hielp...'
- ☒ Catalogus met coachingvragen voor fase 2

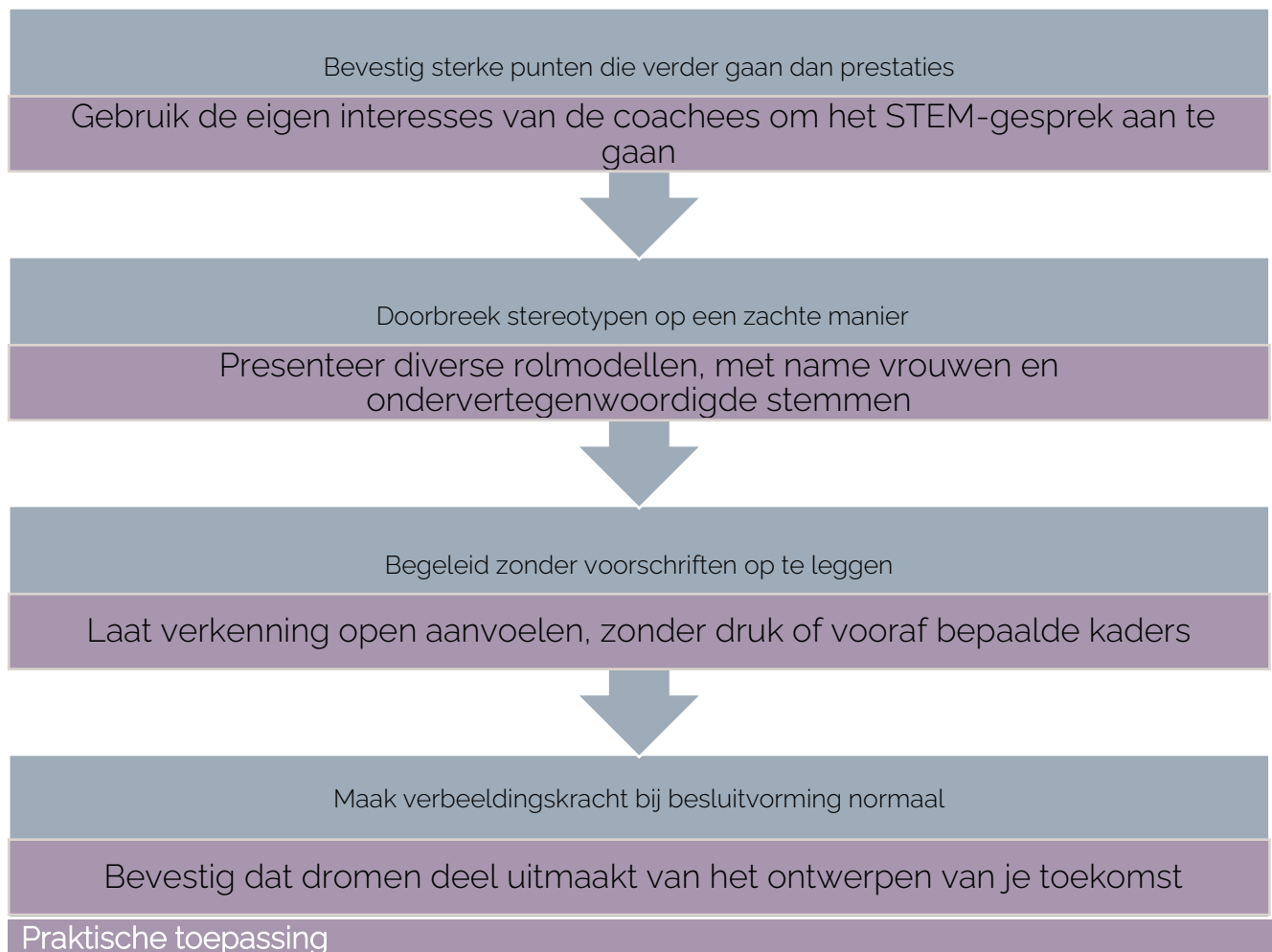
2.3. Verken STEAM

Coachingdoelen

Verken STEAM verbreedt het beeld dat leerlingen hebben van hoe een technische toekomst eruit kan zien – binnen STEM en het bredere STEAM-ecosysteem (inclusief creativiteit, ontwerp en sociale impact). In STEM-TVET, waar vakgebieden vaak eng worden gepresenteerd, helpt deze fase meisjes inzien dat hun waarden en visie wel degelijk thuishoren in technische omgevingen.

- ☑ Daag de aanname uit dat STEM "alleen voor slimme jongens is".
- ☑ Verbind de identiteit van de coachee met technische vakgebieden door middel van verhalen en voorbeelden uit de praktijk
- ☑ Introduceer niet-lineaire, creatieve of gemengde trajecten naar technische loopbanen

Coachinghouding en competentie



STEAM verkennen werkt het beste zodra de leerling zich veilig en zelfbewust begint te voelen (na S-T). Dit gebeurt doorgaans in 1 à 2 sessies, met hulpmiddelen die verbanden tussen identiteit en innovatie visualiseren.

Sessie 1: identiteit koppelen aan mogelijkheden

Focus: STEM-trajecten koppelen aan persoonlijke betekenis

Houding van de coach: creatief, open, waardegedreven

Doelstellingen

- ☒ Het begrip van wat technische carrières kunnen zijn, vergroten
- ☒ Onderzoek de overeenstemming tussen interesses (bijv. natuur, rechtvaardigheid, ontwerp) en technische vakgebieden
- ☒ Reflecteren op emotionele reacties op rolmodellen en STEM-mogelijkheden

Hulpmiddelen

- ☒ Profielen van STEM-rolmodellen
- ☒ Creatieve STEM-mapping
- ☒ Catalogus met coachingvragen voor fase 3

Sessie 2: 'mijn versie van STEM' bedenken

Focus: persoonlijke instapmomenten in STEM-TVET ontwerpen

Houding van de coach: verkennend, bevestigend, visiegericht

Doelstellingen

- ☒ Bepaal wat voor soort technisch leren motiverend is
- ☒ Barrières herinterpreteren als ontwerpuitdagingen
- ☒ Begin met het koppelen van leertrajecten aan langetermijneffecten

Hulpmiddelen

- ☒ Dagboek met STEM-gerelateerde dromen
- ☒ Visiebord / Prompt 'Een toekomstige dag in mijn leven'
- ☒ Catalogus met coachingvragen voor fase 3

2.4. Activeer het vermogen om actie te ondernemen

Coachingdoelen

Activeer eigen verantwoordelijkheid zet de coachee aan om niet alleen te fantaseren, maar ook te handelen. Deze fase ondersteunt besluitvorming, zelfsturing en veerkracht, allemaal essentieel voor het navigeren door STEM-TVET-omgevingen waar meisjes te maken kunnen krijgen met microagressies, gendernormen of onzekerheid.

- ☑ Stel meisjes in staat om zelfverzekerde, op waarden gebaseerde beslissingen te nemen over hun volgende stappen
- ☑ Geef hen planningsvaardigheden die aansluiten bij hun levenscontext en emotionele gereedheid
- ☑ Veerkracht opbouwen door twijfel of aarzeling te herkaderen als onderdeel van groei

Coachinghouding en competentie

Stimuleer actie door afstemming

Beslissingen moeten voortkomen uit identiteit, niet uit druk



Verdeel grote stappen in kleine stapjes

Gebruik microdoelen om momentum op te bouwen en overvoldiging te verminderen



Ruimte bieden voor aarzeling

Maak het normaal om achteraf te twijfelen en herzie waarden wanneer dat nodig is



Vier het maken van keuzes, niet alleen het behalen van resultaten

Respecteer elke beslissing van de coachee als een betekenisvolle stap vooruit

Praktische toepassing

Activering van agency vindt meestal plaats zodra een leerling mogelijke richtingen heeft geïdentificeerd. Dit werkt het beste met 1-2 sessies waarin inzichten worden omgezet in actie, met respect voor het tempo van de leerling.

Sessie 1: de volgende kleine stap plannen

Focus: inzicht omzetten in keuze en beweging

Houding van de coach: samenwerkend, toekomstgericht, realistisch

Doelstellingen

- ☒ Noem één duidelijke volgende stap die aansluit bij de identiteit
- ☒ Ondersteun kleine toezeggingen (bijv. lid worden van een robotica-club, een makerspace bezoeken)
- ☒ Behandel onzekerheid als onderdeel van authentieke besluitvorming

Hulpmiddelen

- ☒ Sjablonen voor het stellen van doelen
- ☒ Keuzebepalingskaart
- ☒ Catalogus met coachingvragen voor fase 4

Sessie 2: behoud van daadkracht en energie

Focus: anticiperen op belemmeringen en plannen maken voor veerkracht

Houding van de coach: ondersteunend, begeleidend, grensbewust

Doelstellingen

- ☒ Breng aan het licht wat het momentum zou kunnen verstoren (bijv. angst, druk van familie)
- ☒ Samen een plan ontwikkelen om het zelfvertrouwen te vergroten
- ☒ Benadruk dat ze kunnen pauzeren, opnieuw kunnen kiezen of van richting kunnen veranderen

Hulpmiddelen

- ☒ "Wat is daarvoor nodig?"-schaal
- ☒ Vertrouwensmeter
- ☒ Catalogus met coachingvragen voor fase 4

2.5. Vooruitgaan

Coachingdoelen

Deze fase bevestigt de groei van de coachee en bereidt haar voor op toekomstige stappen – niet alleen op het gebied van STEM-onderwijs, maar ook op het gebied van zelfontplooiing. Het helpt haar een nieuw verhaal over identiteit, capaciteiten en stem binnen STEM-TVET-ruimtes te internaliseren.

- ✓ Vier groei en vooruitgang op een zichtbare, betekenisvolle manier
- ✓ Versterk het zelfbeschikkingsvermogen door nieuwe overtuigingen of identiteitsveranderingen te verankeren
- ✓ Bied afsluiting die voortzetting buiten de coachingruimte mogelijk maakt

Coachinghouding en competentie

Geef de transformatie een naam

Reflecteer en bevestig hoe de leerling is veranderd



Veranker vertrouwen in ervaring

"Je hebt dit gedaan. Je hebt dit gevonden. Je hebt dit



Versterk nieuwe interne verhalen

Verander de taal van 'misschien kan ik het' naar 'ik



Moedig toekomstgerichte reflectie aan

Ondersteun het momentum door verbinding te

Praktische toepassing

Vooruitgaan sluit vaak de coachingcyclus af en kan worden aangepast aan afstudeer-, reflectie- of zelfbeoordelingssessies. Meestal bestaat deze sessie uit één sessie en biedt deze een narratieve afsluiting en continuïteit.

Sessie 1: identiteit bevestigen en projecteren

Focus: groei consolideren en continuïteit ondersteunen

Houding van de coach: feestelijk, reflectief, gericht op de toekomst

Doelstellingen

- ☒ De coachee helpen benoemen hoe ze is veranderd – en zich dat eigen maken
- ☒ Versterk een persoonlijk script van verbondenheid en bekwaamheid in STEM
- ☒ Zelfverankeringsstrategieën opzetten (bijv. een dagboek bijhouden, herinneringen instellen)

Hulpmiddelen

- ☒ Brief aan je toekomstige zelf
- ☒ Vraag: "Welke overtuiging wil je behouden?"
- ☒ Catalogus met coachingvragen voor fase 4

Deel 3. Hoe ondersteunt het STEAM-coachingmodel echte meisjes en vrouwen in STEM-TVET?



Dit deel presenteert een reeks coachingstrajecten op basis van diverse, echte personen. Elk traject illustreert hoe de STEAM-fasen kunnen worden aangepast om meisjes en jonge vrouwen te ondersteunen op verschillende punten van gereedheid, uitdaging en potentieel — en biedt een praktisch, relationeel perspectief op inclusieve coaching in de praktijk.

3.1 Wie zijn de coachees die in deze trajecten worden vertegenwoordigd?

De volgende samengestelde personages¹ weerspiegelen de diversiteit aan identiteiten, levensomstandigheden en uitgangspunten die meisjes en vrouwen kunnen meebrengen naar STEM-TVET-omgevingen. Het zijn geen casestudy's, maar illustratieve voorbeelden die zijn ontleend aan echte patronen in de contexten van de partners. De leeftijdscategorie is verbreed om het bredere bereik van de impact van coaching weer te geven, van vroege adolescentie tot volwassenheid, waarbij wordt erkend dat STEM-transities en hernieuwde betrokkenheid in verschillende levensfasen kunnen plaatsvinden.

Elk traject weerspiegelt de structuur van het coachingproces dat in paragraaf 2 wordt beschreven. Door een consistente aanpak te volgen – van het opbouwen van vertrouwen tot het herschrijven van verhalen – laten deze verhalen niet alleen zien hoe het STEAM-model wordt toegepast, maar ook waarom de coachinghouding ervan belangrijk is. Elk profiel is zo opgezet dat het het diepere coachingproces weerspiegelt, inclusief de dynamiek van de sessies, het werken aan de mindset en de opkomende stem van de coachee.

Elk geval versterkt het relationele, niet-lineaire karakter van coaching in de STEAM-methodologie, waarbij kleine verschuivingen in het verhaal en op identiteit gebaseerde reflecties kunnen leiden tot belangrijke, duurzame actie.

¹ OpenAI. (2025). Door AI gegenereerde afbeelding van fictieve STEM-leerling met behulp van DALL-E via ChatGPT. Opgehaald van <https://chat.openai.com/>

Sara, 15, is een leerling op het platteland met beperkte blootstelling aan STEM en geen zichtbare rolmodellen in het technisch onderwijs. Hoewel ze van nature nieuwsgierig is en zich aangetrokken voelt tot wetenschap en milieuthema's, worstelt ze met een laag zelfvertrouwen en heeft ze de geïnternaliseerde overtuiging dat STEM "niet voor meisjes zoals zij" is. Gemotiveerd door de wens om een verschil te maken in haar gemeenschap, is Sara vooral geïnteresseerd in natuurgebaseerde probleemoplossing en praktische toepassingen van wetenschap die haar omgeving ten goede komen.



	Houding van de coach	Coachingdoelstellingen	Aantal sessies en focus	Hulpmiddelen	Toepassing in Sara's traject
S	Aandachtig luisteren, narratieve reflectie, onvoorwaardelijke positieve aandacht	Vertrouwen opbouwen, geleefde ervaringen naar boven halen, narratieve verschuiving beginnen van 'niet voor mij' naar mogelijkheid	2-3 Psychologische veiligheid en verkenning van het eigen verhaal	Reflectie op levenslijn, identiteitsweb, vragen voor het vertellen van verhalen, reflectief dagboek schrijven	Sara deelde een afgedane herinnering aan een wetenschapsbeurs die een nieuw startpunt voor zelfvertrouwen werd.
T	Bevestiging van sterke punten, herformulering van 'wat telt', waardegedreven	Help sterke punten te herkennen (bijv. nieuwsgierigheid, doorzettingsvermogen) en valideer over het hoofd geziene competenties	1-2 Interne motivatoren naar boven halen en sterke punten opnieuw waarderen	Waardekaarten sorteren, vragen om sterke punten te ontdekken, bevestiging door leeftijdsgenoten	'Stil zijn' geherdefinieerd als een STEM-troef; doorzettingsvermogen geïdentificeerd als een kracht bij het oplossen van problemen
E	Expansief, stereotypen doorbrekend, gericht op mogelijkheden	Vergroot het gevoel van verbondenheid met STEM door middel van praktijkgerichte verbanden en reflectieve hulpmiddelen	1-2 Interesses koppelen aan praktische STEM-toepassingen	Profielen van STEM-rolmodellen, creatieve STEM-mapping, visiedagboeken	Gerelateerd aan rolmodellen die stil maar invloedrijk waren; zag zichzelf in groene technologie
A	Samenwerkingsgericht, doelgericht, gestructureerd	Zelfinzicht vertalen naar beslissingen met een laag risico die aansluiten bij de identiteit	1-2 Een eerste STEM-gerichte beslissing nemen	Keuzekaart, vragen voor het stellen van doelen, planningsformulieren voor kleine stapjes	Ingeschreven voor het keuzevak robotica en begon STEM-gerelateerde taal te gebruiken om zichzelf te beschrijven
M	Reflectief, verhalend, bevestigend	Identiteitstransformatie versterken en intern momentum bevestigen	1 Groei benoemen en intern script bijwerken	Boodschap aan toekomstig zelf, prompt voor herschrijven, dagboek voor het bijhouden van voortgang	Schreef: "Je hoeft je niet als iemand anders te gedragen om iets groots te doen."

Carla, 14, is een hoogpresterende studente wier drang naar perfectie haar bang maakt om te falen en haar terughoudend maakt om creatieve risico's te nemen in STEM. Hoewel ze uitblinkt op academisch gebied en houdt van wetenschapswedstrijden en gezondheidsgerelateerde technologie, wankelt haar zelfvertrouwen wanneer de uitkomst onzeker is. Carla wordt gemotiveerd door een diepe behoefte aan erkenning en bevestiging van haar waarde, waardoor ze haar identiteit vaak nauw verbindt met prestaties.



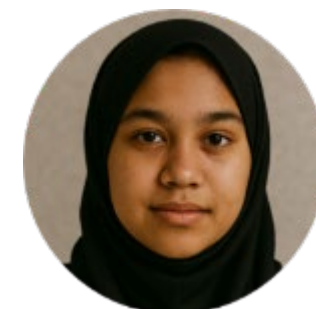
	Houding van de coach	Coachingdoelstellingen	Aantal sessies en focus		Hulpmiddelen	Toepassing in Carla's traject
S	Zacht, bevestigend, gevoelig voor schaamte	Verminder faalangst; creëer emotionele veiligheid om imperfect te zijn	2	Omgaan met faalangst en identiteit gekoppeld aan cijfers	Lifeline mapping, emotionele thermometer, vragen over mislukkingen	Carla vertelde openhartig dat ze nieuwe STEM-uitdagingen vermeed uit angst om 'niet de beste te zijn'.
T	Gericht op sterke punten, ontkrachten van schaamte, reflectief	Help bij het herkennen van niet-prestatiegerelateerde sterke punten, zoals veerkracht en nieuwsgierigheid	1	Onderscheid maken tussen inspanning en perfectie	Sterke punten ontdekken via ervaringen uit het verleden, validatie door collega's, herformulering van taal	Ze erkende doorzettingsvermogen en hoe ze anderen begeleidt onder druk
E	Herkenbaar, waardegedreven, gebaseerd op verbeeldingskracht	Verruim de definitie van succes in STEM; toon diversiteit in denken en bijdragen	1-2	Herdefiniëren van succes in STEM	Creativiteit-STEM-combinatieactiviteiten, casestudy's van rolmodellen, herdefiniëren van 'slim' dagboekschrijven	Geïnspireerd door STEM-figuren die creativiteit en doorzettingsvermogen belangrijker vonden dan cijfers
A						
M						

Joana, 16, volgt momenteel een ICT-opleiding, maar voelt zich niet verbonden met haar langetermijndoelen. Hoewel ze capabel is en geïnteresseerd in digitaal leren, vindt ze het moeilijk om te zien hoe haar studie aansluit bij haar waarden. Gedreven door een verlangen om zinvol werk te doen, zoekt Joana naar manieren om haar technische vaardigheden te koppelen aan sociale impact, ondernemerschap en het oplossen van problemen in de echte wereld.



	Houding van de coach	Coachingdoelstellingen	Aantal sessies en focus		Hulpmiddelen	Toepassing in Joana's traject
S	Nieuwsgierig, doelgericht, op zoek naar waarden	Ontdek wat haar keuzes drijft; onderzoek de kloof tussen studiekeuze en betekenis	2	Leren verbinden met persoonlijke waarden	Identiteitsmapping, vragen voor storytelling, kaarten voor het verduidelijken van waarden	Joana dacht na over momenten waarop ze zich gestimuleerd voelde door sociale resultaten, niet door de code zelf
T	Empowerend, op collega's gebaseerd, verhelderend	Noem wat haar gemakkelijk afgaat of energie geeft; maak onderscheid tussen vaardigheden en interne drijfveren	1	Natuurlijke talenten en intrinsieke drijfveren herkennen	Verzamelen van feedback van collega's, sterktekaarten, reflectiedagboeken	Een sterkte gevonden in systeemdenken en het vermogen om technologie aan anderen uit te leggen
E	Open, identiteit overbruggend	Laat haar zien dat STEAM kan worden afgestemd op ethiek, impact op de gemeenschap en empathie	1-2	STEAM-toepassingen koppelen aan sociale waarden	STEM-relevantiekaart, interdisciplinaire casestudy's, carrièreverhalen	Interesse in technologie voor maatschappelijk welzijn gerealiseerd en begonnen met het in kaart brengen van carrières in ondersteunend ontwerp
A						
M						

Lina, 17, is een migrantenstudente met sterke wiskundige vaardigheden en een diep creatief talent. Ze voelt zich gevangen tussen twee werelden: haar technische sterke punten en haar artistieke passies. Lina is op zoek naar een toekomstpad dat beide weerspiegelt en wordt gemotiveerd door een behoefte aan identiteitsafstemming en een gevoel van doelgerichtheid in haar keuzes. Haar interesses combineren kunst, architectuur en design met opkomende technologieën.



	Houding van de coach	Coachingdoelstellingen	Aantal sessies & focus		Hulpmiddelen	Toepassing in Lina's reis
S	Identiteitsgericht, rijk aan metaforen, verkennend	Oppervlakkige complexiteit van interesses, valideer innerlijk conflict tussen disciplines	2	Vertellen over multidimensionale identiteit	Verhaalvragen, visuele metaforen, reflectie op levenslijn	Lina deelde haar gevoel van verdeeldheid tussen twee paden – kunst en wetenschap – en begon met het herschrijven van integratie
T						
E	Visiegedreven, creativiteit omarmend	STEAM opnieuw vormgeven door middel van creativiteit en design; haar artistieke blik op technologie valideren.	1-2	Een hybride toekomstpad ontwerpen	STEAM-visiebord, STEM-gerelateerd droomdagboek, reflecties over rolmodellen	Een vision board gemaakt waarin design, gemeenschap en technologie zijn geïntegreerd; zichzelf herkend in social design coding
A	Op waarden afgestemde planning, open verkenning	Een actieplan opstellen dat alle aspecten van haar identiteit respecteert	1-2	Toekomstgerichte besluitvorming	Keuzekaart, Future-back planning tools, Prioriteitenkaart	Een dubbel hoofdvak voorgesteld en een schoolproject opgezet dat technologie en kunst combineert
M	Feestelijk, zelfsturend, reflectief	Zelfgeschreven identiteit verwoorden en autonomie over haar keuzes versterken	1	Empowerment door zelfdefinitie	Boodschap aan haar toekomstige zelf, openbaar delen van visie, voortgangsregistratie	Lina schreef: "Ik kan kiezen zonder mezelf in tweeën te splitsen."

Nia, 18, is onlangs gestopt met een TVET-programma nadat ze worstelde met twijfels over zichzelf en haar richting. Nu ze gemotiveerd is om weer te gaan studeren, wil ze het vertrouwen in zichzelf herstellen en een carrière vinden die past bij haar sterke punten en levenservaring. Nia bloeit op in praktische, zorgzame rollen en is vooral geïnteresseerd in praktische innovaties in de gezondheidszorg.



	Houding van de coach	Coachingdoelstellingen	Aantal sessies en focus		Hulpmiddelen	Toepassing in Nia's traject
S	Traumasensitief, bevestigend, veilig	Ondersteuning van emotioneel herstel; nieuwe betekenis geven aan de ervaring van schooluitval	2-3	Verwerken van verlies op onderwijsgebied	Verhaalopdrachten, 'Brief aan mijn vroegere zelf', hulpmiddel om emoties te checken	Nia herkaderde haar schooluitval als een periode van heroriëntatie, niet als een mislukking
T	Reconstructief, gebaseerd op herinneringen, bevestigend voor overtuigingen	Herstel de verbinding met vaardigheden uit het echte leven die kunnen worden toegepast op STEM (bijv. organiseren, probleemoplossing)	1-2	Sterke punten uit het leven buiten school benoemen	Inventarisatie van persoonlijke vaardigheden, in kaart brengen van zorgscenario's, vragen als "Wat zien anderen?"	Identificeerde hoe ze haar probleemoplossende vaardigheden gebruikte om voor haar familie te zorgen tijdens ziekte
E			1-2			
A						
M	Toekomstgericht, gestructureerd, stapsgewijs	Verdeel de terugkeer in beheersbare, vertrouwenwekkende acties		Planning van de terugkeer en kleine actiestappen	Checklist voor transitievoorbereiding, realistische planningskaart, vertrouwensmeter	Stelde zich ten doel om parttime weer aan TVET deel te nemen en startte een persoonlijk project op het gebied van duurzame technologie

Fatima, 21, verliet de universiteit met een onzeker gevoel en schaamte over haar academische pad. Nu ze beroepsopleidingen in toegepaste technologieën onderzoekt, koestert ze een sterk verlangen naar autonomie en verlossing. Fatima is zeer geïnteresseerd in digitale probleemoplossing, IT-ondersteuning en cyberbeveiliging, en begint in te zien hoe haar dagelijkse technologische vaardigheden kunnen uitgroeien tot een toekomstige carrière.



	Houding van de coach	Coachingdoelstellingen	Aantal sessies en focus		Hulpmiddelen	Toepassing in Fatima's traject
S	Oordeelvrij, narratief herstel, herkadering	Emotionele genezing ondersteunen en het verhaal over academische mislukking herschrijven	2-3	Verwerking van schaamte over schooluitval en herdefiniëring van capaciteiten	Herschrijven van prompts, kaart voor het ontrafelen van schaamte, vergelijking met rolmodellen	Fatima begon haar academische exit te zien als het begin van een beter afgestemd pad
T	Capaciteitsgericht, herformulering op systeemniveau	Valideer bestaande vaardigheden uit dagelijks technologiegebruik (bijv. cyberbeveiligingsgewoonten, probleemoplossing)	1	Verborgen STEM-competenties identificeren	Inventarisatie van technische vaardigheden, tracker voor het oplossen van digitale problemen, bevestigingsactiviteit door leeftijdsgenoten	Realiseerde zich dat ze thuis al jaren 'aan IT deed' — ziet dit nu als professioneel potentieel
E						
A	Actieplanning, gericht op herintreding	Kies je opleiding met nieuwe duidelijkheid; verken beroepsopleidingen met vertrouwen	1-2	Ontdek je pad en verander van beroep	beroepsmatige verschuiving STEM-overstapkaart, programma-matchingsheet, planner voor mijlpalen om zelfvertrouwen op te bouwen	Ingeschreven voor een opleiding in toegepaste technologie en met trots een gezamenlijke beslissing genomen met het gezin
M						

Helena, 21, werkt buiten STEM, maar is op zoek naar een meer zinvolle en flexibele carrière. Ze is nieuwsgierig naar coderen en duurzaamheid en wordt vooral geïnspireerd door het potentieel van digitale tools om sociale impact te genereren. Helena wordt gemotiveerd door een verlangen naar doelgericht werk dat aansluit bij haar waarden en onderzoekt hoe ze vanuit een niet-technische achtergrond de overstap naar groene technologie kan maken.



	Houding van de coach	Coachingdoelstellingen	Aantal sessies en focus		Tools	Toepassing in Helena's traject
S	Verkenkend, toekomstgericht, identiteitsbevestigend	Erken ontevredenheid en benoem opkomende interesses (bijv. coderen voor een doel)	2	Ontevredenheid en nieuwe ambities benoemen	Kaart 'huidige versus toekomstige zelf', identiteitsdagboek, inventarisatie van ontevredenheid	Helena realiseerde zich dat haar interesse niet alleen uitging naar technologie, maar ook naar het gebruik ervan om echte maatschappelijke problemen op te lossen
T			1-2			
E	Creatieve, geïntegreerde digitale tools	Verken gebieden zoals duurzame technologie vanuit een maatschappelijk perspectief.		Inzicht in groene technologie en programmeertrajecten	Introductie tot programmeeromgeving, STEAM-rolmodellen in kaart brengen, brainstormbladen voor projecten	Projectidee bedacht voor het bijhouden van digitaal waterverbruik voor haar gemeenschap
A						
M	Praktisch, doelgericht, bemoedigend	Zet vol vertrouwen de eerste stap met zichtbare vooruitgang	1	Eerste project en startpunt voor het opbouwen van vaardigheden	Plan voor digitale bijscholing, checklist met microdoelen, tips voor het opbouwen van een portfolio	Ingeschreven voor een introductiecursus programmeren en project online gepubliceerd als showcase

3.2 Hoe wordt het STEAM-model toegepast op elk coachingstraject?

Zoals vermeld in paragraaf 2.2, wordt coaching afgestemd op de bereidheid, doelen en emotionele context van elke coachee. De fasen zijn bedoeld als flexibele coachingruimtes, niet als rigide stappen. Dit is waarom sommige persona's niet elke fase doorlopen:

➤ **Verskillende startpunten**

Elke coachee begint zijn of haar traject in een unieke emotionele of cognitieve fase. Carla begint bijvoorbeeld met de behoefte om perfectionisme en angst te beheersen, waardoor de vroege fasen (S-T-E) het meest relevant zijn. Fatima begint met een sterke interesse in technologie, maar ook met een diep gevoel van schaamte, dus het werk richt zich op het herschrijven van haar identiteit en het activeren van haar eigen verantwoordelijkheid (T-A).

➤ **Coaching is contextueel, niet prescriptief**

Het doel is niet om 'het model te voltooien', maar om de leerling te ontmoeten waar hij of zij zich bevindt en vanaf dat punt op een zinvolle manier verder te gaan. Joana had geen volledige 'Move Forward'-fase nodig omdat haar traject meer gericht was op het creëren van betekenis in de 'Explore STEAM'-fase. Lina sloeg 'Trace Strengths' over omdat haar zelfvertrouwen niet het probleem was, maar haar identiteitsconflict.

➤ **De diepte van de fasen varieert naargelang de individuele groei**

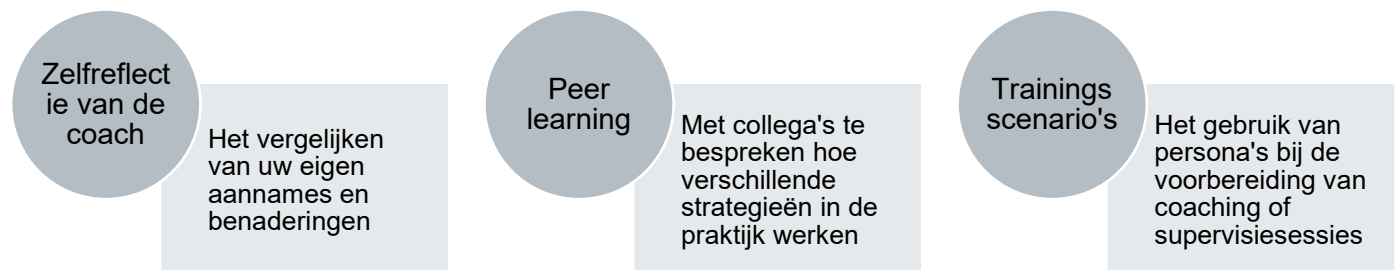
Sommige coachees kunnen meer tijd besteden aan één fase (zoals 'Start with self') en slechts kort een andere fase aanraken (zoals 'Move Forward'), afhankelijk van hun zelfvertrouwen, eerdere blootstelling aan STEM, culturele of emotionele gereedheid of urgentie van besluitvorming.

➤ **Beperkingen in tijd en sessies**

In echte coachingscenario's doorlopen niet alle leerlingen uitgebreide coachingstrajecten. Sommigen voltooien misschien slechts 3-4 sessies in totaal, wat betekent dat coaches zich richten op de meest noodzakelijke of impactvolle fasen.

3.3 Hoe kan ik deze trajecten gebruiken om mijn eigen coachingpraktijk te verdiepen?

Deze voorbeeldcoachingstrajecten zijn ideaal voor:



Coaches kunnen de volgende reflectievragen gebruiken om hun zelfbewustzijn te verdiepen, de impact van hun coachinghouding te onderzoeken en hun strategieën aan te passen om diverse leerlingen die een STEM-traject volgen beter te ondersteunen.

Welke coachee komt het meest overeen met de leerlingen die u ondersteunt? Waarom?

- ☒ Welke aspecten van hun achtergrond, gedrag of mentaliteit komen u bekend voor?
- ☒ Zijn er specifieke belemmeringen of motivaties die aansluiten bij de realiteit van uw leerlingen?

Wat zou u in hun context op dezelfde manier of anders doen?

- ☒ Zou u verschillende fasen van het STEAM-model prioriteren?
- ☒ Hoe zouden culturele of institutionele contexten uw aanpak beïnvloeden?

Hoe beïnvloeden uw eigen ervaringen of aannames uw coachingstrategie?

- ☒ Zijn er momenten waarop u de neiging heeft om te veel aan te sturen of te weinig uit te dagen?
- ☒ Hoe beïnvloeden uw waarden de manier waarop u succes of verbondenheid in STEM definieert?

Welke coachinghoudingen komen u van nature aanwaarts – en welke vereisen meer intentie?

- ☒ Voelt u zich meer op uw gemak met reflectieve of actiegerichte tools?
- ☒ Hoe vind je een balans tussen ruimte bieden en de leerling vooruit helpen?

Welke identiteiten, verhalen of denkwijzen dagen je coachinggewoontes uit?

- ☒ Hoe reageer je wanneer een leerling zich verzet tegen reflectie of ongeïnteresseerd lijkt?
- ☒ Zijn er verhalen van coachees die je ongemakkelijk maken – en waarom?

Hoe kunnen je vooroordelen subtiel tot uiting komen in je tools, taalgebruik of tempo?

- ☒ Ga je uit van technische interesse op basis van prestaties?
- ☒ Ben je onbewust meer sturend tegenover leerlingen die aan zichzelf twijfelen?

Wat heb je geleerd van het coachen van iemand die heel anders is dan jij?

- ☒ Wat heeft u op basis van die ervaring aangepast of heroverwogen?
- ☒ Hoe heeft dat uw idee van wat 'groei' of 'succes' kan zijn veranderd?

Hoe ondersteunt u leerlingen die langzaam vooruitgaan, terugvallen of besluitvorming vermijden?

- ☒ Welke strategieën helpen je om geduldig en ondersteunend te blijven in die fasen?
- ☒ Hoe herformuleer je vooruitgang in niet-lineaire trajecten?

Deel 4. Welke vragen kan ik gebruiken om meisjes en vrouwen door elke fase te begeleiden?



Dit deel biedt een praktische catalogus met coachingvragen die zijn afgestemd op elke fase van de STEAM-methodologie. Deze vragen zijn bedoeld om reflectie op gang te brengen, identiteit naar boven te halen en inclusieve, genderbewuste coachinggesprekken in STEM-TVET-contexten te ondersteunen.

4.1. Begin bij jezelf

Algemene reflectie

- ☒ Waar voel je je het meest jezelf?
- ☒ Kun je een moment beschrijven waarop je trots was, niet vanwege de resultaten, maar vanwege de inspanning?
- ☒ Welk verhaal zou je delen om iemand te helpen je beter te begrijpen?
- ☒ Wanneer voel je je het meest gefocust of verdiept in iets?
- ☒ Wat vind je leuk om alleen te doen en waardoor je je sterk voelt?
- ☒ Hoe zou je jezelf voorstellen als je geen melding hoefde te maken van school?

STEM-TEVET-specifieke contexten

- ☒ Heb je ooit een moment gehad waarop je het leuk vond om een probleem op te lossen of iets te bouwen?
- ☒ Wat voor soort vragen stel je graag in de klas en welke vragen houd je voor je?
- ☒ Wanneer voel je je nieuwsgierig, zelfs als je het niet zeker weet?
- ☒ Bij wat voor soort schoolopdrachten verlies je de tijd uit het oog?
- ☒ Heb je ooit iets gerepareerd of uitgezocht zonder dat iemand je vertelde hoe je dat moest doen?
- ☒ Welke onderwerpen of hulpmiddelen maken je nieuwsgierig, zelfs als je ze nog niet hebt geprobeerd?

Genderbewuste verkenning

- ☒ Wanneer heb je je 'niet op je plaats' gevoeld in een leeromgeving en waarom?
- ☒ Welke ideeën over STEM heb je van anderen (familie, media, leraren) overgenomen?
- ☒ Wat is er nodig om je thuis te voelen in STEM?
- ☒ Voor wie is STEM volgens jou bedoeld? Waar komt dat idee vandaan?
- ☒ Wat zou er moeten veranderen om STEM aantrekkelijker te maken voor meisjes zoals jij?
- ☒ Heeft iemand je ooit onderschat? Hoe voelde je je toen?
- ☒ Wat voor soort ondersteuning helpt je om je mening te geven als je je onzeker voelt?
- ☒ Wat zou je helpen om je gezien of begrepen te voelen in een STEM-leeromgeving?

4.2. Sterke punten in kaart brengen

Algemene reflectie

- ☒ Waar ben je van nature goed in, ook al merk je dat niet altijd?
- ☒ Wat voor complimenten heb je van anderen gekregen die je je nog herinnert?
- ☒ Waar vertrouwen je vrienden of familie op jou voor?
- ☒ Wat gaat jou gemakkelijk af, terwijl anderen daar soms moeite mee hebben?
- ☒ Waar ben je trots op, zelfs als niemand anders het opmerkt?
- ☒ Waar voel je je helemaal in je element?

STEM-TVET-specifieke contexten

- ☒ Heb je ooit iemand geholpen om iets technisch te begrijpen?
- ☒ Waar merk je dat anderen moeite mee hebben, terwijl het jou gemakkelijk afgaat?
- ☒ Wanneer heb je doorzettingsvermogen gebruikt om een probleem op te lossen?
- ☒ Heb je ooit iets verbeterd of een proces eenvoudiger gemaakt?
- ☒ Welke technische of praktische taken vind je leuk om te herhalen?
- ☒ Vind je het leuk om uit te leggen hoe dingen werken? Wat voor soort dingen?

Gendersensitief onderzoek

- ☒ Zijn je sterke punten ooit over het hoofd gezien of afgewezen, en waarom?
- ☒ Welke van je kwaliteiten vind je belangrijk in STEM, ook al zeggen anderen dat niet?
- ☒ Hoe zou je je sterke punten omschrijven als je niet bang was om 'te veel' of 'niet genoeg' te zijn?
- ☒ Wanneer voel je druk om je op een bepaalde manier te gedragen, vooral in technische omgevingen?
- ☒ Houd je wel eens ideeën voor je omdat je niet zeker weet hoe ze zullen worden ontvangen?
- ☒ Hoe hebben je sterke punten anderen geholpen, ook al merkte je dat op dat moment niet?
- ☒ Welke boodschappen heb je gekregen over 'te veel' of 'niet genoeg' zijn?
- ☒ Wat is iets aan jezelf dat je pas sinds kort bent gaan waarderen?

4.3. Verken STEAM

Algemene reflectie

- ☒ Welke toekomstvisies inspireren je, ook al lijken ze nog ver weg?
- ☒ Welke kwesties of doelen zijn voor jou erg belangrijk?
- ☒ Als je je droombaan zou kunnen ontwerpen, hoe zou die er dan uitzien?
- ☒ Welke problemen zou je graag helpen oplossen?
- ☒ Waar denk je dat jouw ideeën een verschil kunnen maken?
- ☒ Wat voor soort vragen vind je leuk om te onderzoeken, ook buiten school?

STEM-TVET-specifieke contexten

- ☒ Ken je iemand die in STEM werkt? Wat bewonder je (of juist niet) aan hun carrièrepad?
- ☒ Waarvoor zou technologie volgens jou kunnen worden gebruikt in jouw gemeenschap?
- ☒ Hoe zou je je creativiteit gebruiken in een wetenschappelijke of technologische omgeving?
- ☒ Als je iemand in STEM zou kunnen volgen, wie zou dat dan zijn en waarom?
- ☒ Aan wat voor soort uitvinding of innovatie zou je graag meewerken?

Genderbewuste verkenning

- ☒ Als je je een STEM-professional voorstelt, wie komt dan in je op? Waar pas jij in dat plaatje?
- ☒ Hoe voel je je als je 'het enige meisje' in een ruimte bent en welke ondersteuning zou je helpen?
- ☒ Wat is er nodig om je thuis te voelen in STEM?
- ☒ Heb je ooit gedacht: 'Mensen zoals ik doen dat niet'? Waar komt dat vandaan?
- ☒ Wat zou je helpen om trouw te blijven aan jezelf terwijl je een STEM-carrière nastreeft?
- ☒ Wat voor verandering zou je graag zien in STEM-omgevingen?
- ☒ Wie inspireert je, ook al is diegene niet actief in de wetenschap of technologie?
- ☒ Hoe kan STEM inclusiever of fantasierijker worden?

4.4. Activeer je daadkracht

Algemene reflectie

- ☒ Welke kleine stap kun je deze week zetten om vooruitgang te boeken?
- ☒ Welke beslissing voelt spannend en welke voelt veilig?
- ☒ Wanneer heb je iets moedigs gedaan, ook al voelde het niet perfect?
- ☒ Wanneer heb je het meeste controle over je tijd of energie?
- ☒ Wat helpt je om een beslissing te nemen als je vastzit?
- ☒ Wat is één ding dat je hebt geleerd over hoe je het beste werkt?

STEM-TVET-specifieke contexten

- ☒ Welk STEM-traject of welke opleidingsoptie lijkt je interessant en wat houdt je tegen?
- ☒ Hoe wil je je vaardigheden ontwikkelen (praktijkgericht, projectmatig, academisch)?
- ☒ Welke technische omgevingen geven je energie en welke putten je uit?
- ☒ Is er een STEM-onderwerp of -tool die je graag zou willen verkennen, maar dat nog niet hebt gedaan?
- ☒ Wat voor soort STEM-activiteit zou je graag eens proberen, gewoon voor de lol?
- ☒ Hoe zou je een leertraject kunnen uitproberen voordat je je er volledig aan committeert?

Genderbewuste verkenning

- ☒ Hoe zou je voor jezelf opkomen in een omgeving waar je stem nieuw is?
- ☒ Hoe zou het zijn om een pad te kiezen dat niet verwacht wordt en hoe zou je je beslissing verdedigen?
- ☒ Wie wil je aan je zijde hebben als je je volgende stap zet?
- ☒ Welk deel van je identiteit wil je meenemen als je verder gaat?
- ☒ Wat heeft je geholpen om gemotiveerd te blijven als het moeilijk ging?
- ☒ Wanneer heb je jezelf verrast door je eigen intuïtie te volgen?
- ☒ Welke toestemming moet je jezelf geven?
- ☒ Wat betekent 'je eigen pad bewandelen' voor jou?

4.5. Ga verder

Algemene reflectie

- ☒ Wat heb je tijdens dit proces over jezelf geleerd?
- ☒ Wat is één ding dat je nu gelooft en vroeger niet geloofde?
- ☒ Als je vroegere zelf je nu zou kunnen zien, wat zou hij/zij dan zeggen?
- ☒ Wat zou je zeggen tegen iemand die net aan zijn of haar STEM-traject begint?
- ☒ Op welk deel van je groei ben je het meest trots?
- ☒ Wat wil je onthouden over jezelf op moeilijke dagen?

STEM-TVET-specifieke contexten

- ☒ Hoe praat je nu over je vaardigheden of interesses in vergelijking met toen je begon?
- ☒ Op welke manier leef je je STEM-identiteit al na?
- ☒ Wat ga je blijven doen om verbonden te blijven met wat belangrijk is in je leerproces?
- ☒ Hoe voel je je nu als je wordt gezien als een 'STEM-persoon'?
- ☒ Welke STEM-sterke punten of verhalen zou je in je persoonlijke portfolio opnemen?
- ☒ Hoe kun je je vooruitgang op een zinvolle manier vieren?

Genderbewuste verkenning

- ☒ Hoe is je kijk op vrouwen in STEM veranderd?
- ☒ Welk verhaal wil je dat anderen horen als ze iemand zoals jij ontmoeten?
- ☒ Welk deel van je identiteit zal je helpen om stand te houden in omgevingen waar je je misschien nog steeds ondervertegenwoordigd voelt?
- ☒ Welk advies zou je je jongere zelf geven over STEM of zelfvertrouwen?
- ☒ In wat voor soort omgevingen of teams wil je in de toekomst deel uitmaken?
- ☒ Wat zou je het gevoel geven dat je gesteund wordt in de volgende fase van je reis?
- ☒ Hoe ziet succes er nu voor jou uit?
- ☒ Hoe blijf je je stem gebruiken, zelfs als dat riskant lijkt?

Deel 5. Hoe kan ik effectieve STEAM-coachingsessies plannen en geven?



Dit deel vormt de praktische basis voor het plannen van sessies en biedt tools, sjablonen en reflectieve hulpmiddelen die coachees helpen om hun intenties om te zetten in concrete resultaten.

5.1. Welke hulpmiddelen helpen mij bij het plannen van de coachingsessies in elke fase?

Hier vindt de coach planningstools voor elke fase van het STEAM-coachingstraject, waarmee coaches hun sessies kunnen structureren, uitvoeren en bijhouden. Deze sjablonen zijn flexibel en moeten worden aangepast aan de stijl van de coach, de behoeften van de coachee en de context van de sessie:

☒ Tool 1. Sjabloon voor coachingovereenkomst (coachingcontract)

Gebruik deze tool om aan het begin van een coachingstraject duidelijke verwachtingen en grenzen met de coachee vast te stellen. Bekijk deze overeenkomst samen voor de eerste of tweede sessie. Voeg indien nodig samen aanvullingen toe. U kunt de toon en taal aanpassen voor jongere leerlingen of informele situaties.

☒ Tool 2. Sjabloon voor het plannen van coachingsessies

Gebruik dit sjabloon om een coachingsessie op te stellen die aansluit bij een specifieke fase van het STEAM-coachingmodel. Vul één rij per fase in om de doelstellingen, activiteiten, materialen en verwachte uitdagingen van de sessie te verduidelijken. Deze tool ondersteunt de continuïteit en samenhang tussen de verschillende coachingfasen.

☒ Tool 3. Logboek voor coachingsessies

Gebruik deze tool om de focus van elke sessie bij te houden, de voortgang van de leerling te noteren en na te denken over uw coachinghouding en effectiviteit. Vul dit logboek direct na elke sessie in. U kunt het gebruiken om patronen van coachees te identificeren, u voor te bereiden op de volgende sessie en supervisiegesprekken te ondersteunen.

Coachingovereenkomst tussen

[Naam coach] en [Naam coachee]

Doel van de coaching:

Ondersteuning van reflectie, persoonlijke groei en weloverwogen besluitvorming in de context van leren en STEM/TVET-identiteit.

Duur en frequentie:

Er zullen [X] sessies plaatsvinden gedurende [X] weken/maanden.

Wat u kunt verwachten:

De coach zal:

- Een veilige, niet-oordelende ruimte bieden
- Gestructureerde hulpmiddelen gebruiken om je te ondersteunen
- Discussies vertrouwelijk houden (behalve wanneer de veiligheid in het geding is)

De coachee stemt ermee in om:

- Zich open en eerlijk op te stellen
- Sessies op tijd bij te wonen
- Tussen sessies door te reflecteren met behulp van de verstrekte hulpmiddelen

Vertrouwelijkheidsclausule (optioneel):

Alle gedeelde informatie blijft vertrouwelijk, tenzij er bezorgdheid bestaat over veiligheid of schade.

Handtekeningen

Coach: _____ Datum:

Coachee: _____ Datum:

Planning van de coachingsessie

	Doelstelling van de sessie	Activiteiten en hulpmiddelen	Aantekeningen en aanpassingen van de coach
S			
T			
E			
A			
M			

Logboek coachingssessie

Coach:	Coachee:
Sessie nr., datum:	STEAM-fase:

Belangrijkste besproken onderwerpen

--

Opvallende observaties / Gedragsveranderingen

--

Reflectie van de coach

--

Geplande follow-up / volgende stappen

--

Vragen / aandachtspunten om in de gaten te houden

--

5.2. Hoe kan ik coachees ondersteunen bij het reflecteren op hun voortgang?

Dit deel biedt tools voor coachees die reflectief leren, emotioneel inzicht en identiteitsontwikkeling tijdens het STEAM-coachingstraject bevorderen. Deze hulpmiddelen kunnen tijdens of tussen sessies worden gebruikt en worden aangepast aan de leeftijd, coachingstijl of leeromgeving.

☑ **Hulpmiddel 4: Sessielogboek voor coachees**

Om coachees te helpen hun sessies, besproken onderwerpen, belangrijke momenten en reflecties in de loop van de tijd bij te houden. Het ondersteunt continuïteit en eigen verantwoordelijkheid, vooral bij langere coachingstrajecten of wanneer er naar een specifiek trainings- of leerdoel wordt toegewerkt.

☑ **Tool 5: Reflectiewerkblad voor coachees**

Om coachees te helpen belangrijke inzichten, conclusies en volgende stappen direct na een coachingssessie vast te leggen. Ondersteunt pauzeren, verwerken en zelfgestuurde reflectie door middel van schrijven, tekenen of verbale prompts.

☑ **Tool 6: Actieplanner voor coachees**

Om coachees te helpen hun doelen in de loop van de tijd op te splitsen in haalbare stappen, hun voortgang bij te houden en verantwoordelijk te blijven gedurende het STEAM-coachingstraject.

☑ **Tool 7: Sjabloon voor reflectief dagboek**

Om diepere persoonlijke reflectie en emotionele verwerking tussen sessies te ondersteunen. Moedigt coachees aan om nieuwe inzichten, twijfels of bevestigingen op hun eigen tempo en in hun eigen woorden te verkennen.

☑ **Tool 8: Prompt voor visualisatie van het toekomstige zelf**

Om coachees te helpen zich een beeld te vormen en te beschrijven van de versie van zichzelf die ze willen zijn in hun studie of werk. Ondersteunt identiteitsvorming en het stellen van langetermijndoelen.

☑ **Tool 9: Prompts voor herschrijven**

Om coachees te ondersteunen bij het herschrijven van beperkende overtuigingen of interne verhalen rond STEM en identiteit. Helpt om 'ik kan het niet' om te zetten in 'ik ben aan het worden'.

☑ **Tool 10: Verkeerslicht-vertrouwensmeter**

Om een snelle zelfbeoordeling van zelfvertrouwen, gereedheid of twijfel te bieden met behulp van rode, gele en groene signalen. Stimuleert emotioneel bewustzijn en zelfregulering.

☑ **Tool 11: Schets van voortgangstijldijn**

Om coachees te helpen hun reis visueel in kaart te brengen, met vermelding van belangrijke keerpunten, tegenslagen of verschuivingen in identiteit. Handig om groei in verschillende fasen bij te houden en toekomstige acties te plannen.

☑ **Tool 12: Fase-gebaseerde checklist voor zelfbeoordeling**

Om coachees in staat te stellen aan het einde van elke STEAM-fase na te denken over hun voortgang, zelfvertrouwen en mindset. Ondersteunt de overgang naar de volgende stap met duidelijkheid.

☑ **Tool 13: STEM-identiteitssnapshot**

Om coachees te helpen verwoorden hoe zij zichzelf zien in relatie tot STEM op verschillende momenten in het traject. Houdt veranderingen in zelfbeeld en gevoel van verbondenheid bij.

Logboek voor coachees

Coach:	Coachee:
Sessiedatum:	

Belangrijkste conclusies

--

Uitdagingen

--

Besproken strategieën

--

Te nemen maatregelen

Maak hier aantekeningen op basis van wat u na deze sessie wilt proberen, oefenen of onderzoeken.
Gebruik het sjabloon 'Actieplan voor coachee' om te schetsen wanneer en hoe u elke stap gaat zetten.

--

Vragen voor verdere verkenning

--

Werkblad voor reflectie door de coachee

Sessiedatum:	Coachingfase (STEAM):
Wat viel me vandaag op?	

Een uitdaging die ik heb opgemerkt of benoemd:

--

Waar ik trots op ben (groot of klein):

--

Wat ik hierna wil proberen of onderzoeken:

--

Actieplanner voor coachee



Maak een lijst van je acties (op basis van inzichten of doelen uit de sessie) en markeer vervolgens de weken waarin je aan elke actie wilt werken. Voeg notities of vinkjes toe om de voltooiing bij te houden.

Actiestap	Week 1 Datum:	Week 2 Datum:	Week 3 Datum:	Status/Opmerkingen
Bijvoorbeeld: Interview met een STEM-rolmodel				Gepland voor week 2
Bijvoorbeeld: dagboek over zelfvertrouwen				Doorlopend

(voeg meer rijen toe)

Tips voor coaches	Tips voor de coachees
☒ Gebruik dit tijdens de fase 'Activeren' of 'Vooruitgaan'. ☒ Stel samen een plan op op basis van wat voor de coachee het belangrijkste is. ☒ Laat ruimte voor aanpassingen op basis van tempo, levenscontext of verschuivingen in interesses.	☒ Je kunt de weken waarin je actie wilt ondernemen arceren, aanvinken ✓ of markeren met andere tekens/kleuren. Gebruik 'Status / Notities' om na te denken over wat er is gebeurd.

Reflectief dagboek



Gebruik deze dagboekpagina wanneer er iets belangrijks gebeurt: een ontdekking, twijfel of beslissing.

Vandaag denk ik na over:

Hoe ik me deze week voelde over STEM, leren of mezelf:

Iets dat me verraste of uitdaagde:

Wat ik van dit moment wil onthouden:

Een vraag over mijn toekomst

Toekomstige zelfvisualisatie



Gebruik creatieve vormen – schrijf, teken, maak een mindmap. Begin met je verbeelding, niet met beperkingen.

Stel je voor hoe je over vijf jaar bent...

Waar ben je dan?

Waar werk je aan of wat leer je?

Hoe voel je je als je over je werk praat?

Wat heeft je geholpen om hier te komen?

Wat zou je nu tegen je jongere zelf zeggen?

Welke stappen ga je nemen om deze gedroomde versie van jezelf te bereiken? Stel concrete acties op met behulp van de actieplanner voor coachees

Herschrijf prompts



Gebruik tijdens vroege sessies of momenten van twijfel

Een overtuiging die ik over mezelf of STEM heb, is:

Waar ik denk dat deze overtuiging vandaan komt:

Hoe deze overtuiging mij heeft tegengehouden:

Een nieuw verhaal dat ik over mezelf wil vertellen is:

Een kleine actie die aansluit bij mijn nieuwe verhaal:

Verkeerslicht-vertrouwensmeter



Gebruik voor/na sessies of bij het controleren van je motivatie

Kies een kleur die weergeeft hoe je je vandaag voelt:

Datum



Niet zelfverzekerd

☐

Onzeker, gemengd

☐

Zeker en klaar

☐

Waarom voel je je vandaag zo?

Wat zou je helpen om één kleur verder te komen?

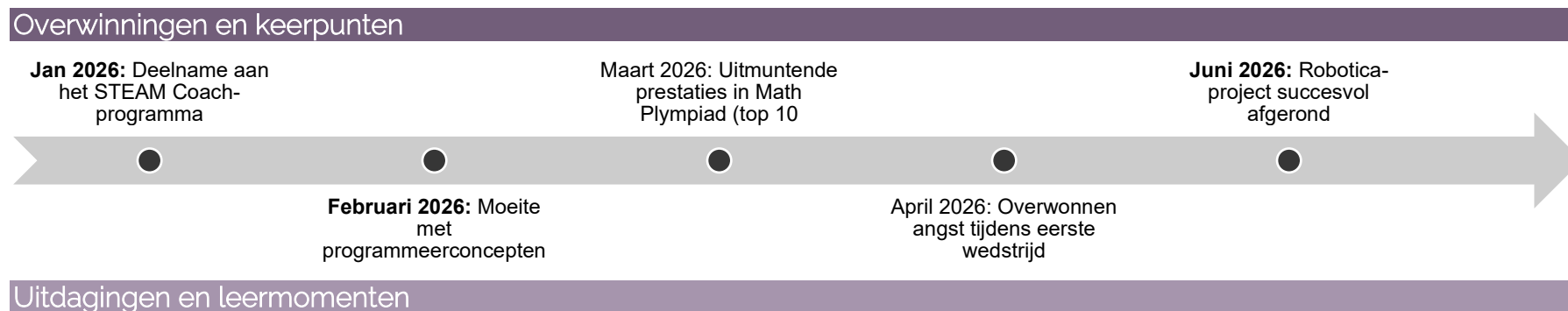
Wat werkt al goed voor u?

Schets van de voortgangstijdslijn



Teken een horizontale lijn. Markeer belangrijke keerpunten, overwinningen, twijfels en leermomenten

Voorbeeld:



Startpunt:

Waar stond je in het begin?

Mijlpalen onderweg:

Welke momenten, beslissingen of reflecties springen eruit?

Waar ik nu sta:

Waar ben ik trots op in deze reis:

De volgende stap die ik wil zetten (gebruik de coachee-planner om concrete stappen te zetten om dit te bereiken)

Fasegebaseerde checklists voor zelfevaluatie



Gebruik deze checklist samen met je coach of zelfstandig

STEAM-fase voltooid

Dingen die ik heb geleerd of ontdekt:

- ☐ Ik heb iets nieuws over mezelf ontdekt
- ☐ Ik heb een kleine beslissing genomen of verandering doorgevoerd
- ☐ Ik stond voor een uitdaging en ben doorgegaan
- ☐ Ik vond steun of bevestiging
- ☐ Ik heb iets geprobeerd buiten mijn comfortzone

Hoe klaar voel ik me om verder te gaan?

- ☐ Nog niet — ik heb meer tijd nodig
- ☐ Enigszins — ik ben nog aan het nadenken
- ☐ Klaar — Laten we gaan!

Eén ding dat ik mee zal nemen:

STEM Identiteitssnapshot



Vul dit drie keer in tijdens het coachingproces

Datum

Sessie:

Wat betekent STEM op dit moment voor mij?

Zie ik mezelf in STEM? Waarom wel of waarom niet?

Wat voor soort werk of studie vind ik het meest boeiend?

Wat is er veranderd sinds de laatste keer dat ik dit deed?

5.3. Hoe kan ik effectief anticiperen op coachingrisico's en hierop reageren?

Hier vindt de coach een planningstool om veelvoorkomende coachingrisico's te identificeren en erop te reageren, zoals emotionele weerstand, desinteresse of een dalend zelfvertrouwen – vooral bij het begeleiden van meisjes of vrouwen in STEM-TVET-omgevingen. Deze tool helpt de coach om vroege signalen te herkennen en op een gestructureerde, doordachte manier gendergevoelige risicobeperkende strategieën toe te passen.

☒ Tool 14: Planner voor coachingrisico's en risicobeperkende maatregelen

Gebruik deze tool om potentiële risico's te identificeren (bijv. laag zelfvertrouwen, stereotype dreiging, plotselinge desinteresse) en proactieve strategieën uit te stippelen. Het helpt coaches om na te denken over de emotionele toon van elke fase, te anticiperen op de behoeften van de coachee en responsief te blijven in plaats van reactief. Deze tool kan voorafgaand aan een sessie worden ingevuld of worden gebruikt om na te praten wanneer een sessie niet goed verliep.

Planner voor coachingrisico's en risicobeperkende maatregelen

S Fase 1: Begin bij jezelf

Risico	Beperkingsstrategie
Coachee houdt spanningen rond identiteit achter of minimaliseert deze	☒ Normaliseer een trage start. Benadruk: "Jij bepaalt zelf hoeveel en wanneer je iets deelt"
Oppervlakkige overtuigingen domineren (bijv. "Ik ben gewoon niet technisch aangelegd")	☒ Gebruik relationele coachingtools ☒ Stel reflectieve vragen: "Waar komt die overtuiging vandaan?" ☒ Introduceer alternatieve verhalen door middel van rolmodellen of casestudy's
Coach versterkt zwart-witdenken	☒ Vermijd het om identiteit als een of/of-situatie te framen. Bevestig gemengde rollen: "Je kunt logisch en creatief zijn – STEM heeft beide nodig."
Emotionele terugtrekking of vermijding	☒ Bevestig weerstand op een zachte manier: "Het is oké om hier onzeker over te zijn." ☒ Bied metaforen of non-verbale hulpmiddelen aan (tekeningen, tijdlijnen, symbolen)

T Fase 2: Sterke punten in kaart brengen

Risico	Beperkingsstrategie
De coachee bagatelliseert sterke punten of leidt complimenten af	☒ <i>Bevestig specifieke waargenomen kwaliteiten:</i> "Ik heb gemerkt dat je erg volhardend bent – laten we daar eens dieper op ingaan."
Alleen academische sterke punten worden genoemd	☒ <i>Gebruik tools in de derde persoon:</i> "Waar zou je beste vriend(in) zeggen dat je goed in bent?" ☒ <i>Verruim de definitie:</i> "Goed kunnen luisteren of organiseren is ook een krachtige eigenschap in STEM."
Sterke punten die geen verband houden met STEM	☒ <i>Koppel sterke punten aan technische contexten:</i> "Probleemoplossend vermogen is essentieel bij coderen, ontwerpen en diagnostiek."

Coach versterkt onbedoeld het tekortdenken

- ☑ *Herschrijf vergelijkende verhalen:* "Laten we kijken naar wat wel werkt, niet naar wat er ontbreekt."

E Fase 3: Verken STEAM

Risico

De coachee toont geen interesse in STEM-vakgebieden

Beperkende stereotypen komen weer naar boven (*bijv. 'STEM is alleen voor slimme mensen'*)

De coach geeft te veel informatie of stuurt te veel

Verkenning voelt losstaand van identiteit

Beperkingsstrategie

- ☑ Onderzoek de desinteresse: "Wat betekent STEM op dit moment voor jou?"
- ☑ Introduceer STEM opnieuw vanuit een creatief of mensgericht perspectief.
- ☑ Gebruik praktijkvoorbeelden van diverse vrouwen in technologie, design en engineering.
- ☑ Laat de nieuwsgierigheid van de coachee de leiding nemen. Vraag: "Waar wil je meer over te weten komen?"
- ☑ Koppel STEM aan persoonlijke waarden: "Welke zaken of kwesties vind je belangrijk? Hoe kan STEM een deel van de oplossing zijn?"

A Fase 4: Activeer het vermogen om actie te ondernemen

Risico

De coachee stelt te vage of te algemene doelen

Angst om te falen blokkeert commitment

Externe druk beïnvloedt doelen

Coach dringt te snel aan op actie

Beperkingsstrategie

- ☑ Gebruik de vragen uit het GROW-model: "Wat is één duidelijk ding dat je hierna zou willen proberen?"
- ☑ Noem de angst: "Wat zou het betekenen als het niet zou lukken?"
- ☑ Verdeel doelen in kleine stapjes en bouw geleidelijk aan zelfvertrouwen op.
- ☑ Richt je op intrinsieke motivatie: "Welk deel van dit doel is echt van jou?"
- ☑ Pauzeer om na te denken: "Welke ondersteuning heb je nodig voordat je actie onderneemt?"

M Fase 5: Vooruitgaan

Risico

De coachee verliest zijn momentum of zelfvertrouwen

Onrealistische verwachtingen over succes

Coach viert mijlpalen te veel zonder te kijken naar de duurzaamheid ervan

Coachee raakt na eerste uitdaging los van STEM-identiteit

Beperkende strategie

- ☑ Normaliseer tegenslagen: "De meeste mensen lopen wel eens tegen een muur aan, maar dat betekent niet dat je vooruitgang teniet wordt gedaan."
- ☑ Herstel de verbinding met eerdere successen.
- ☑ Verleg de focus naar leren, niet naar resultaten: "Waar ben je trots op dat je hebt geprobeerd, ook al ging het niet zoals gepland?"
- ☑ Stel reflectieve vragen: "Wat heeft je geholpen om gemotiveerd te blijven? Wat zou je nu in de weg kunnen staan?"
- ☑ Veranker opnieuw in sterke punten en doel: "Dit bepaalt niet wie je bent, maar maakt je sterker."
- ☑ Gebruik een dagboek om te verwerken en je opnieuw te committeren.

Voorgestelde tabel voor risicoplanning:

- ☑ Gebruik de kolom "Signaal van de coachee" om subtiele signalen te noteren, niet alleen grote reacties.
- ☑ Neem altijd even de tijd om je af te vragen: *is dit gedrag geworteld in veiligheid, identiteit of overtuiging?*
- ☑ Bekijk je risicobeperkende plan na implementatie opnieuw om te zien wat er veranderd is.
- ☑ Gebruik indien nodig dit formulier ter ondersteuning van collegiale supervisie of coachinggesprekken.

STEAM-fase	Potentieel risico	Signaal van de coachee (woorden, toon, lichaamstaal)	Onmiddellijke reactie van de coach	Geplande mitigatiestrategie (volgende sessie of lange termijn)	Zou dit verband kunnen houden met gendernormen of verschillen in STEM-identiteit?	Escalatie/opvolging nodig?

(voeg indien nodig meer rijen toe)

Deel 6. Hoe houd ik de voortgang bij en evalueer ik de impact van STEAM-coaching?



Dit deel biedt hulpmiddelen ter ondersteuning van voortdurende reflectie, afstemming van doelen en ontwikkelingsgerichte feedback in coachingrelaties. Deze hulpmiddelen zijn bedoeld voor zowel coachees als coaches en helpen om groei te visualiseren, mentaliteitsveranderingen aan het licht te brengen en de verantwoordelijkheid tijdens het STEAM-traject te versterken.

6.1. Hoe kan ik de voortgang in de verschillende STEAM-fasen controleren?

Dit deel van de toolkit biedt hulpmiddelen waarmee coaches de ontwikkeling kunnen volgen, zinvolle feedback kunnen verzamelen en inzicht kunnen krijgen in de identiteitsveranderingen van coachees, met name wat betreft hun zelfvertrouwen, stem en zelfbeeld op het gebied van STEM.

☒ **Hulpmiddel 15: Checklist voor de voortgang van de STEAM-fase**

Om de coach te helpen de voortgang van de coachee aan het einde van elke STEAM-fase te controleren. Stimuleert een gestructureerde evaluatie van groei, sterke punten en resterende behoeften, met de nadruk op zelfvertrouwen, verbinding en bereidheid tot actie. Te gebruiken aan het einde van elke STEAM-fase als reflectie- en planningstool. De coach en coachee kunnen deze samen of afzonderlijk invullen en vervolgens hun aantekeningen vergelijken. De coach kan deze tool samen met Tool 13: STEM-identiteitsoverzicht gebruiken voor een diepgaander overzicht.

☒ **Tool 16: Feedbackformulier voor coachee**

Om eerlijke, inclusieve feedback van de coachee te verzamelen over de coachingervaring. Helpt de coach te reflecteren op wat werkte, wat verbetering behoeft en hoe ondersteund de coachee zich voelde — met behulp van toegankelijke, leerlingvriendelijke taal.

☒ **Tool 17: Identiteit & mindset reflectietracker**

Om de coach en coachee te helpen veranderingen in identiteit, zelfbeeld en emotioneel zelfvertrouwen tijdens het coachingstraject te herkennen. Deze tool richt zich op interne groei, niet alleen op zichtbare mijlpalen. Gebruik deze tool op 2-3 momenten tijdens het coachingstraject (bijv. aan het begin, halverwege en aan het einde). Vraag coachees om terug te kijken en na te denken over hun groei in de loop van de tijd.

STEAM-fase voortgangchecklist

Fase	Ik voel me meer... (Coachee)	Ja ✓	Misschie n ?	Nog niet X	Opmerkingen/Bewijs
S	bewust van wie ik ben en waar ik om geef				
T	zelfverzekerd in het beschrijven van waar ik goed in ben				
E	openstaan voor nieuwe STEM-toekomstperspectieven die aansluiten bij wie ik ben				
A	bereid om kleine, betekenisvolle beslissingen te nemen				
M	bewust van hoe ik ben veranderd en waar ik naartoe wil				

Feedbackformulier voor coachee

1. Hoe ondersteund voelde u zich tijdens de coachingssessies?

- ☐ Zeer ondersteund
- ☐ Meestal ondersteund
- ☐ Neutraal
- ☐ Niet erg ondersteund
- ☐ Helemaal niet ondersteund

2. Heeft de coaching u geholpen om meer vertrouwen te krijgen in uw leer- of carrière doelen?

- ☐ Ja, zeker
- ☐ Een beetje
- ☐ Niet echt
- ☐ Helemaal niet
- ☐ Ik weet het niet zeker

3. Hoe duidelijk begreep u het doel van de coachingactiviteiten?

- ☐ Altijd
- ☐ Meestal
- ☐ Soms
- ☐ Zelden
- ☐ Helemaal niet

4. Waren de sessies respectvol en inclusief ten aanzien van uw identiteit en waarden?

- ☐ Ja
- ☐ Meestal
- ☐ Weet ik niet
- ☐ Niet echt

5. Zou u coaching aanbevelen aan iemand in een vergelijkbare situatie?

- ☐ Ja
- ☐ Misschien
- ☐ Nee

5. Welke onderdelen van coaching waren voor u het nuttigst?

(Schrijf hier uw antwoord)

6. Wat zou je aanraden om de coaching te verbeteren?

(Schrijf hier uw antwoord)

7. Drie woorden om te beschrijven hoe u zich voelt na deze ervaring:

(Schrijf hier uw antwoord)

Identiteit & mindset reflectietracker

Verklaring	Start	Halverwege	Eind	Opmerkingen/bewijs
Ik geloof dat mijn stem ertoe doet				
Ik kan mezelf beschrijven aan de hand van positieve eigenschappen of sterke punten				
Ik zie een plek voor mezelf in STEM of technisch onderwijs				
Ik vertrouw erop dat ik kleine, zinvolle beslissingen kan nemen				
Ik voel me meer in staat om mijn mening te geven of vragen te stellen				
Ik ben anders gaan denken over wie ik ben en wat ik kan				

Tip voor de coach: gebruik de taal van de leerling. Sta verschillende vormen van respons toe (tekenen, verhalen vertellen, audio).

Deel 7. Hoe sluiten mijn coachingacties aan bij professionele competenties?



Dit deel helpt STEAM-coaches om hun praktijk te koppelen aan het formele competentiekanker dat in WP2 is ontwikkeld. Het ondersteunt reflectie op gereedheid, ontwikkelingsbehoeften en volgende stappen, zodat coaching niet alleen impactvol is, maar ook professioneel onderbouwd.

7.1. Welke coachcompetenties worden in elke fase van het STEAM-model geactiveerd?

Competentie-naar-fase-matrix

STEAM-coachingfase	Geactiveerde competentiegebieden (CA) uit het STEAM-coachprofiel
S - Begin bij jezelf	CA2: Onderwijs en communicatie - bouw vertrouwen op, pas je aan aan de context van de leerlingen
	CA3: Inclusiviteit en gendergevoeligheid - stereotypen uitdagen, gelijkheid waarborgen
	CA4: Culturele competentie - respecteer de diversiteit van leerlingen, creëer een gevoel van verbondenheid
T - Sterke punten opsporen	CA2: Onderwijs en communicatie - bevestig door middel van aangepaste feedback
	CA5: Probleemoplossing en kritisch denken - ondersteun redeneringen op basis van sterke punten
	CA6: Creativiteit en innovatie - diverse talenten en origineel denken erkennen
E - STEAM verkennen	CA1: STEAM-expertise - ondersteuning van integratie in de praktijk
	CA7: Samenwerking en facilitering - team-/projectervaring consolideren
	CA8: Technologie en beoordeling - monitor resultaten, pas plannen aan
A - Activeren van agency	CA5: Probleemoplossing en kritisch denken - ondersteun zelfgestuurd handelen
	CA7: Samenwerking en facilitering - gezamenlijke besluitvorming ondersteunen
	CA8: Technologie en beoordeling - gebruik tools voor planning, tracking en feedback
M - Vooruitgang boeken	CA1: STEAM-expertise - ondersteuning van integratie in de praktijk
	CA7: Samenwerking en facilitering - team-/projectervaring consolideren
	CA8: Technologie en beoordeling - monitor resultaten, pas plannen aan

Hoe gebruik je de competentie-naar-fase-matrix?

Deze matrix is ontworpen om STEAM-coaches te helpen duidelijk te zien hoe elke fase van het coachingproces specifieke professionele competenties uit het STEAM-coachprofiel activeert. Het dient zowel als leidraad als als reflecterende spiegel - het ondersteunt u niet alleen bij het

plannen van coachingacties, maar ook bij het beoordelen van uw eigen voorbereiding en groeigebieden.

Bij het bekijken van de matrix:

Kijk horizontaal om te ontdekken hoe uw vaardigheden en kennis aansluiten bij elke fase van het coachingstraject - van zelfonderzoek tot duurzame actie.

Let op patronen - bijvoorbeeld, vroege fasen (S-T) zijn meer afhankelijk van interpersoonlijke, culturele en gendersensitieve vaardigheden, terwijl latere fasen (A-M) facilitering, besluitvorming en technologieondersteunde planning vereisen.

Gebruik deze tool voor zelfevaluatie: op welke competentiegebieden voelt u zich het sterkst? Welke moeten nog verder worden ontwikkeld? Dit bewustzijn kan u helpen bij het identificeren van geschikte CPD-mogelijkheden (Continuous Professional Development).

Deel de matrix met collega's of leidinggevendenden als gespreksstarter voor mentoring, supervisie of institutionele planning.

Uiteindelijk zorgt deze matrix ervoor dat uw coachingpraktijk niet alleen empathisch en inclusief is, maar ook professioneel gebaseerd op een samenhangend geheel van competenties. Het stelt u in staat om samen met uw coachees te groeien – als reflectieve professional, inclusieve leider en motor van verandering in STEM-TVET-ecosystemen.

7.2. Hoe kan ik beoordelen of ik klaar ben om te coachen volgens dit model?

Deze tool helpt STEAM-coaches na te denken over hun zelfvertrouwen en bereidheid om coachees te ondersteunen in elke fase van het model.

Instructies: Beoordeel voor elke stelling uw mate van zelfvertrouwen:

1 - Helemaal niet zelfverzekerd | 2 - Enigszins zelfverzekerd | 3 - Zelfverzekerd | 4 - Zeer zelfverzekerd

STEAM-COACHINGFASE: ZELFCONTROLE-STELLING	BEOORDEEL VAN 1 TOT 4
S – Begin bij jezelf	
Ik kan een psychologisch veilige ruimte creëren waar meisjes en vrouwen hun verhalen kunnen delen.	
Ik kan geïnternaliseerde gendergerelateerde overtuigingen identificeren en kritische reflectie daarop ondersteunen.	
Ik pas narratieve coachingtools toe om identiteitsverkenning en herformulering te ondersteunen.	
Ik toon culturele gevoeligheid en pas me aan aan de achtergrond en waarden van de leerlingen.	

Ik luister actief en zonder oordeel, zodat de coachee het gesprek kan leiden.	
T – Sterke punten opsporen	
Ik help coachees persoonlijke sterke punten te ontdekken die mogelijk over het hoofd zijn gezien of genegeerd.	
Ik herformuleer 'niet-technische' of 'zachte' vaardigheden als waardevolle troeven in STEM-vakgebieden.	
Ik integreer feedback, storytelling of op herinneringen gebaseerde hulpmiddelen om zelfvertrouwen op te bouwen.	
Ik bevorder zelfredzaamheid door sterke punten te koppelen aan het oplossen van problemen in de praktijk.	
Ik gebruik creatieve methoden (bijv. visuele hulpmiddelen of metaforen) om de troeven van leerlingen naar boven te halen.	
E – Verken STEAM	
Ik introduceer diverse, genderinclusieve rolmodellen in STEAM.	
Ik daag stereotypen op een zachte manier uit en open mogelijkheden voor een interdisciplinaire toekomst.	
Ik verbind technische vakgebieden met de waarden van leerlingen (bijvoorbeeld rechtvaardigheid, milieu, creativiteit).	
Ik maak STEM-inhoud herkenbaar door creatieve en toegepaste voorbeelden te gebruiken.	
Ik ondersteun nieuwsgierigheidsgedreven verkenning en niet-lineaire leertrajecten.	
A – Activeren van eigen verantwoordelijkheid	
Ik help coachees om duidelijke, op waarden afgestemde doelen en volgende stappen te bepalen.	
Ik begeleid leerlingen bij het opsplitsen van langetermijndoelen in haalbare microdoelen.	
Ik help coachees om externe druk (bijv. familie, schoolcultuur) te identificeren en te beheersen.	
Ik werk samen met leerlingen om gezamenlijk actieplannen en strategieën op te stellen.	
Ik gebruik digitale tools of sjablonen om besluitvorming te ondersteunen en voortgang te monitoren.	
M – Vooruitgaan	
Ik help leerlingen om na te denken over hun persoonlijke en academische groei en deze te vieren.	

Ik help hen om hun nieuwe identiteit te verankeren en hun capaciteiten op het gebied van STEM te internaliseren.	
Ik bereid hen voor op de overgang – of dat nu naar het onderwijs, een project of een carrièrepad is.	
Ik moedig voortdurende zelfcontrole en het gebruik van feedback aan om veerkracht te ondersteunen.	
Ik begrijp hoe ik coachingresultaten kan koppelen aan empowerment en duurzaamheid op de lange termijn.	

Na het voltooien van de zelfcontrole: reflectie en follow-up

Gebruik je zelfbeoordelingen als springplank voor diepere reflectie en bewuste groei. Het doel is niet perfectie, maar bewustwording, nieuwsgierigheid en voortdurende verbetering.

Wat nu te doen:

Identificeer gebieden met een lage score (beoordeeld met 1-2):

- Deze geven aan waar u baat kunt hebben bij STEAM Coach CPDP of een ander programma/ondersteuning.
- Markeer ze in uw persoonlijke CPD-kaart.

Zoek naar patronen:

- Zijn uw sterke punten geclusterd in bepaalde fasen (bijvoorbeeld 'Begin bij uzelf')?
- Zijn er fasen of competentiegebieden waar u zich consequent minder zelfverzekerd voelt?

Plan de volgende stappen:

- Stel op basis van uw prioriteiten 1-2 duidelijke CPD-doelen vast voor de komende 3 maanden.

Deel je reflecties:

- Gebruik deze tool in een peer mentoring-sessie of coaching supervisie.
- Vraag om feedback of wissel informatie uit met collega-STEAM-coaches.

Gebruik deze tool regelmatig:

- Gebruik het voor en na elke CPD-cyclus om uw ontwikkeling in de loop van de tijd bij te houden.
- Houd een coachingportfolio of reflectiedagboek bij om uw groei te documenteren.

7.3. Wat zijn mijn volgende stappen voor continue professionele ontwikkeling (CPD)?

STEAM-coach worden is geen vaste rol, maar een evoluerende praktijk. Naarmate uw coachees nieuw zelfvertrouwen, een nieuwe identiteit en een nieuwe richting ontwikkelen, moet uw eigen leertraject parallel daarmee groeien. CPD gaat niet alleen over het verwerven van technieken, maar ook over het verdiepen van reflectie, het vergroten van uw impact en het zorgen dat uw coaching inclusief, relevant en empowerend blijft.

In dit gedeelte worden de volgende stappen beschreven die je kunt nemen om je vaardigheden en bewustzijn op alle competentiegebieden van de STEAM-coach te versterken.

1. Neem deel aan het STEAM Coach CPDP-programma:

- Als u net begint als coach, of als uw zelfevaluatie meerdere onzekere punten aan het licht heeft gebracht, biedt het STEAM Coach CPDP een gestructureerde manier om u te ontwikkelen:
- Verdiep uw begrip van gender- en culturele barrières in STEM-TVET.
- Ontdek inclusieve leiderschapspraktijken en hulpmiddelen om vooroordelen in coaching te verminderen.
- Oefen coachingstrategieën die aansluiten bij de ervaringen van diverse leerlingen.
- Krijg toegang tot workshops en modules die theorie koppelen aan praktische actie.

2. Focus op prioritaire competenties voor ontwikkeling

Bepaal op basis van uw zelfevaluatie één of twee gebieden waar u zich het minst zeker over voelt en begin met gericht leren. Enkele ideeën:

- Breid uw STEAM-kennis uit door webinars bij te wonen of de huidige innovaties op het gebied van wetenschap, technologie en groene carrières te volgen.
- Verbeter uw communicatie door feedbacktechnieken te oefenen die gebaseerd zijn op sterke punten en cultureel responsief zijn.
- Leer meer over genderinclusieve coaching door deel te nemen aan een peer learning-groep of door professionals op dit gebied te volgen.
- Ontwikkel culturele competentie door na te denken over uw eigen achtergrond, aannames en hoe deze uw coaching beïnvloeden.
- Probeer creatieve coachingtools uit, zoals metaforen, rolmodellen of visuele prompts, om de expressie van leerlingen te ondersteunen.
- Ontdek coachingstechnologieën, feedbackplatforms of digitale reflectietools die inclusieve besluitvorming ondersteunen.

3. Gebruik reflectieve prompts voor continu leren

Reflectie is een krachtige motor voor groei. Neem na een coachingsessie of outreach-activiteit even de tijd om na te denken over het volgende:

- Wat viel mij op aan de manier waarop de coachee op mij reageerde?
- Waar voelde ik me zelfverzekerd - en waar voelde ik me onzeker?
- Heb ik een kans gemist om een stereotype aan te vechten of tot diepere reflectie aan te zetten?
- Welke competentie heb ik vandaag gebruikt - en welke zou meer hebben geholpen?
- Wat wil ik de volgende keer anders doen?

4. Word lid van of creëer een peer learning-ruimte

- Coaching kan soms eenzaam aanvoelen, maar je hoeft niet alleen te leren. Contact met anderen helpt je om met beide benen op de grond te blijven staan, geïnspireerd te blijven en steun te krijgen.
- Organiseer maandelijkse check-ins met collega-STEAM-coaches om te delen wat goed werkt.
- Maak een gedeelde map aan met tools, bronnen en reflecties.
- Nodig een collega uit om een sessie bij te wonen en vriendelijke feedback te geven.
- Oefen co-coaching of rollenspel om nieuwe benaderingen te verkennen.

5. Houd CPD realistisch en zinvol

- Je tijd is beperkt. Concentreer je op acties die nuttig en stimulerend zijn en aansluiten bij je waarden.
- Begin klein - zelfs één zinvolle verandering in uw praktijk kan een golfbeweging teweegbrengen.
- Wees eerlijk tegen jezelf over waar je ondersteuning nodig hebt - en zoek die ondersteuning.
- Bekijk uw zelfevaluatie om de paar maanden opnieuw om na te denken over wat er is veranderd.
- Vertrouw erop dat uw groei als coach de groei van uw leerlingen direct ondersteunt.

Continue professionele ontwikkeling is geen checklist, maar een mentaliteit. Het gaat erom open te staan voor uitdagingen, je in te zetten voor inclusie en nieuwsgierig te zijn naar het soort coach dat je aan het worden bent. Hoe meer je groeit, hoe meer ruimte je creëert voor anderen om ook te groeien.