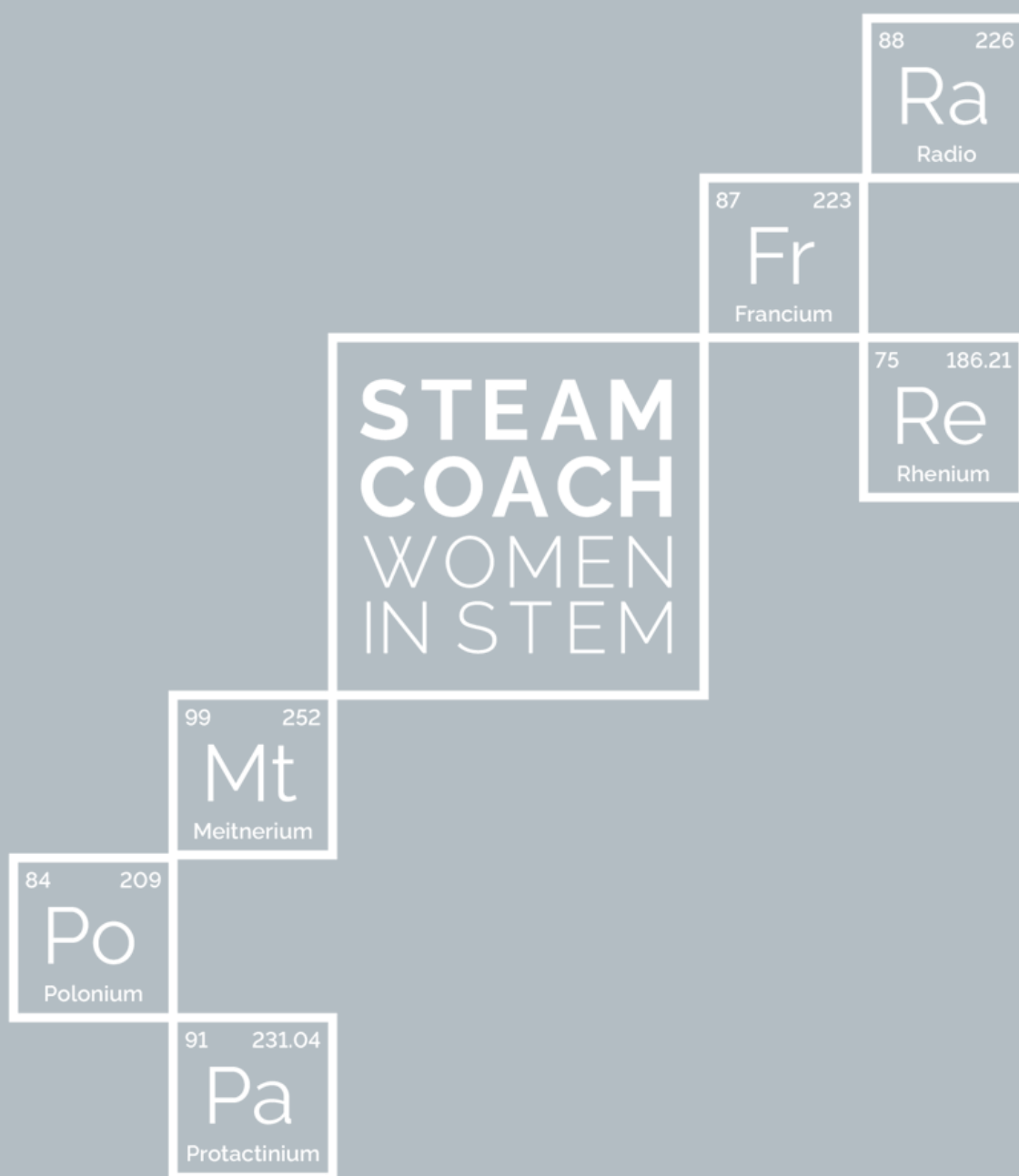


Kit de recursos STEAM Coach



Co-funded by
the European Union



Consortio STEAM Coach, marzo de 2025	
Países Bajos	Brainport Development
Portugal	Mindshift Skills Hub
Alemania	Internationaler Bund - IB Mitte gGmbH für Bildung und Soziale Dienste Niederlassung Sachsen
Bulgaria	Bimec
España	Agrupación Empresarial Innovadora de Fabricantes de Muebles y Afines de la Región de Murcia



Este documento es el resultado del WP2 «Metodología y kit de recursos STEAM Coach», dirigido por Bimec y desarrollado por Mindshift Skills Hub. Este trabajo está protegido por una licencia Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0).



Financiado por la Unión Europea. No obstante, las opiniones y puntos de vista expresados son exclusivamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva en el ámbito Educativo, Audiovisual y Cultural (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA se hacen responsables de ellos.

Contenido

Nota inicial.....	4
Sección 1. ¿Cómo se aplica la metodología STEAM Coach en la práctica?	5
1.1. ¿Qué es la metodología STEAM Coaching y de dónde proviene?	7
1.2. ¿Cuáles son las fases clave del modelo y cómo funcionan?	10
1.3. ¿Cómo puedo aplicar el enfoque de género en el coaching en entornos STEM-EFTP?	17
1.4. ¿Cuál es mi papel como coach STEAM que apoya a las niñas y las mujeres?	19
Sección 2. ¿Cómo puedo guiar eficazmente a mis alumnos a través de cada fase STEAM?	21
2.1. Empezar por uno mismo	23
2.2. Identifica los puntos fuertes	26
2.3. Explorar STEAM.....	28
2.4. Fomentar la toma de control	30
2.5. Avanzar.....	32
Sección 3. ¿Cómo ayuda el modelo de coaching STEAM a las niñas y mujeres reales en STEM-EFTP?	34
3.1 ¿Quiénes son las personas a las que se orienta en estos procesos?	36
3.2 ¿Cómo se aplica el modelo STEAM a cada trayectoria de coaching?	45
3.3 ¿Cómo puedo utilizar estos recorridos para profundizar en mi propia práctica de coaching?	46
Sección 4. ¿Qué preguntas puedo utilizar para orientar a las niñas y mujeres en cada fase?	48
.....	48
4.1. Empezar por uno mismo	50
4.2. Identifica sus puntos fuertes.....	51
4.3. Explorar STEAM.....	52
4.4. Fomentar la toma de control	53
4.5. Avanzar	54
Sección 5. ¿Cómo puedo planificar e impartir sesiones de coaching STEAM eficaces?	55
5.1. ¿Qué herramientas me ayudan a planificar las sesiones de coaching en cada fase?	57
5.2. ¿Cómo puedo ayudar a los alumnos a reflexionar sobre su progreso?	61
5.3. ¿Cómo puedo anticipar y responder a los riesgos del coaching de manera eficaz?	76
Sección 6. ¿Cómo puedo realizar un seguimiento del progreso y evaluar el impacto del coaching STEAM?	81
6.1. ¿Cómo puedo comprobar el progreso a lo largo de las fases STEAM?	83
Sección 7. ¿Cómo se alinean mis acciones de coaching con las competencias profesionales? 87	
7.1. ¿Qué competencias de coaching se activan en cada fase del modelo STEAM?	89

7.2. ¿Cómo puedo evaluar mi preparación para impartir coaching con este modelo?	90
7.3. ¿Cuáles son mis próximos pasos para el desarrollo profesional continuo (CPD)?	92

Nota inicial

No puedes ser lo que no puedes ver.

Marian Wright Edelman

Este kit de recursos es el motor práctico de la metodología STEAM Coach. Expone una metodología audaz, que afirma la identidad en herramientas concretas orientadas al coaching que pueden utilizarse en diversos entornos de aprendizaje, desde aulas y talleres hasta programas de coaching y entornos no formales. Se basa en un enfoque sensible al género que reconoce no solo las barreras a las que se enfrentan las niñas y las mujeres en STEM, sino también el potencial transformador del coaching personalizado, reflexivo y basado en las fortalezas.

Los futuros coaches STEAM que utilicen este kit estarán preparados para guiar a los alumnos a través de cada una de las cinco fases del modelo (Empezar por uno mismo, Identificar fortalezas, Explorar STEAM, Fomentar la Toma de Control y Avanzar) con claridad, confianza y relevancia. Pero, más allá de eso, este kit ayuda a los coaches a crear espacios inclusivos en los que las niñas y las mujeres se empoderan para reescribir narrativas internalizadas, explorar futuros interdisciplinarios y construir identidades auténticas en campos técnicos.

En las siguientes páginas se ofrece un marco práctico completo para su aplicación en el mundo real: preguntas de coaching, trayectorias de aprendizaje, herramientas, plantillas y mecanismos de seguimiento del progreso. En conjunto, forman un recurso dinámico y de desarrollo que apoya el coaching relacional, el cambio cultural y la inclusión sistémica en los ecosistemas STEM-EFTP.

En un mundo en el que las mujeres y las niñas siguen estando crónicamente infrarrepresentadas en las carreras técnicas y profesionales relacionadas con las STEM, la visibilidad, la voz y la validación son más importantes que nunca. El coaching, cuando se realiza de forma inclusiva e intencionada, se convierte en un acto transformador, no solo de orientación, sino de empoderamiento y cambio sistémico.

Sección 1. ¿Cómo aplico la metodología STEAM Coach en la práctica?



Esta sección presenta los fundamentos del enfoque de coaching STEAM y sirve como guía para ponerlo en práctica en contextos de coaching reales. Basada en la identidad, la toma de control y la inclusión, la metodología empodera a los coaches para apoyar a las niñas y mujeres jóvenes en STEM-EFTP con presencia, propósito y perspicacia relacional. Explorará los orígenes del modelo, sus fases principales y los cambios de mentalidad que distinguen el coaching sensible al género de la orientación profesional tradicional.

1.1. ¿Qué es la metodología STEAM Coaching y de dónde proviene?

El modelo de coaching STEAM se basa en cinco fases orientativas.

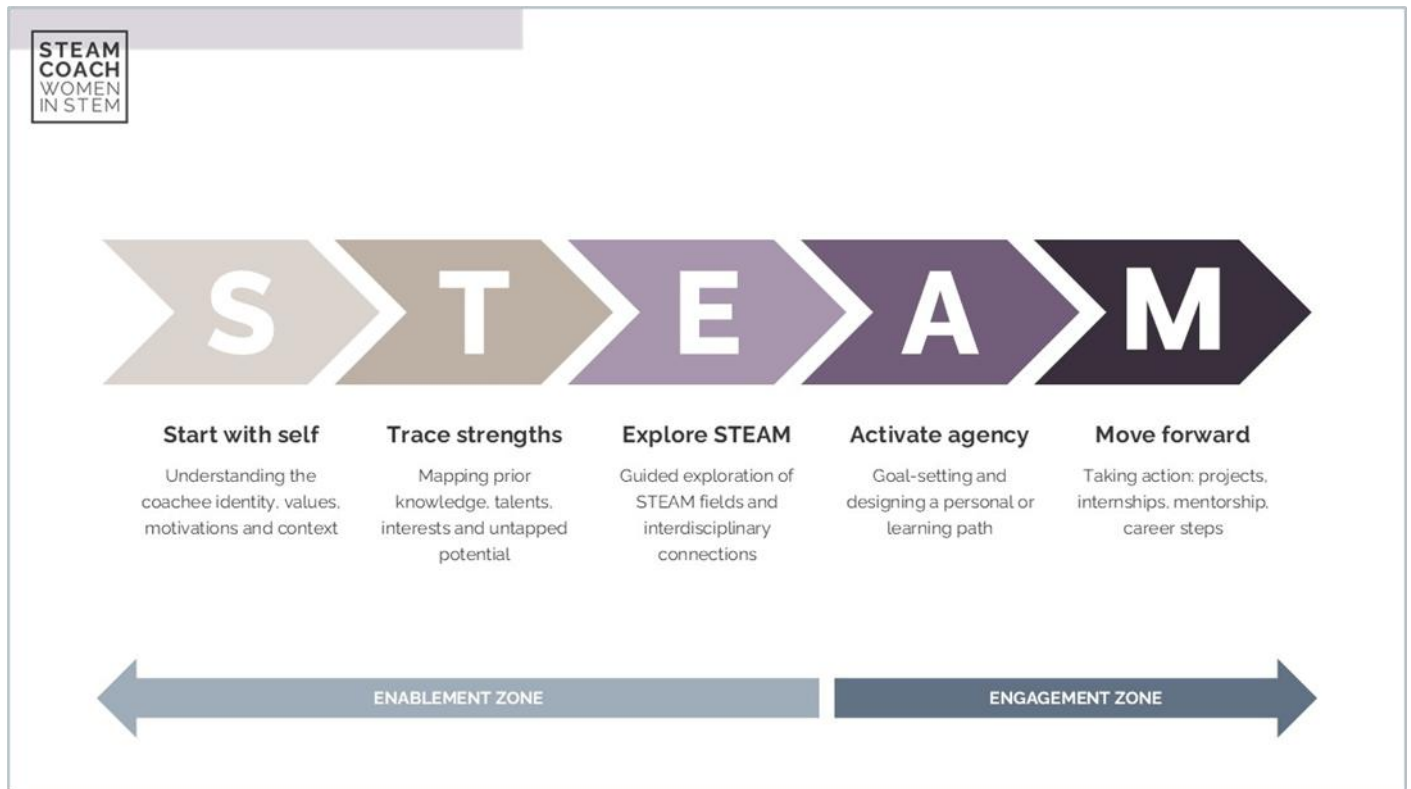


Figura 1: Esquema del modelo STEAM Coach

Cada fase del modelo de coaching STEAM marca un paso distinto en el desarrollo de los alumnos, no solo hacia una carrera técnica, sino hacia una identidad más segura y autónoma dentro de STEM. Para muchas niñas y mujeres, este viaje implica desaprender narrativas limitantes y descubrir su valor único en espacios donde antes podían sentirse invisibles o excluidas.

Visualmente, el modelo avanza de izquierda a derecha, un camino claro desde la habilitación hasta el compromiso. Pero en la práctica, este camino no es estrictamente lineal. Las personas tutorizadas pueden volver a fases anteriores a medida que su confianza se profundiza, los contextos cambian o surgen nuevas perspectivas. El papel del coach no es impulsar a toda costa, sino apoyar un movimiento significativo y receptivo, acompañando a cada persona tutorizada mientras desarrolla su fuerza, su capacidad de acción y su visión a su propio ritmo y a su manera.

La zona de habilitación (S-T-E) y la zona de compromiso (A-M) son más que agrupaciones conceptuales: son entornos de desarrollo que requieren diferentes energías, posturas e intervenciones de coaching. Cada zona invita al coach a cambiar el enfoque en la forma en que apoya a las niñas y mujeres que navegan por el camino, a menudo invisible, de la exclusión, los estereotipos y las dudas internalizadas en las trayectorias STEM-EFTP.

La zona de habilitación (Empieza por ti mismo – Identifica tus puntos fuertes – Explora STEAM)

En esta primera mitad del proceso, se invita al coachee a hacer una pausa y mirar hacia dentro. Estas fases tratan de desbloquear el autoconocimiento y descubrir posibilidades antes de que exista cualquier presión para «rendir» o «decidir». Como coach en esta zona, tu función es:



Reservar un espacio para la reflexión, dejando lugar para el silencio, la incertidumbre y la narración de historias.



Identifica y afirma las fortalezas que pueden pasarse por alto, especialmente cuando están moldeadas por experiencias de subestimación o invisibilidad basadas en el género.



Desafíe con delicadeza las creencias limitantes que provienen de la cultura, la educación o las normas sociales, no ofreciendo respuestas, sino haciendo preguntas que replanteen lo que es posible.



Introduzca visiones interdisciplinarias de STEAM, donde se valoran la creatividad, el impacto social y las habilidades relacionales; esto a menudo abre la conexión para las niñas que no se han «visto a sí mismas» en las narrativas tradicionales de STEM.

Es en esta zona donde se construye la confianza, y las personas a las que se asesora comienzan a verse a sí mismas como agentes de potencial, no solo como receptoras de consejos, no hay prisa por avanzar. Este espacio trata de prepararse emocional, cognitiva e imaginativamente.

La zona de compromiso (fomentar la toma de control, avanzar)

Cuando un coachee entra en esta zona, la relación de coaching cambia. Aquí, la atención se centra en la toma de decisiones, la planificación y la acción, pero siempre con una reflexión integrada. No basta con moverse; el movimiento debe ser significativo y propio. Como coach en esta zona, tu papel se vuelve más estratégico y de andamiaje:



Apoya el establecimiento de objetivos que sean realistas, estén alineados con los valores y respondan a la realidad vivida por la persona tutorizada.



Fomenta la experimentación, como realizar prácticas, observar a otros profesionales, asistir a eventos tecnológicos o incluso llevar a cabo proyectos a pequeña escala, como forma de aprender haciendo.



Prepárate para la resistencia y las recaídas: cuando las personas tutorizadas se adentran en espacios que no fueron contruidos para ellos, pueden enfrentarse a microagresiones, dudas sobre sí mismos o fatiga. El coaching debe seguir siendo un espacio en el que puedan reorganizarse y volver a aclarar sus ideas.



Celebra el progreso de forma visible y decidida, ayudando al alumno a construir una narrativa de capacidad e impulso, esencial para la retención en STEM.

Esta zona consiste en activar lo que se descubrió en la zona de habilitación, es decir, poner en práctica los conocimientos adquiridos. Pero el movimiento nunca se separa de la reflexión. El bucle de retroalimentación es intencionado; la reflexión sigue siendo el combustible de la acción.

Aunque visualmente secuencial, en realidad los alumnos pueden desenvolverse con fluidez entre estas zonas, volviendo a explorar la identidad cuando los objetivos parecen desalineados o avanzando cuando la nueva confianza los impulsa a la acción. Como coach, tu sensibilidad

ante estos cambios, especialmente cuando trabajas con niñas y mujeres cuyos recorridos rara vez han sido sencillos, es fundamental.

El coaching en el modelo STEAM no consiste en empujar a las personas a «completar el proceso». Se trata de apoyarlas para que se conviertan en autoras de su propio viaje, sabiendo que el empoderamiento no solo proviene de alcanzar el destino, sino de darse cuenta de que tienen el derecho y la capacidad de elegirlo.

1.2. ¿Cuáles son las fases clave del modelo y cómo funcionan?

El modelo STEAM Coach consta de cinco fases que siguen un camino centrado en el desarrollo y la identidad. En conjunto, reflejan la evolución de la relación de la persona tutorizada consigo misma y con STEM, desde la autorreflexión inicial hasta la acción a largo plazo. Estas fases no son pasos lineales, sino espacios de coaching fluidos que responden a la preparación, la confianza y la experiencia vivida de cada persona tutorizada. La siguiente tabla resume las áreas clave y las prioridades de coaching en cada fase.

		Contenido básico	Mentalidad de coaching	Herramientas clave (ejemplo)
S	Empezar con uno mismo	Generar confianza, revelar la identidad y la historia vivida	Empatía, escucha activa	Herramientas de autoevaluación, indicaciones para contar historias
T	Identificar fortalezas	Identificar capacidades y confianza emergente	Basado en las fortalezas, afirmativo	Tarjetas de fortalezas, hojas de trabajo para descubrir valores
E	Explorar STEAM	Amplía horizontes y desafía los estereotipos	Curiosidad, investigación crítica	Perfiles de modelos a seguir en STEM, guías de exploración
A	Fomentar la toma de control	Apoyar la toma de decisiones y la autoría propia	Colaboración, empoderamiento	Plantillas para establecer objetivos, mapas de decisiones
M	Avanzar hacia adelante	Planificar la sostenibilidad y celebrar el crecimiento	Impulsado por la visión, validación	Planes de transición, herramientas de retroalimentación

Tabla 1: Coaching en las fases STEAM

Las siguientes tarjetas del marco STEAM Coach ofrecen un resumen conciso de cada fase del coaching, vinculando la práctica con las teorías clave que sustentan la metodología. Úsalas como recurso de referencia rápida siempre que necesites volver a conectar con la intención y el enfoque del modelo.

01 - START WITH SELF

This phase focuses on building self-awareness and personal grounding. The coach invites the coachee to explore who they are, what they value, and how they perceive their place in learning and working environments. This includes identity and gender beliefs; motivation, goals and fears; cultural and personal background. This creates psychological safety and supports the coachee to express themselves authentically — often for the first time in a STEM-related context.

Coaching here is non-directive and reflective, drawing on humanistic approaches, like Carl Rogers (1951), who saw growth as beginning with unconditional positive regard and personal meaning-making. Key theories:

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

We're asking: "Who am I in relation to STEM, and who told me that?"



ENABLEMENT ZONE

Focusing on reflection, identity, potential and discovery

02 – TRACE STRENGTHS

This phase helps the coachee identify and own their strengths, experiences and hidden skills. Many girls in technical or male-dominated environments underestimate their capabilities or haven't received meaningful feedback on their unique talents. The coach helps surface past achievements and informal knowledge; learning preferences and creative approaches, interpersonal, technical or artistic strengths.

This stage draws on Positive Psychology Coaching and Appreciative Inquiry, helping girls see themselves as capable, resourceful and resilient. Key theories:

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

We're asking: "What do I already know how to do — and why haven't I recognised it as valuable before?"



ENABLEMENT ZONE

Focusing on reflection, identity, potential and discovery

03 – EXPLORE STEAM

In this stage, the coach facilitates open, curiosity-driven exploration of the full breadth of STEAM fields. Crucially, this includes interdisciplinary pathways, hands-on experiences, and the creative or artistic dimensions of science, technology and engineering. Coachees should connect their interests to STEAM opportunities; discover fields or roles they may never have considered; break down assumptions about what STEAM "is" or "isn't"

This phase allows learners to re-imagine what is possible, fostering future-oriented thinking and disrupting internalised limitations. Key theories:

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

It's where we expand the vision of what's possible — moving from "Do I belong?" to "What could I become?". We're asking: "What could STEM look like if it reflected people like me?"



ENABLEMENT ZONE

Focusing on reflection, identity, potential and discovery

04 – ACTIVATE AGENCY

At this stage, the coachee begins to make intentional choices. Coaching here becomes more structured: the focus is on goal-setting, planning, and empowering the learner to define their own path. Coaches help the learner to clarify long-term and short-term objectives; break goals into achievable steps; overcome hesitation or fear of failure. This is where transformative coaching occurs — not just building skills, but reshaping beliefs about what the coachee can do and become.

This phase allows the coachee to take ownership of their path. It's where we shift from self-exploration to intentional action.

We use techniques from solution-focused coaching, the GROW model, and transformative learning theory::

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

We're asking: "What do I want to achieve — and what's the first move I can own?"



ENGAGEMENT ZONE

Focusing on goals, decision-making, action and reflection

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. ¿Cómo puedo aplicar el coaching con una perspectiva de género en entornos STEM-EFTP?

Para que el coaching posea un impacto es preciso realizarlo con conciencia. En el contexto de la EFPT STEM, establecer un coaching con perspectiva de género significa más que abordar las desigualdades. Significa diseñar intencionadamente relaciones, conversaciones y entornos de entrenamiento que desafíen activamente la exclusión, saquen a la luz las barreras invisibles y afirmen la plena humanidad y el potencial de todas las niñas y mujeres.

Mientras que el coaching tradicional puede centrarse en los logros o las trayectorias, el coaching con perspectiva de género se centra en la percepción, el poder y las posibilidades. Reconoce que la infrarrepresentación no es simplemente un problema de canalización, sino un problema sistémico y psicológico arraigado en las normas, las expectativas y las historias que configuran la forma en que las personas a las que se entrena se ven a sí mismas y lo que creen que se les permite perseguir.

¿Por qué es importante?

Las niñas y las mujeres en STEM-EFTP suelen poseer cargas invisibles:

- ☑ La falta de confianza en sí mismas que enmascara su competencia.
- ☑ La amenaza de los estereotipos, que limita su voz o su capacidad para asumir riesgos.
- ☑ La falta de modelos a seguir que refuerza la creencia de que las personas como ellas no pertenecen a ese ámbito.
- ☑ Códigos culturales tácitos en los campos técnicos que premian el distanciamiento por encima de la empatía, la conformidad por encima de la creatividad

Un coach que trabaja desde una perspectiva de género ve estas cargas y se niega a normalizarlas. En cambio, el coaching se convierte en una práctica liberadora que restaura la capacidad de acción, honra la diferencia y abre nuevas narrativas sobre quién pertenece al ámbito STEM.

¿Cómo se traduce esto en la práctica?

Cuestionar las suposiciones con cuidado

Los alumnos pueden expresar creencias moldeadas por su entorno:

En lugar de corregir o descartar, responda con curiosidad:

- «Simplemente no soy técnica».
- «Quiero estar en STEM, pero no quiero ser la única chica en la sala».
- «Ese trabajo me parece demasiado competitivo».

- ☑ «¿De dónde crees que viene esa creencia?».
- ☑ «¿Qué cambiaría si tuvieras a alguien de tu lado?».
- ☑ «¿Qué haría falta para que sintieras que encajas en ese espacio?».

El objetivo no es anular la perspectiva de la persona a la que se está asesorando, sino ayudarla a ver cómo puede haber sido construida socialmente y cómo podría reimaginarla.

Utiliza un lenguaje que afirme la identidad

Tus palabras como coach tienen poder. Úsalas para:

- ☑ Reflejar las fortalezas que observas («Haces preguntas muy reflexivas, esa es una gran habilidad STEM»).
- ☑ Ampliar lo que pueden ser las STEM («Ese proyecto combina a la perfección la creatividad y la tecnología, eso es pensamiento de diseño»).
- ☑ Reforzar que no necesita «encajar» para tener éxito: STEM necesita su perspectiva única.

Incorpore modelos a seguir e historias que la reflejen

Selecciona y comparte ejemplos de la vida real de:

- Mujeres que se incorporaron a STEM por caminos inesperados.
- Niñas que tuvieron que luchar antes de triunfar.
- Profesionales que combinan habilidades técnicas con valores sociales, activismo o creatividad.

Invita a las personas a las que asesoras a reflexionar:

- ☑ «¿Qué partes de su historia te resultaron familiares?».
- ☑ «¿Qué superó ella que tú también estás enfrentando?».
- ☑ «¿Cuál podría ser tu versión de ese proceso?».

Entrena a la persona en su totalidad, no solo al alumno

Un coach sensible al género ve que las decisiones profesionales están profundamente entrelazadas con la identidad, las emociones, la seguridad y el sentido de pertenencia. Ellos:

- Dan espacio a la complejidad emocional (miedo, vergüenza, emoción, ambición).
- Respetan los contextos culturales, familiares y personales que dan forma a las decisiones.

- ☑ «¿Qué aspectos de ti mismo te sientes más cómodo aportando a este espacio y cuáles te guardas para ti?».
- ☑ «¿Cómo influyen tu familia, tu comunidad o tu cultura en las opciones que estás barajando?».
- ☑ «Cuando piensas en seguir este camino, ¿qué emociones te surgen y cómo estableces un lugar para ellas?».

- Apoyan el establecimiento de límites y la resiliencia, especialmente cuando los alumnos se enfrentan a la resistencia de sus compañeros, educadores o familiares

- ☑ «¿Qué límites te ayudarían a proteger tu energía, tus valores o tu sensación de seguridad a medida que avanzas?».
- ☑ «¿A quién quieres a tu lado y qué tipo de apoyo necesitas de ellos en este momento?».

1.4. ¿Cuál es mi papel como coach STEAM que apoya a las niñas y las mujeres?

Como coach STEAM que trabaja con niñas y mujeres en STEM-EFTP, tu papel es tanto relacional como transformador. No eres simplemente una fuente de consejos y orientación técnica. Eres un facilitador del crecimiento, un compañero reflexivo y, a menudo, un primer espejo de posibilidades en espacios en los que tus alumnos quizá nunca se hayan visto representados o acogidos.

El coaching en este contexto requiere un cambio de mentalidad: pasar de resolver problemas a crear espacios, de orientar en las elecciones a respetar la identidad y de planificar pasos a empoderar la voz. Acompañas a tus alumnas no para marcarles un camino predefinido, sino para ayudarlas a construir el suyo propio, basado en la confianza, la claridad y la conexión.

Eres un constructor de confianza y seguridad

Muchas niñas y mujeres llegan a entornos STEM-EFTP con historias de exclusión, expresadas o no. Estas pueden incluir:

- Ser la única chica en la sala
- Sentir que sus preguntas no eran bienvenidas
- Internalizar la creencia de que «las STEM no son para personas como yo»

Antes de poder creer que pertenece a STEM, primero debe creer que pertenece al espacio de coaching

Eres un compañero reflexivo en el trabajo de la identidad

El coaching STEAM es coaching de identidad. Apoyas a las personas tutorizadas en:

- Explorar cómo el género, la cultura y la experiencia han moldeado su autoimagen
- Desafiar las narrativas limitantes y los roles fijos
- Reescribir un sentido del yo que incluya confianza técnica, curiosidad y voz.

No lo hagas a través de instrucciones directas, sino a través de preguntas que abren, historias que resuenan y reflexiones que empoderan.

¿En quién te estás convirtiendo y qué historias estás listo para reescribir?

Eres un activador de la toma de control

En un enfoque sensible al género, la toma de control no se da por sentada, sino que se desarrolla. Tu función es:

- Ayudar a los alumnos a establecer objetivos alineados con sus valores y su realidad vivida
- Explorar con honestidad los miedos, las compensaciones y las barreras contextuales.
- Dividir las grandes aspiraciones en pasos factibles que se sientan al alcance.
- Celebrar cada paso adelante, por pequeño que sea, como prueba de crecimiento.

Esto es especialmente eficaz para los alumnos que han aprendido a silenciar sus ambiciones o a conformarse con opciones «seguras».

Eres un agente de cambio dentro del sistema

Tu papel no se limita a una relación individualizada. Eres un modelo de equidad, inclusión y curiosidad en todos los espacios en los que entras:

- En tu lenguaje, das cabida a diferentes voces.
- En tus interacciones, desafías los prejuicios con respeto y valentía.
- En tus comentarios, te centras en el cuidado, el crecimiento y la humanidad.

Al mantener estos valores de forma coherente, ayudas a dar forma a la cultura de tu institución u organización, contribuyendo a un cambio más amplio, paso a paso.

Sección 2. ¿Cómo puedo guiar eficazmente a mis personas tutorizadas a través de cada fase STEAM?



Esta sección ofrece un marco de coaching por fases que te ayudará a aplicar la metodología STEAM con claridad y confianza. Cada fase se desglosa con orientación práctica, reflexionando sobre cómo apoyar a las niñas y las jóvenes mientras exploran su identidad, cuestionan supuestos y avanzan hacia un futuro que ellas mismas diseñan en STEM-EFTP. Encontrará intenciones, estrategias y consideraciones de coaching que le ayudarán a responder al contexto de cada persona a la que asesora, sin perder de vista el espíritu relacional y sensible al género del modelo.

2.1. Empieza por ti mismo

Objetivos del coaching

Esta fase consiste en afianzar la relación de coaching basada la confianza, la conciencia de uno mismo y la exploración de la identidad. Para muchas niñas y mujeres en STEM-EFTP, esta es la primera vez que se les pregunta quiénes son, más allá de las calificaciones y los objetivos profesionales. El objetivo es crear un espacio en el que la persona tutorizada pueda sacar a la luz su historia con seguridad, reflexionar sobre su contexto y empezar a desentrañar las narrativas internalizadas sobre sus capacidades y su pertenencia a los campos técnicos.

- ☑ Ayudar a la persona tutorizada a distanciarse de las creencias limitantes y remodelar su diálogo interno hacia uno de posibilidades y potencial.
- ☑ Reducir el riesgo emocional, para que el alumno pueda experimentar, hacer preguntas y enfrentarse a sus miedos internos sin autocensura.
- ☑ Reducir el riesgo emocional, para que el alumno pueda experimentar, hacer preguntas y enfrentarse a sus miedos internos sin autocensura.

Posición y competencia del coaching

Encarnar la consideración positiva incondicional (Rogers).

Escuchar sin juzgar ni corregir



Aplicar técnicas de coaching narrativo

Ayudar al coachee a exteriorizar las creencias limitantes («Las ciencias no son para gente como yo»).



Utilizar la curiosidad en lugar de la evaluación

No interpretes; reflexiona e invita a la introspección



Centrarse en la seguridad psicológica

Afirmar que la incomodidad o la duda son bienvenidas en el espacio de coaching

Aplicación práctica

La **etapa inicial** refleja un arco de coaching de 3-4 sesiones, diseñado para establecer la confianza, comenzar la exploración de la identidad y sacar a la luz las primeras fortalezas o narrativas internas. Es flexible y se puede revisar más adelante según sea necesario.

Sesión 1: sentar las bases

Enfoque: seguridad psicológica y construcción de confianza

Postura del coach: escucha atenta, preguntas mínimas, alta afirmación

Objetivos

- ☑ Establecer límites y confidencialidad
- ☑ Presentar el propósito y el flujo del coaching
- ☑ Comenzar el autoanálisis mediante una actividad sencilla (por ejemplo, «¿Quién soy más allá de la escuela/la carrera profesional?»).

Herramientas

- ☑ Herramienta de autoevaluación (red de identidad o línea de vida)
- ☑ Preguntas para romper el hielo, como: «Cuéntame un momento que haya marcado quién eres».
- ☑ Catálogo de preguntas de coaching para la fase 1

Sesión 2: historia y reflexión

Enfoque: explorar experiencias formativas e historias de identidad

Postura del coach: reflexión narrativa, metáforas especulares, extraer el significado de la historia

Objetivos

- ✓ Fomentar la expresión narrativa en torno a la confianza, las experiencias escolares y los momentos STEM
- ✓ Comenzar a identificar creencias internalizadas o mensajes heredados.

Herramientas

- ✓ Preguntas para contar historias («Una vez me sentí capaz... / Una vez me sentí invisible...»)
- ✓ Diario reflexivo (escrito o en audio).
- ✓ Catálogo de preguntas de coaching para la etapa 1.

Sesión 3: exploración de valores y fortalezas

Enfoque: identificar las motivaciones internas

Postura del coach: Desafiar con delicadeza («¿Qué ocurre cuando se ignoran tus valores?»), animar a replantearse las cosas

Objetivos

- ✓ Aclarar qué es lo que más valora la persona tutorizada
- ✓ Vincular los valores con las expectativas de aprendizaje o profesionales.
- ✓ Identificar fortalezas o afirmaciones tempranas

Herramientas

- ✓ Tarjetas de valores o ejercicios de clasificación visual (por ejemplo, «¿Qué 5 valores impulsan tus decisiones?»).
- ✓ Detección de fortalezas a través de comentarios o desencadenantes de la memoria («¿En qué dicen los demás que eres bueno?»).
- ✓ Catálogo de preguntas de coaching para la etapa 1

Sesión 4 (opcional): reescribir la narrativa

Enfoque: nombrar los temas emergentes, reescribir las creencias limitantes

Postura del coach: celebratoria, reflexiva, validante. Acompañar en el proceso de cese de estas creencias y fomentar el impulso hacia adelante.

Objetivos

- ✓ Identificar una idea fundamental sobre la identidad o las creencias
- ✓ Crear conjuntamente una nueva afirmación o guion interno.
- ✓ Establecer la intención para la siguiente fase (por ejemplo, pasar a explorar las fortalezas o las STEM).

Herramientas

- ✓ Reflexión visual: dibujar o escribir una declaración sobre el «yo futuro».
- ✓ Preguntas para reescribir: «¿Qué creencia quieres actualizar?».
- ✓ Catálogo de preguntas de coaching para la etapa 1

2.2. Identificar fortalezas

Objetivos del coaching

Esta fase ayuda a las niñas y mujeres jóvenes a identificar las fortalezas personales que ya poseen, en particular aquellas que no suelen reconocerse en los campos STEM-EFTP, dominados por los hombres. Desplaza el enfoque de la competencia basada en el rendimiento (calificaciones, certificaciones) a capacidades intrínsecas como la persistencia, la empatía, la creatividad o la organización, todas ellas cruciales en los entornos técnicos del mundo real.

- ☑ Ayudar a la persona tutorizada a reconocer sus fortalezas en las áreas relacional, emocional y cognitiva.
- ☑ Reformula las ideas limitadas sobre el «talento técnico» ampliando lo que se considera habilidades relevantes para STEM.
- ☑ Aumentar la autoeficacia mediante la validación de acciones pasadas, incluso fuera del aprendizaje formal de STEM.

Postura y competencia del coaching

Afirmar las fortalezas más allá del rendimiento.

Validar las habilidades relacionales, emocionales o que se pasan por alto en STEM-EFTP



Cuestionar las suposiciones internalizadas sobre el valor

Reformular creencias como «las habilidades sociales no cuentan» o «no tengo suficientes conocimientos técnicos».



Utilizar bucles de retroalimentación basados en compañeros o en la memoria.

Destacar lo que otros perciben como prueba de fortaleza.



Centrarse en la narración reflexiva.

Sacar a relucir historias que revelen resiliencia, curiosidad o liderazgo.

Aplicación práctica

Trace Strengths [Identificación de fortalezas] refleja un arco de coaching de 1-2 sesiones, diseñado para sacar a la luz motivadores internos y afirmar la identidad de formas no tradicionales. Es especialmente útil en contextos en los que las niñas han recibido poco estímulo o han sido estereotipadas como «no aptas» para el aprendizaje técnico.

Sesión 1: sentar las bases

Enfoque: sacar a la luz las fortalezas internas

Postura del coach: afirmativa, reflexiva, sensible a la identidad

Objetivos

- ☑ Identificar los rasgos personales de los que la persona tutorizada se siente orgullosa
- ☑ Vincular las fortalezas no académicas con retos reales en el ámbito de las STEM (por ejemplo, colaboración en equipo, persistencia en el trabajo práctico).
- ☑ Introducir un nuevo lenguaje para describir sus capacidades

Herramientas

- ☑ Preguntas para la afirmación entre compañeros.
- ☑ Detección de fortalezas a partir de recuerdos de la vida
- ☑ Catálogo de preguntas de coaching para la fase 2.

Sesión 2: vincular las fortalezas con STEM-EFTP

Enfoque: vincular los rasgos personales con las trayectorias técnicas

Postura del coach: replanteamiento, fomento de la confianza

Objetivos

- ☑ Reformular los rasgos «tranquilos» o «no técnicos» como activos profesionales (por ejemplo, pensamiento sistémico, precisión).
- ☑ Fomentar la confianza en la voz y la autodescripción para los espacios STEM
- ☑ Preparar a la persona tutorizada para hablar sobre sí misma en entrevistas o entornos grupales

Herramientas

- ☑ Tarjetas de correspondencia entre fortalezas y STEM.
- ☑ Actividad «Cuando esta fortaleza me ayudó...».
- ☑ Catálogo de preguntas de coaching para la fase 2

2.3. Explorar STEAM

Objetivos del coaching

Explorar STEAM amplía la visión del alumno sobre cómo puede ser el futuro técnico, tanto en STEM como en el ecosistema STEAM más amplio (que incluye la creatividad, el diseño y el impacto social). En STEM-EFTP, donde los campos suelen presentarse de forma limitada, esta fase ayuda a las niñas a ver que sus valores y su visión sí tienen cabida en los espacios técnicos.

- ☑ Cuestionar la suposición de que STEM es «solo para los brillantes o los chicos».
- ☑ Conecta la identidad de la persona tutorizada con los campos técnicos a través de historias y ejemplos del mundo real.
- ☑ Introducir vías no lineales, creativas o mixtas hacia las carreras técnicas

Postura y competencia del coaching.

Afirmar las fortalezas más allá del rendimiento

Utilizar los propios intereses de los alumnos para entrar en la conversación sobre STEM



Romper los estereotipos con delicadeza

Presentar modelos diversos, especialmente mujeres y voces poco representadas



Guiar sin imponer.

Dejar que la exploración se sienta abierta, sin presiones ni predefinida



Normalizar la imaginación en la toma de decisiones.

Afirmar que soñar es parte del diseño del futuro de uno mismo.

Aplicación práctica

Explore STEAM [Explorar STEAM] funciona mejor una vez que el alumno ha comenzado a sentirse seguro y consciente de sí mismo (después de S-T). Normalmente se desarrolla a lo largo de 1-2 sesiones, con herramientas que visualizan las conexiones entre la identidad y la innovación.

Sesión 1: vincular la identidad con la posibilidad

Enfoque: conectar las trayectorias STEM con el significado personal

Postura del coach: creativo, abierto, impulsado por valores

Objetivos

- ☒ Ampliar la comprensión de lo que pueden ser las carreras técnicas
- ☒ Explorar la alineación entre los intereses (por ejemplo, la naturaleza, la justicia, el diseño) y los campos tecnológicos
- ☒ Reflexionar sobre las reacciones emocionales ante los modelos a seguir y las posibilidades de las STEM

Herramientas

- ☒ Perfiles de modelos a seguir en STEM.
- ☒ Esquema creativo de STEM
- ☒ Catálogo de preguntas de coaching para la etapa 3

Sesión 2: imaginar «mi versión de STEM»

Enfoque: diseñar puntos de entrada personales a STEM-EFTP

Postura del coach: exploratoria, validante, enfocada en la visión

Objetivos

- ☒ Definir qué tipo de aprendizaje técnico resulta motivador
- ☒ Reimagina las barreras como retos de diseño
- ☒ Empieza a vincular las trayectorias de aprendizaje con el impacto a largo plazo

Herramientas

- ☒ Diario de sueños relacionados con STEM
- ☒ Tablero de objetivos / Pregunta «Algún día en mi vida»
- ☒ Catálogo de preguntas de coaching para la etapa 3

2.4. Fomentar la toma de control

Objetivos de coaching

Fomentar la toma de control conduce al alumno de imaginar a actuar. Esta fase apoya la toma de decisiones, la autodirección y la resiliencia, todas ellas vitales para desarrollarse en entornos STEM-EFTP en los que las niñas pueden enfrentarse a microagresiones, normas de género o incertidumbre.

- ☑ Permitir a las niñas tomar decisiones seguras y alineadas con sus valores sobre sus próximos pasos
- ☑ Dotarlas de habilidades de planificación que se adapten a su contexto vital y a su preparación emocional.
- ☑ Fomentar la resiliencia replanteando las dudas o vacilaciones como parte del crecimiento

Postura y competencia del coaching

Potenciar la acción mediante la alineación.

Las decisiones deben surgir de la identidad, no de la presión



Dividir los grandes pasos en pequeños pasos

Utilizar microobjetivos para generar impulso y reducir la sensación de agobio



Dejar espacio para las vacilaciones.

Normalizar el cuestionamiento y revise los valores cuando sea necesario.



Celebrar la toma de decisiones, no solo los logros.

Honrar cada decisión de la persona tutorizada como un progreso significativo.

Aplicación práctica

La toma de control suele producirse una vez que el alumno ha identificado posibles direcciones. Funciona mejor con 1-2 sesiones que traducen la comprensión en acción, respetando el ritmo del alumno.

Sesión 1: planificar el siguiente pequeño paso

Enfoque: convertir la información en elección y movimiento

Postura del coach: colaborativa, orientada al futuro, realista

Objetivos

- ☒ Nombrar un siguiente paso claro alineado con la identidad
- ☒ Apoyar pequeños compromisos (por ejemplo, unirse a un club de robótica, visitar un espacio de creación).
- ☒ Abordar la incertidumbre como parte de la toma de decisiones auténtica

Herramientas

- ☒ Plantillas para establecer objetivos
- ☒ Guía para la toma de decisiones
- ☒ Catálogo de preguntas de coaching para la etapa 4

Sesión 2: mantener la iniciativa y el impulso

Enfoque: anticipar obstáculos y planificar la resiliencia

Postura del coach: soporte para el aprendizaje, apoyo, conciencia de los límites

Objetivos

- ☒ Sacar a la luz lo que podría interrumpir el impulso (por ejemplo, el miedo, la presión familiar)
- ☒ Desarrollar conjuntamente un plan para fomentar la confianza
- ☒ Reforzar la idea de que pueden hacer una pausa, volver a elegir o cambiar de dirección

Herramientas

- ☒ Escala «¿Qué se necesitaría?».
- ☒ Registro de confianza.
- ☒ Catálogo de preguntas de coaching para la etapa 4

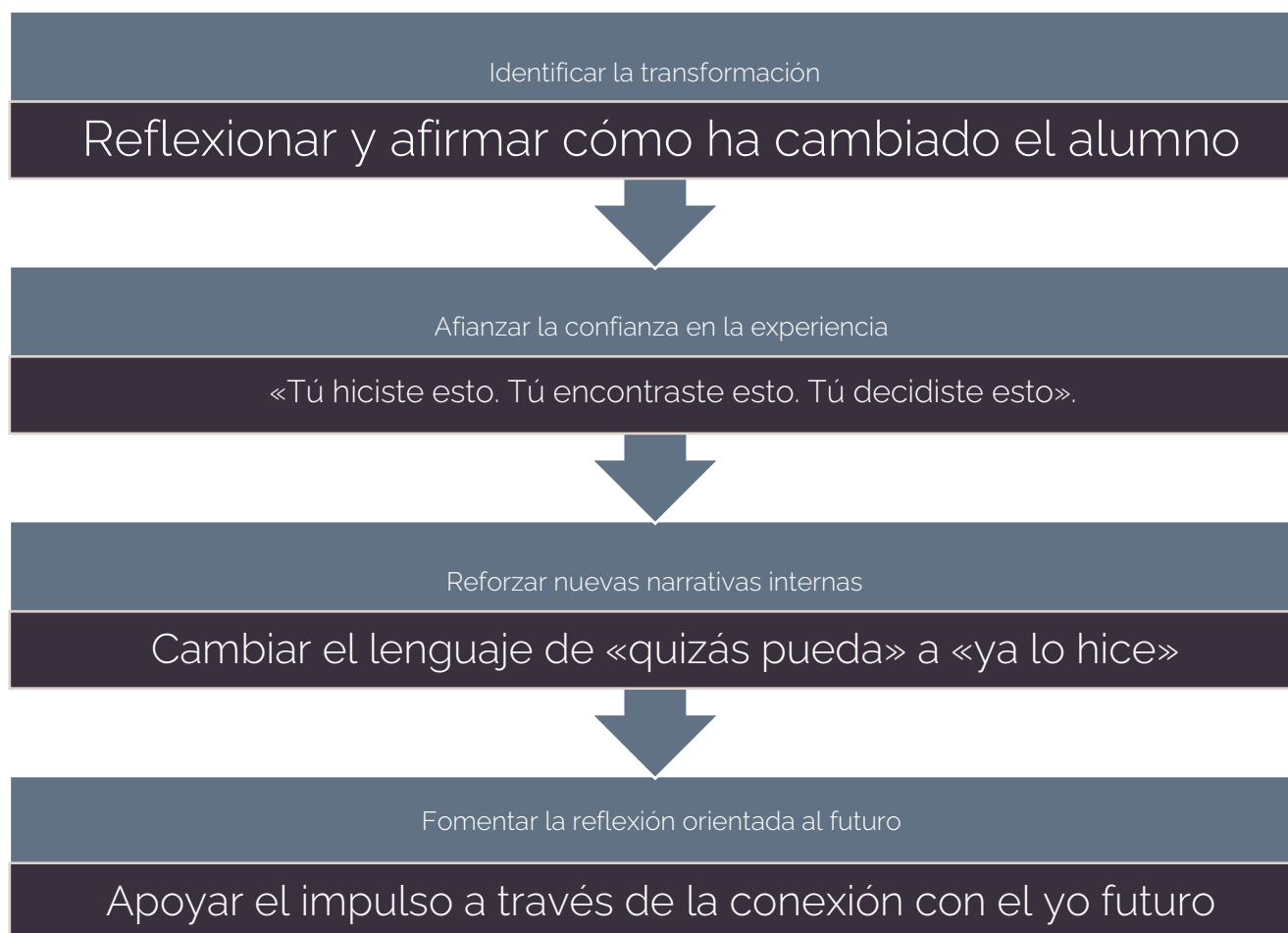
2.5. Avanzar

Objetivos del coaching

Esta fase reafirma el crecimiento de la persona tutorizada y la prepara para los pasos futuros, no solo en el aprendizaje de STEM, sino también en la autodeterminación personal. La ayuda a interiorizar una nueva narrativa de identidad, capacidad y voz dentro de los espacios STEM-EFTP.

- ☑ Celebrar el crecimiento y el progreso de una manera visible y significativa
- ☑ Reforzar la toma de control afianzando nuevas creencias o cambios de identidad
- ☑ Ofrecer un cierre que empodere la continuación más allá del espacio de coaching

Postura y competencia del coaching



Aplicación práctica

Avanzar a menudo cierra el proceso del coaching y puede adaptarse a sesiones de graduación, reflexión o autoevaluación. Normalmente es una sesión que ofrece un cierre narrativo y continuidad.

Sesión 1: afirmar y proyectar la identidad

Enfoque: consolidar el crecimiento y apoyar la continuidad

Postura del coach: celebratoria, reflexiva, alineada con el futuro

Objetivos

- ☒ Ayudar a la persona tutorizada a nombrar cómo ha cambiado y a asumir ese cambio.
- ☒ Reforzar un guion personal de pertenencia y capacidad en STEM
- ☒ Establecer estrategias de autoanclaje (por ejemplo, llevar un diario, recordatorios)

Herramientas

- ☒ Carta al yo futuro.
- ☒ Pregunta «¿Qué creencia quieres conservar?».
- ☒ Catálogo de preguntas de coaching para la etapa 4

Sección 3. ¿Cómo ayuda el modelo de coaching STEAM a las niñas y mujeres en STEM-EFTP?



Esta sección presenta una serie de procesos de coaching basados en personajes diversos y reales. Cada uno de ellos ilustra cómo se pueden adaptar las fases STEAM para apoyar a las niñas y mujeres jóvenes en diferentes momentos de preparación, desafío y potencial, ofreciendo una perspectiva práctica y relacional sobre el coaching inclusivo en acción.

3.1 ¿Quiénes son las personas a las que se orienta en estos procesos?

Las siguientes personas representativas¹ reflejan la diversidad de identidades, contextos de vida y puntos de partida que las niñas y las mujeres pueden aportar a los entornos de STEM EFTP. No se trata de estudios de casos, sino de ejemplos ilustrativos extraídos de patrones reales en los contextos de los socios. Se ha ampliado el rango de edad para representar el impacto más amplio del coaching, desde la adolescencia temprana hasta la edad adulta, reconociendo que las transiciones y el reenganche con STEM pueden producirse en diferentes etapas de la vida.

Cada trayectoria refleja la estructura del proceso de coaching descrito en la sección 2. Siguiendo un enfoque coherente, desde la creación de confianza hasta la reescritura, estas narrativas muestran no solo cómo se aplica el modelo STEAM, sino también por qué es importante su postura de coaching. Cada perfil está estructurado para reflejar el proceso de coaching más profundo, incluyendo la dinámica de las sesiones, el trabajo de mentalidad y la voz emergente de la persona tutorizada.

Cada caso refuerza la naturaleza relacional y no lineal del coaching en la metodología STEAM, donde pequeños cambios narrativos y reflexiones basadas en la identidad pueden desencadenar acciones significativas y sostenidas.

¹ OpenAI. (2025). Imagen generada por IA de un estudiante ficticio de STEM utilizando DALL-E a través de ChatGPT. Obtenido de <https://chat.openai.com/>

Sara, de 15 años, es una estudiante rural con una exposición limitada a las STEM y sin modelos visibles a seguir en la educación técnica. Aunque es naturalmente curiosa y se siente atraída por los temas científicos y medioambientales, le cuesta tener confianza en sí misma y tiene la creencia internalizada de que las STEM «no son para chicas como ella». Motivada por el deseo de marcar la diferencia en su comunidad, Sara está especialmente interesada en la resolución de problemas basados en la naturaleza y en las aplicaciones de la ciencia en el mundo real que benefician a su entorno.



	Postura del coach	Objetivos del coaching	Número y enfoque de las sesiones		Herramientas	Aplicación en el viaje de Sara
S	Escucha atenta, reflexión narrativa, aceptación positiva incondicional	Generar confianza, sacar a la luz experiencias vividas, comenzar el cambio narrativo de «no es para mí» a «es posible».	2-3	Seguridad psicológica y exploración de la historia personal	Reflexión sobre el hilo conductor de la vida, red de identidad, preguntas para contar historias, diario reflexivo	Sara compartió un recuerdo descartado de una feria de ciencias que se convirtió en un nuevo punto de partida para la confianza.
T	Afirmación de fortalezas, replanteamiento de «lo que importa», basado en valores	Ayudar a reconocer las fortalezas (por ejemplo, la curiosidad, la persistencia) y validar las competencias que se pasan por alto	1-2	Sacar a la luz motivadores internos y revalorizar las fortalezas	Tarjetas de clasificación de valores, indicaciones para detectar fortalezas, afirmación de los compañeros	Reformulación de «ser callado» como un activo STEM; identificación de la persistencia como una fortaleza para la resolución de problemas.
E	Expansivo, desafía los estereotipos, se centra en las posibilidades	Ampliar el sentido de pertenencia a STEM a través de conexiones con la vida real y herramientas de reflexión	1-2	Vincular los intereses con aplicaciones STEM del mundo real.	Perfiles de modelos a seguir en STEM, mapeo creativo de STEM, diarios de visión	Relacionada con modelos a seguir que eran discretos pero influyentes; se vio a sí misma en caminos de tecnología verde
A	Colaborativa, centrada en objetivos, con andamiaje	Traducir el autoconocimiento en decisiones de bajo riesgo y alineadas con la identidad	1-2	Tomar una primera decisión alineada con STEM.	Mapa de navegación de opciones, indicaciones para establecer objetivos, hojas de planificación de pequeños pasos	Se matriculó en la asignatura optativa de robótica y comenzó a utilizar lenguaje relacionado con STEM para describirse a sí misma
M	Reflexivo, basado en la narrativa, afirmativo	Consolidar la transformación de la	1	Nombrar el crecimiento y actualizar el guion interno.	Mensaje del yo futuro, indicaciones para	Escribió: «No tienes que actuar como nadie más para hacer algo grande».

identidad y afirmar
el impulso interno

reescribir, diario de
seguimiento del
progreso

Carla, de 14 años, es una estudiante de alto rendimiento cuya búsqueda de la perfección le hace temer el fracaso y dudar a la hora de asumir riesgos creativos en STEM. Aunque destaca académicamente y le gustan las competiciones científicas y la tecnología relacionada con la salud, su confianza se tambalea cuando los resultados son inciertos. Carla está motivada por una profunda necesidad de reconocimiento y reafirmación de su valía, lo que a menudo vincula su identidad estrechamente con su rendimiento.



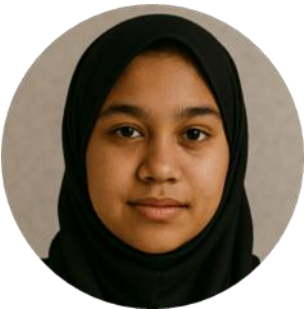
	Postura del coach	Objetivos del coaching	Número y enfoque de las sesiones		Herramientas	Aplicación en el proceso de Carla
S	Amable, afirmativo, sensible a la vergüenza	Reducir el miedo al fracaso; crear seguridad emocional para ser imperfecto	2	Abordar el miedo al fracaso y la identidad ligada a las calificaciones	Mapa de la línea de vida, termómetro emocional, indicaciones narrativas sobre el fracaso	Carla se sinceró sobre cómo evitaba los nuevos retos STEM por miedo a «no ser la mejor».
T	Centrado en las fortalezas, sin vergüenza, reflexivo	Ayudar a reconocer fortalezas no relacionadas con el rendimiento, como la resiliencia y la curiosidad	1	Diferenciar el esfuerzo de la perfección	Identificar fortalezas a través de experiencias pasadas, validación por parte de compañeros, reformulación del lenguaje	Reconoció la persistencia y cómo orienta a otros bajo presión
E	Identificable, impulsada por valores, basada en la imaginación	Ampliar la definición de éxito en STEM; mostrar la diversidad de pensamiento y contribución	1-2	Redefinir el éxito en STEM	Actividades que combinan creatividad y STEM, estudios de casos de modelos a seguir, redefinición del diario «inteligente»	Inspirado en figuras STEM que valoraban la creatividad y la perseverancia por encima de las calificaciones
A						
M						

Joana, de 16 años, está matriculada en un curso de TIC, pero se siente desconectada de sus objetivos a largo plazo. Aunque es capaz y le interesa el aprendizaje digital, le cuesta ver cómo sus estudios se alinean con sus valores. Impulsada por el deseo de realizar un trabajo significativo, Joana busca formas de conectar sus habilidades técnicas con el impacto social, el espíritu emprendedor y la resolución de problemas del mundo real.



	Postura del coach	Objetivos del coaching	Número y enfoque de las sesiones		Herramientas	Aplicación en el proceso de Joana
S	Curiosa, orientada a objetivos, en busca de valores	Sacar a la luz lo que motiva sus decisiones; explorar la desconexión entre la trayectoria académica y el significado	2	Conectar el aprendizaje con los valores personales	Mapeo de identidad, preguntas para contar historias, tarjetas de clarificación de valores.	Joana reflexionó sobre los momentos en los que se sintió motivada por los resultados sociales, no por el código en sí mismo.
T	Empoderamiento, basado en los compañeros, clarificación	Nombrar lo que le resulta fácil o le da energía; diferenciar las habilidades de los impulsos internos	1	Reconocer los talentos naturales y los motivadores intrínsecos.	Recopilación de comentarios de compañeros, tarjetas de fortalezas, diarios de reflexión	Descubrir una fortaleza en el pensamiento sistémico y la capacidad de explicar la tecnología a los demás
E	Abierto, puente entre identidades	Mostrarle que STEAM puede alinearse con la ética, el impacto en la comunidad y la empatía	1-2	Relacionar las aplicaciones de STEAM con los valores sociales.	Mapa de relevancia de STEM, estudios de casos interdisciplinarios, historias profesionales	Interés real en la tecnología para el bien social y comienzo a trazar una carrera profesional en diseño asistido.
A						
M						

Lina, de 17 años, es una estudiante migrante con grandes habilidades matemáticas y una profunda vena creativa. Se siente atrapada entre dos mundos: sus fortalezas técnicas y sus pasiones artísticas. Lina busca un camino futuro que refleje ambos y está motivada por la necesidad de alinear su identidad y encontrar un sentido a sus elecciones. Sus intereses combinan el arte, la arquitectura y el diseño con las tecnologías emergentes.



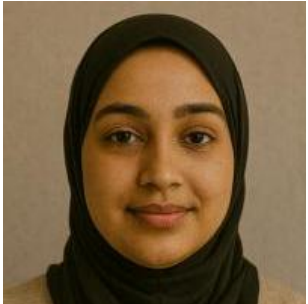
	Postura del coach	Objetivos del coaching	Número de sesiones y enfoque		Herramientas	Aplicación en el proceso de Lina
S	Centrado en la identidad, rico en metáforas, exploratorio	Complejidad superficial de los intereses, validación del conflicto interno entre disciplinas	2	Narrar la identidad multidimensional	Pistas para contar historias, metáforas visuales, reflexión sobre la línea de la vida	Lina compartió su sensación de estar dividida entre dos caminos, el arte y la ciencia, y comenzó a reescribir la integración
T						
E	Impulsada por la visión, abrazando la creatividad	Reimaginar STEAM a través de la creatividad y el diseño; validar su perspectiva artística en la tecnología.	1-2	Diseñar un camino híbrido hacia el futuro	Tablero de visión STEAM, diario de sueños relacionados con STEM, reflexiones sobre modelos a seguir	Creó un tablero de objetivos que integraba diseño, comunidad y tecnología; se vio a sí misma en la codificación del diseño social
A	Planificación alineada con los valores, exploración abierta	Crear un plan de acción que respete todas las partes de su identidad	1-2	Toma de decisiones orientada al futuro	Mapa de navegación de opciones, herramientas de planificación orientada al futuro, tabla de prioridades	Propuesta de una doble especialización y creación de un proyecto escolar que combina tecnología y arte.
M	Celebratoria, autodirigida, reflexiva	Expresar la identidad propia y reforzar la autonomía sobre sus elecciones	1	Empoderamiento a través de la autodefinición.	Mensaje al yo futuro, compartir públicamente la visión, seguimiento del progreso	Lina escribió: «Puedo elegir sin dividirme en dos».

Nia, de 18 años, abandonó recientemente un programa de formación profesional tras luchar contra la inseguridad y la falta de rumbo. Ahora, motivada para volver a estudiar, busca recuperar la confianza en sí misma y encontrar una carrera que se adapte a sus puntos fuertes y a su experiencia vital. A Nia le gustan los trabajos prácticos y de cuidado de personas, y le interesan especialmente las innovaciones prácticas en el ámbito de la salud.



	Postura del coach	Objetivos del coaching	Número de sesiones y enfoque		Herramientas	Aplicación en el proceso de Nia
S	Sensible al trauma, validante, seguro	Apoyar la recuperación emocional; crear un nuevo significado a partir de la experiencia de abandono escolar	2-3	Procesamiento de la pérdida educativa	Pistas para contar historias, «Carta al yo del pasado», herramienta para comprobar las emociones	Nia replanteó su abandono escolar como un momento de reorientación, no como un fracaso.
T	Reconstrutivo, basado en la memoria, que afirma las creencias	Reconectar con habilidades de la vida real que se pueden transferir a STEM (por ejemplo, organización, resolución de problemas)	1-2	Nombrar las fortalezas de la vida fuera de la escuela	Inventario de habilidades personales, mapeo de escenarios de cuidado, preguntas del tipo «¿Qué ven los demás?».	Identificó cómo utilizó sus habilidades para resolver problemas para cuidar de su familia durante una enfermedad
E			1-2			
A						
M	Centrada en el futuro, escalonada, incremental.	Desglosar la reincorporación en acciones manejables que generen confianza		Planificación de la reincorporación y pequeños pasos de acción	Lista de verificación de preparación para la transición, mapa de planificación realista, registro de confianza	Estableció el objetivo de reincorporarse a la EFP a tiempo parcial y comenzó un proyecto personal en tecnología sostenible

Fátima, de 21 años, dejó la universidad sintiéndose insegura y avergonzada de su trayectoria académica. Ahora, mientras explora las vías profesionales en tecnologías aplicadas, tiene un fuerte deseo de autonomía y redención. Fátima está muy interesada en la resolución de problemas digitales, el soporte informático y la ciberseguridad, y está empezando a ver cómo su dominio de la tecnología en el día a día puede convertirse en una futura carrera profesional.



	Postura del coach	Objetivos del coaching	Número y enfoque de las sesiones		Herramientas	Aplicación en el proceso de Fátima
S	Sin juicios, sanación narrativa, replanteamiento	Apoyar la sanación emocional y reescribir la narrativa del fracaso académico	2-3	Procesar la vergüenza por el abandono escolar y redefinir la capacidad	Reescritura de indicaciones, mapa de deconstrucción de la vergüenza, comparación de modelos a seguir	Fátima comenzó a ver su salida académica como el comienzo de un camino más acorde con sus intereses.
T	Reformulación centrada en la capacidad a nivel del sistema	Validar las habilidades existentes a partir del uso diario de la tecnología (por ejemplo, hábitos de ciberseguridad, resolución de problemas)	1	Identificar competencias STEM ocultas	Inventario de habilidades tecnológicas, seguimiento de la resolución de problemas digitales, actividad de afirmación entre compañeros	Se dio cuenta de que llevaba años «haciendo informática» en casa y ahora lo ve como un potencial profesional
E						
A	Planificación de acciones, mentalidad de reincorporación	Alinear la elección del programa con una nueva claridad; explorar la formación profesional con confianza.	1-2	Descubrimiento de la trayectoria y cambio vocacional	Cambio vocacional Mapa de transición STEM, hoja de correspondencia de programas, planificador de hitos de confianza	Inscrito en formación tecnológica aplicada y decisión compartida con la familia con orgullo
M						

Helena, de 21 años, trabaja fuera del ámbito STEM, pero busca una carrera más significativa y flexible. Curiosa por la programación y la sostenibilidad, le inspira especialmente el potencial de las herramientas digitales para impulsar el impacto social. Helena está motivada por el deseo de realizar un trabajo con un propósito que se ajuste a sus valores y está explorando cómo entrar en el ámbito de la tecnología verde sin tener formación técnica.



	Postura del coach	Objetivos del coaching	Número de sesiones y enfoque		Herramientas	Aplicación en el proceso de Helena
S	Exploratorio, centrado en el futuro, validación de la identidad	Reconocer el descontento y nombrar los intereses emergentes (por ejemplo, la codificación con un propósito).	2	Nombrar la insatisfacción y las nuevas aspiraciones	Mapa «yo actual vs yo futuro», diario de identidad, inventario de insatisfacciones	Helena se dio cuenta de que su interés no era solo la tecnología, sino utilizarla para resolver problemas sociales reales
T			1-2			
E	Herramientas digitales integradas e imaginativas	Explorar campos como la tecnología sostenible desde una perspectiva social.		Comprensión de la tecnología verde y las vías de programación	Introducción al entorno de programación, mapeo de modelos a seguir en STEAM, hojas de lluvia de ideas para proyectos	Creación de una idea de proyecto sobre el seguimiento digital del uso del agua para su comunidad
A						
M	Práctica, orientada a objetivos, alentadora	Iniciar el primer paso con confianza y con un progreso visible	1	Primer proyecto y punto de partida para el desarrollo de habilidades	Plan de mejora de habilidades digitales, lista de verificación de microobjetivos, consejos para crear un portafolio	Inscripción en un curso de introducción a la programación y publicación del proyecto en línea como muestra.

3.2 ¿Cómo se aplica el modelo STEAM a cada proceso de coaching?

Como se indica en el apartado 2.2, el coaching se adapta al nivel de preparación, los objetivos y el contexto emocional de cada persona. Las fases están pensadas para ser espacios de coaching flexibles, no pasos rígidos. He aquí por qué algunos perfiles no cubren todas las fases:

➤ **Diferentes puntos de partida**

Cada persona coacheada comienza su proceso en una etapa emocional o cognitiva única. Por ejemplo, Carla comienza con la necesidad de gestionar el perfeccionismo y el miedo, lo que hace que las primeras fases (S-T-E) sean las más relevantes. Fátima entra con un gran interés por la tecnología, pero con una profunda vergüenza, por lo que el trabajo se centra en reescribir su identidad y fomentar la toma de control (T-A).

➤ **Coaching contextual, no prescriptivo**

El objetivo no es «completar el modelo», sino encontrar al alumno donde se encuentra y avanzar de forma significativa desde ese punto. Joana no necesitaba una fase completa de «Avanzar» porque su viaje se centraba más en la búsqueda de sentido en la fase «Explorar STEAM». Lina se saltó «Rastrear fortalezas» porque su problema no era la confianza, sino el conflicto de identidad.

➤ **La profundidad de las fases varía según el crecimiento individual**

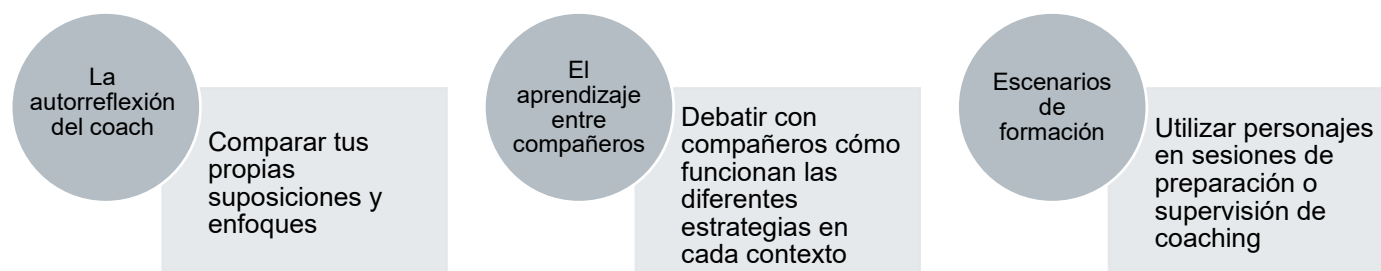
Algunos alumnos pueden pasar más tiempo en una fase (como «Start with self») y solo tocar brevemente otra (como «Move Forward»), en función de su nivel de confianza, su exposición previa a STEM, su preparación cultural o emocional o la urgencia de la toma de decisiones.

➤ **Limitaciones de tiempo y sesiones**

En situaciones reales de coaching, no todos los alumnos pasan por arcos de coaching prolongados. Algunos pueden completar solo 3 o 4 sesiones en total, lo que significa que los coaches se centran en las fases más necesarias o impactantes.

3.3 ¿Cómo puedo utilizar estos recorridos para profundizar en mi propia práctica de coaching?

Estos ejemplos de procesos de coaching son ideales para:



Los coaches pueden utilizar las siguientes preguntas de reflexión para profundizar en su autoconciencia, examinar el impacto de su postura como coaches y adaptar sus estrategias para apoyar mejor a los diversos alumnos que siguen itinerarios STEM.

¿Qué alumno se parece más a los alumnos a los que tutorizas? ¿Por qué?

- ☒ ¿Qué aspectos de su origen, comportamiento o mentalidad le resultan familiares?
- ☒ ¿Existen barreras o motivaciones específicas que se reflejen en la realidad de sus alumnos?

¿Qué harías de manera similar o diferente en su contexto?

- ☒ ¿Priorizarías diferentes fases del modelo STEAM?
- ☒ ¿Cómo afectarían los contextos culturales o institucionales a su enfoque?

¿Cómo influyen tus propias experiencias o suposiciones en tu estrategia de coaching?

- ☒ ¿Hay momentos en los que tiende a dirigir en exceso o a plantear retos insuficientes?
- ☒ ¿Cómo influyen tus valores en tu forma de definir el éxito o la pertenencia a STEM?

¿Qué posturas de coaching le resultan naturales y cuáles requieren más intención?

- ☒ ¿Te sientes más cómodo con herramientas orientadas a la reflexión o a la acción?
- ☒ ¿Cómo equilibras el mantener el espacio con el hacer avanzar al alumno?

¿Qué identidades, historias o mentalidades desafían tus hábitos de coaching?

- ☒ ¿Cómo respondes cuando un alumno se resiste a la reflexión o parece desmotivado?
- ☒ ¿Hay narrativas de los alumnos que te hacen sentir incómodo y por qué?

¿Cómo pueden manifestarse sutilmente tus prejuicios en las herramientas, el lenguaje o el ritmo?

- ☒ ¿Asumes que hay interés técnico basándote en los logros?
- ☒ ¿Eres inconscientemente más directivo con los alumnos que dudan de sí mismos?

¿Qué ha aprendido al ejercer como coach de alguien muy diferente a usted?

- ☒ ¿Qué adaptaste o reconsideraste basándote en esa experiencia?
- ☒ ¿Cómo cambió eso tu percepción de lo que puede ser el «crecimiento» o el «éxito»?

¿Cómo apoyas a los alumnos que avanzan lentamente, dan marcha atrás o evitan tomar decisiones?

- ☒ ¿Qué estrategias le ayudan a mantener la paciencia y el apoyo en esas fases?
- ☒ ¿Cómo replanteas el progreso en los procesos no lineales?

Sección 4. ¿Qué preguntas puedo utilizar para orientar a las niñas y mujeres en cada fase?



Esta sección ofrece un catálogo práctico de preguntas de orientación alineadas con cada fase de la metodología STEAM. Estas preguntas están diseñadas para suscitar la reflexión, sacar a la luz la identidad y apoyar conversaciones de orientación inclusivas y sensibles al género en contextos STEM-EFTP.

4.1. Empezar por uno mismo

Reflexión general

- ☒ ¿Qué es lo que te hace sentir más tú misma?
- ☒ ¿Puedes describir un momento en el que te sentiste orgullosa, no por los resultados, sino por el esfuerzo?
- ☒ ¿Qué historia compartirías para ayudar a alguien a comprenderte mejor?
- ☒ ¿Cuándo te sientes más concentrado o absorto en algo?
- ☒ ¿Qué te gusta hacer solo que te hace sentir fuerte?
- ☒ ¿Cómo te presentarías si no tuvieras que mencionar la escuela?

Contextos específicos de STEM-TEVET

- ☒ ¿Has tenido algún momento en el que hayas disfrutado resolviendo un problema o construyendo algo?
- ☒ ¿Qué tipo de preguntas te gusta hacer en clase y cuáles te guardas?
- ☒ ¿Cuándo sientes curiosidad, incluso si no estás seguro?
- ☒ ¿Qué tipo de tareas escolares te hacen perder la noción del tiempo?
- ☒ ¿Alguna vez has arreglado o descubierto algo sin que nadie te dijera cómo hacerlo?
- ☒ ¿Qué tipo de temas o herramientas te despiertan curiosidad, aunque aún no los hayas probado?

Exploración sensible al género

- ☒ ¿Cuándo te has sentido «fuera de lugar» en un entorno de aprendizaje y por qué?
- ☒ ¿Qué ideas sobre STEM has absorbido de otras personas (familia, medios de comunicación, profesores)?
- ☒ ¿Qué se necesitaría para que sintieras que perteneces a STEM?
- ☒ ¿Para quién crees que es «para» STEM? ¿De dónde viene esa idea?
- ☒ ¿Qué tendría que cambiar para que STEM resultara más atractivo para chicas como tú?
- ☒ ¿Alguna vez alguien te ha subestimado? ¿Cómo te hizo sentir eso?
- ☒ ¿Qué tipo de apoyo te ayuda a expresarte cuando te sientes insegura?
- ☒ ¿Qué te ayudaría a sentirte vista o comprendida en un espacio de aprendizaje STEM?

4.2. Identificar fortalezas

Reflexión general

- ☒ ¿En qué eres bueno de forma natural, aunque no siempre te des cuenta?
- ☒ ¿Qué tipo de elogios recuerdas haber recibido de otras personas?
- ☒ ¿En qué te confían tus amigos o familiares?
- ☒ ¿Qué te resulta fácil y a otros les cuesta?
- ☒ ¿Qué te hace sentir orgulloso, aunque nadie más lo note?
- ☒ ¿Qué te hace sentir «en tu zona de confort»?

Contexto específico de STEM-EFTP

- ☒ ¿Alguna vez has ayudado a alguien a comprender algo técnico?
- ☒ ¿Qué ves que a otros les cuesta y a ti te resulta fácil?
- ☒ ¿Cuándo has utilizado la perseverancia para resolver un problema?
- ☒ ¿Alguna vez has mejorado algo o has facilitado un proceso?
- ☒ ¿Qué tareas técnicas o prácticas te gusta repetir?
- ☒ ¿Te gusta explicar cómo funcionan las cosas? ¿Qué tipo de cosas?

Investigación sensible al género

- ☒ ¿Alguna vez se han pasado por alto o descartado tus puntos fuertes? ¿Por qué?
- ☒ ¿Cuáles de tus cualidades crees que son importantes en STEM, aunque otros no lo digan?
- ☒ ¿Cómo describirías tus puntos fuertes si no tuvieras miedo de ser «demasiado» o «insuficiente»?
- ☒ ¿Cuándo sientes presión para actuar de cierta manera, especialmente en espacios técnicos?
- ☒ ¿Alguna vez te has reprimido a la hora de expresar tus ideas porque no estás segura de cómo serán recibidas?
- ☒ ¿Cómo han ayudado tus puntos fuertes a otras personas, aunque tú no te hayas dado cuenta en ese momento?
- ☒ ¿Qué mensajes has recibido sobre ser «demasiado» o «insuficiente»?
- ☒ ¿Qué aspecto de ti mismo has empezado a valorar recientemente?

4.3. Explora STEAM

Reflexión general

- ☒ ¿Qué tipo de futuros te entusiasman, aunque te parezcan lejanos?
- ☒ ¿Qué cuestiones o causas te importan profundamente?
- ☒ Si pudieras diseñar el trabajo de tus sueños, ¿qué incluirías en él?
- ☒ ¿Qué tipo de problemas te gustaría ayudar a resolver?
- ☒ ¿En qué ámbitos crees que tus ideas podrían marcar la diferencia?
- ☒ ¿Qué tipo de preguntas te gusta explorar, incluso fuera de la escuela?

Contextos específicos de STEM-EFTP

- ☒ ¿Conoces a alguien que trabaje en STEM? ¿Qué admiras (o no) de su trayectoria?
- ☒ ¿Para qué crees que se podría utilizar la tecnología en tu comunidad?
- ☒ ¿Cómo utilizarías tu creatividad en un entorno científico o tecnológico?
- ☒ Si pudieras seguir a alguien en STEM, ¿quién sería y por qué?
- ☒ ¿En qué tipo de invento o innovación te gustaría participar?

Investigación sensible al género

- ☒ Cuando imaginas a un profesional del ámbito STEM, ¿quién te viene a la mente? ¿Dónde encajas tú en esa imagen?
- ☒ ¿Cómo te sientes al ser «la única chica» en una sala y qué tipo de apoyo te ayudaría?
- ☒ ¿Qué se necesitaría para que sintieras que perteneces al ámbito STEM?
- ☒ ¿Alguna vez has pensado: «Las personas como yo no hacen eso»? ¿De dónde viene esa idea?
- ☒ ¿Qué te ayudaría a ser fiel a ti misma mientras sigues una carrera STEM?
- ☒ ¿Qué tipo de cambio te gustaría ver en los espacios STEM?
- ☒ ¿Quién te inspira, aunque no sea del ámbito de la ciencia o la tecnología?
- ☒ ¿Cómo pueden las STEM ser más inclusivas o imaginativas?

4.4. Fomentar la toma de control

Reflexión general

- ☒ ¿Qué pequeño paso podrías dar esta semana para avanzar?
- ☒ ¿Qué decisión te parece emocionante y cuál te parece segura?
- ☒ ¿Cuándo has hecho algo valiente, aunque no te pareciera perfecto?
- ☒ ¿Cuándo sientes que tienes más control sobre tu tiempo o tu energía?
- ☒ ¿Qué te ayuda a decidir cuando estás atascado?
- ☒ ¿Qué has aprendido sobre cómo trabajas mejor?

Contextos específicos de STEM-EFTP

- ☒ ¿Qué trayectoria STEM u opción de formación te parece interesante y qué te frena?
- ☒ ¿Cómo quieres desarrollar tus habilidades (prácticas, basadas en proyectos, académicas)?
- ☒ ¿Qué entornos técnicos te dan energía y cuáles te agotan?
- ☒ ¿Hay algún tema o herramienta STEM que te gustaría explorar pero aún no lo has hecho?
- ☒ ¿Qué tipo de actividad STEM te gustaría probar, solo por diversión?
- ☒ ¿Cómo podrías probar una trayectoria de aprendizaje antes de comprometerte por completo?

Investigación sensible al género

- ☒ ¿Cómo defenderías lo que quieres en un espacio en el que tu voz se siente nueva?
- ☒ ¿Cómo sería elegir un camino inesperado y cómo defenderías tu decisión?
- ☒ ¿A quién quieres a tu lado cuando des el siguiente paso?
- ☒ ¿Qué parte de tu identidad quieres llevar contigo a medida que avanzas?
- ☒ ¿Qué te ha ayudado a mantener la motivación cuando las cosas se ponen difíciles?
- ☒ ¿Cuándo te has sorprendido a ti mismo siguiendo tu propio instinto?
- ☒ ¿Qué permiso necesitas darte a ti mismo?
- ☒ ¿Qué significa para ti «trazar tu propio camino»?

4.5. Sigue adelante

Reflexión general

- ☒ ¿Qué has aprendido sobre ti mismo a través de este proceso?
- ☒ ¿Qué es lo que ahora crees y antes no creías?
- ☒ Si tu yo del pasado pudiera verte ahora, ¿qué diría?
- ☒ ¿Qué le dirías a alguien que acaba de empezar su andadura en el ámbito de las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas
- ☒ ¿De qué parte de tu crecimiento te sientes más orgulloso?
- ☒ ¿Qué quieres recordar sobre ti mismo en los días difíciles?

Contextos específicos de STEM-EFTP

- ☒ ¿Cómo hablas ahora de tus habilidades o intereses en comparación con cuando empezaste?
- ☒ ¿De qué manera ya estás viviendo tu identidad STEM?
- ☒ ¿Qué seguirás haciendo para mantenerte conectado con lo que es importante en tu aprendizaje?
- ☒ ¿Cómo te sientes ahora al ser visto como una «persona STEM»?
- ☒ ¿Qué fortalezas o historias relacionadas con STEM incluirías en tu portafolio personal?
- ☒ ¿Cómo puedes celebrar tu progreso de una manera que te resulte significativa?

Investigación sensible al género

- ☒ ¿Cómo ha cambiado tu visión de las mujeres en STEM?
- ☒ ¿Qué historia quieres que escuchen los demás cuando conozcan a alguien como tú?
- ☒ ¿Qué parte de tu identidad te ayudará a mantenerte firme en espacios en los que aún te sientes poco representada?
- ☒ ¿Qué consejo le darías a tu yo más joven sobre las STEM o la confianza en ti mismo?
- ☒ ¿En qué tipo de espacios o equipos te gustaría participar en el futuro?
- ☒ ¿Qué te haría sentir apoyada en la siguiente etapa de tu trayectoria?
- ☒ ¿Cómo es el éxito para ti ahora?
- ☒ ¿Cómo seguirás utilizando tu voz, incluso cuando te resulte arriesgado?

Sección 5. ¿Cómo puedo planificar e impartir sesiones de coaching STEAM eficaces?



Esta sección proporciona la base práctica para la planificación de sesiones, ofreciendo herramientas, plantillas y recursos de reflexión que ayudan a los alumnos a pasar de la intención a la ejecución en el mundo real.

5.1. ¿Qué herramientas me ayudan a planificar las sesiones de coaching en cada fase?

Aquí el coach puede encontrar herramientas de planificación para cada fase del proceso de coaching STEAM, que le ayudarán a estructurar, impartir y realizar un seguimiento de sus sesiones. Estas plantillas son flexibles y deben adaptarse al estilo del coach, las necesidades del alumno y el contexto de la sesión:

☒ Herramienta 1. Plantilla de acuerdo de coaching (contrato de coaching)

Utiliza esta herramienta para establecer expectativas y límites claros con el alumno al inicio del proceso de coaching. Revisad juntos este acuerdo antes de la primera o segunda sesión. Añade elementos adicionales según sea necesario. Puedes adaptar el tono y el lenguaje para alumnos más jóvenes o entornos informales.

☒ Herramienta 2. Plantilla de planificación de sesiones de coaching

Utiliza esta plantilla para esbozar una sesión de coaching alineada con una fase específica del modelo de coaching STEAM. Completa una fila por fase para aclarar los objetivos, las actividades, los materiales y los retos previstos de la sesión. Esta herramienta favorece la continuidad y la coherencia a lo largo de las fases del coaching.

☒ Herramienta 3. Registro de sesiones de coaching

Utiliza esta herramienta para realizar un seguimiento del enfoque de cada sesión, anotar el progreso de los alumnos y reflexionar sobre su postura y eficacia como coach. Completa este registro inmediatamente después de cada sesión. Puedes utilizarlo para identificar patrones de los alumnos, prepararse para la siguiente sesión y apoyar las conversaciones de supervisión.

Acuerdo de coaching entre

[Nombre del coach] y [Nombre del alumno]

Objetivo del coaching:

Apoyar la reflexión, el crecimiento personal y la toma de decisiones informadas en el contexto del aprendizaje y la identidad STEM/EFTP.

Duración y frecuencia:

Las sesiones se llevarán a cabo [X] veces durante [X] semanas/meses.

Qué se puede esperar:

El coach:

- Ofrecerá un espacio seguro y sin juicios
- Utilizará herramientas estructuradas para apoyar su proceso
- Mantendrá la confidencialidad de las conversaciones (excepto cuando la seguridad esté en riesgo).

La persona tutorizada se compromete a:

- Participar de forma abierta y honesta
- Asistir a las sesiones puntualmente
- Reflexionar entre sesiones utilizando las herramientas proporcionadas

Cláusula de confidencialidad (opcional):

Cualquier información compartida será confidencial, salvo que la seguridad esté en riesgo.

Firmas

Coach: _____ Fecha: _____

Tutorizado/a: _____ Fecha: _____

Planificación de la sesión de coaching

	Objetivo de la sesión	Actividades y herramientas	Notas y ajustes del coach
S			
T			
E			
A			
M			

Registro de la sesión de coaching

Coach:	Tutorizado/a:
N.º de sesión, fecha:	Fase STEAM:

Temas clave tratados

Observaciones destacadas / Cambios de comportamiento

Reflexión del coach

Seguimiento previsto / próximos pasos

Preguntas/inquietudes que hay que supervisar

5.2. ¿Cómo puedo ayudar a los alumnos a reflexionar sobre su progreso?

Esta parte proporciona herramientas dirigidas a los alumnos que promueven el aprendizaje reflexivo, la comprensión emocional y el desarrollo de la identidad a lo largo del proceso de coaching STEAM. Estos recursos pueden utilizarse durante o entre sesiones y adaptarse según la edad, el estilo de coaching o el entorno de aprendizaje.

☑ Herramienta 4: Registro de sesiones del alumno

Ayuda a los alumnos a llevar un registro de sus sesiones, los temas tratados, los momentos clave y sus reflexiones a lo largo del tiempo. Favorece la continuidad y la responsabilidad personal, especialmente en procesos de coaching más largos o cuando se trabaja para alcanzar un objetivo específico de formación o aprendizaje.

☑ Herramienta 5: Hoja de trabajo de reflexión del alumno

Ayuda a los alumnos a captar ideas clave, conclusiones y próximos pasos inmediatamente después de una sesión de coaching. Favorece la pausa, el procesamiento y la reflexión autodirigida mediante indicaciones escritas, dibujos o verbales.

☑ Herramienta 6: Planificador de acciones de la persona tutorizada

Ayuda a los alumnos a dividir sus objetivos en pasos manejables a lo largo del tiempo, realizar un seguimiento de su progreso y rendir cuentas a lo largo del ciclo de coaching STEAM.

☑ Herramienta 7: Plantilla de diario de reflexión

Para apoyar una reflexión personal más profunda y el procesamiento emocional entre sesiones. Anima a los alumnos a explorar las ideas, dudas o afirmaciones que surjan en su propio tiempo y con su propia voz.

☑ Herramienta 8: Ejercicio para visualizar a tu yo del futuro

Para ayudar a los alumnos a imaginar y describir la versión de sí mismos a la que aspiran en el aprendizaje o el trabajo. Apoya la construcción de la identidad y el establecimiento de objetivos a largo plazo.

☑ **Herramienta 9: Indicaciones para la reescritura personal**

Para ayudar a los alumnos a reescribir creencias limitantes o narrativas internas en torno a las STEM y la identidad. Ayuda a cambiar el «no puedo» por «me estoy convirtiendo en».

☑ **Herramienta 10: Indicador de confianza con semáforo**

Para ofrecer una autoevaluación rápida de la confianza, la preparación o la duda utilizando señales rojas, amarillas y verdes. Fomenta la conciencia emocional y la autorregulación.

☑ **Herramienta 11: Esquema de la línea de tiempo del progreso**

Ayudar a los alumnos a trazar visualmente su trayectoria, señalando los puntos de inflexión importantes, los contratiempos o los cambios de identidad. Útil para realizar un seguimiento del crecimiento a lo largo de las fases y planificar acciones futuras.

☑ **Herramienta 12: Lista de verificación de autoevaluación por fases**

Permite a los alumnos reflexionar sobre su progreso, confianza y mentalidad al final de cada fase STEAM. Ayuda a pasar a la siguiente fase con claridad.

☑ **Herramienta 13: Instantánea de la identidad STEM**

Ayuda a los alumnos a expresar cómo se ven a sí mismos en relación con STEM en diferentes momentos del proceso. Realiza un seguimiento de los cambios en la autopercepción y el sentido de pertenencia.

Registro de seguimiento de la persona tutorizada

Coach:	Tutorizado/a:
Fecha de la sesión:	

Puntos clave

--

Retos afrontados

--

Estrategias discutidas

--

Acciones que implementar

Toma notas aquí basándose en lo que desea probar, practicar o explorar después de esta sesión.

Utiliza la plantilla «Planificador de acciones de la persona tutorizada» para esbozar cuándo y cómo dará cada paso.

--

Preguntas para seguir explorando

--

Hoja de reflexión de la persona tutorizada

Fecha de la sesión:	Fase de coaching (STEAM):
¿Qué es lo que más me ha llamado la atención hoy?	

Un reto que he observado o identificado:

--

De lo que estoy orgulloso (grande o pequeño):

--

Lo que quiero intentar o explorar a continuación:

--

Planificador de acciones de la persona tutorizada



Enumera tus acciones (basadas en las ideas o los objetivos de la sesión) y, a continuación, sombrea o marca las semanas en las que tienes previsto trabajar en cada una de ellas. Añade notas o marcas de verificación para realizar un seguimiento de su finalización.

Paso de acción	Semana 1 Fecha:	Semana 2 Fecha:	Semana 3 Fecha:	Estado/Notas
Ejemplo: Entrevistar a un modelo a seguir en el ámbito STEM				Programado para la semana 2
Ejemplo: Escribir un diario sobre la confianza				En curso

(añadir más filas)

Consejos para los coaches	Consejos para las personas tutorizadas
☒ Utiliza esto durante la fase «Fomentar la toma de control» o «Avanzar». ☒ Cree el plan conjuntamente basándose en lo que más le importa al alumno.	☒ Puede sombrear, marcar con una cruz✓ o marcar con otros signos/colores las semanas en las que tiene previsto actuar. Utilice «Estado/Notas» para reflexionar sobre lo que ha sucedido.

☒ Deja espacio para ajustarlo en función del ritmo, el contexto vital o los cambios de intereses.	
---	--

Diario reflexivo



Utiliza esta página del diario cuando ocurra algo importante: un descubrimiento, una duda o una decisión.

Hoy estoy pensando en:

Cómo me he sentido esta semana con respecto a las STEM, el aprendizaje o mí mismo:

Algo que me sorprendió o me supuso un reto:

Lo que quiero conservar de este momento:

Una pregunta sobre mi futuro

Visualización del yo futuro



Utiliza formatos creativos: escribe, dibuja, haz mapas mentales. Empieza con la imaginación, no con las limitaciones.

Imagínate dentro de cinco años...

¿Dónde estás?

¿En qué estás trabajando o qué estás aprendiendo?

¿Cómo te sientes cuando hablas de tu trabajo?

¿Qué es lo que te ha ayudado a llegar hasta aquí?

¿Qué le dirías ahora a tu yo más joven?

¿Qué pasos vas a dar para alcanzar esa versión soñada de ti mismo? Redacta acciones concretas utilizando el planificador de acciones para personas tutorizadas.

Preguntas para reescribir



Úsalas durante las primeras sesiones o en momentos de duda

Una creencia que he tenido sobre mí mismo o sobre las STEM es:

De dónde creo que proviene esta creencia:

Cómo me ha frenado esta creencia:

Una nueva historia que quiero contar sobre mí mismo es:

Una pequeña acción que se alinea con mi nueva historia:

Indicador de confianza tipo semáforo



Úsalo antes o después de las sesiones, o cuando compruebes tu motivación

Elige un color que refleje cómo te sientes hoy:

Fecha



Sin confianza

☐

Inseguro, más o menos

☐

Seguro y preparado

☐

¿Qué te hace sentir así hoy?

¿Qué te ayudaría a avanzar un color?

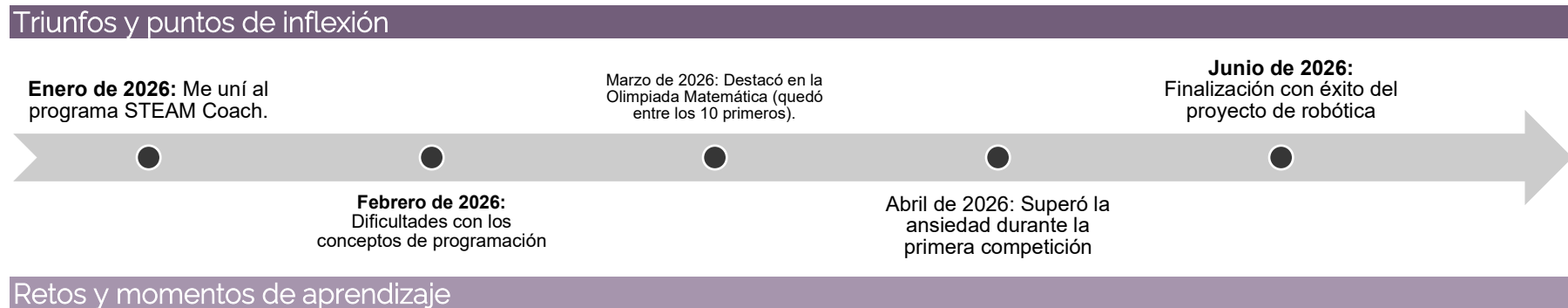
¿Qué es lo único que ya te está funcionando?

Esquema de la línea de tiempo del progreso



Dibuja una línea horizontal. Marca los puntos de inflexión clave, los logros, las dudas y los momentos de aprendizaje.

Ejemplo:



Punto de partida:

¿Dónde estabas al principio?

Hitos a lo largo del camino:

¿Qué momentos, decisiones o reflexiones destacan?

Dónde estoy ahora:

De qué estoy orgulloso de este proceso:

El siguiente paso que quiero dar (utiliza la agenda de la persona tutorizada para dar pasos concretos para alcanzarlo)

Listas de verificación de autoevaluación por fases



Utiliza esta lista de verificación junto con tu coach o de forma independiente

Fase STEAM completada

Cosas que he aprendido o explorado:

- ☐ He descubierto algo nuevo sobre mí mismo
- ☐ Tomé una pequeña decisión o hice un pequeño cambio
- ☐ Me enfrenté a un reto y seguí adelante
- ☐ Encontré apoyo o validación
- ☐ Probé algo fuera de mi zona de confort

¿Cuán preparado me siento para seguir adelante?

- ☐ Todavía no, necesito más tiempo
- ☐ Algo, todavía lo estoy pensando
- ☐ Listo: ¡adelante!

Una cosa que llevaré conmigo:

Resumen de identidad STEM



Completa esto tres veces durante el proceso de coaching

Fecha

Sesión:

¿Qué significa STEM para mí en este momento?

¿Me veo a mí mismo en STEM? ¿Por qué sí o por qué no?

¿Qué tipo de trabajo o aprendizaje me entusiasma más?

¿Qué ha cambiado desde la última vez que hice esto?

5.3. ¿Cómo puedo anticipar y responder a los riesgos del coaching de manera eficaz?

Aquí el coach puede encontrar una herramienta de planificación para identificar y responder a los riesgos comunes del coaching, como la resistencia emocional, la desmotivación o la pérdida de confianza, especialmente cuando se centra en una niña o mujer que se mueve en entornos STEM-EFTP. Esta herramienta ayuda al coach a reconocer las primeras señales y a aplicar estrategias de mitigación sensibles al género de forma estructurada y reflexiva.

☒ Herramienta 14: Planificador de riesgos y respuestas de mitigación del coaching

Utiliza esta herramienta para identificar los riesgos potenciales (por ejemplo, baja confianza, amenaza de estereotipos, desmotivación repentina) y esbozar estrategias proactivas. Ayuda a los coaches a reflexionar sobre el tono emocional de cada fase, anticipar las necesidades de los alumnos y mantenerse receptivos en lugar de reactivos. Esta herramienta puede rellenarse antes de una sesión o utilizarse para hacer un balance cuando una sesión no ha salido bien.

Planificador de riesgos y respuestas de mitigación

S Fase 1: Empiece por usted mismo

Riesgo	Estrategia de mitigación
El alumno oculta o minimiza las tensiones de identidad	☑ Normalizar los comienzos lentos. Hacer hincapié en: «Tú decides cuánto y cuándo compartir». ☑ Utiliza herramientas de coaching relacional
Predominan las creencias superficiales (por ejemplo, «simplemente no soy una persona técnica»).	☑ Hacer preguntas reflexivas: «¿De dónde viene esa creencia?». ☑ Introduce narrativas alternativas a través de modelos a seguir o casos prácticos
El coach refuerza el pensamiento binario	☑ Evita enmarcar la identidad como «o una cosa o la otra». Afirma los roles combinados: «Puedes ser lógico y creativo: las STEM necesitan ambas cosas».
Retirada emocional o evasión.	☑ Valida con delicadeza la resistencia: «Está bien sentirse inseguro al respecto». ☑ Ofrece metáforas o herramientas no verbales (dibujos, líneas de tiempo, símbolos).

T Fase 2: Identificar fortalezas

Riesgo	Estrategia de mitigación
El alumno minimiza sus puntos fuertes o desvía los elogios.	☑ <i>Afirma las cualidades específicas observadas:</i> «He notado que eres muy persistente, exploremos eso». ☑ <i>Utiliza herramientas en tercera persona:</i> «¿En qué diría tu mejor amigo que eres bueno?».
Solo se mencionan las fortalezas académicas	☑ <i>Amplía la definición:</i> «Ser un buen oyente u organizador también es muy útil en STEM».
Fortalezas desconectadas de la relevancia de las STEM	☑ <i>Relaciona las fortalezas con contextos técnicos:</i> «La resolución de problemas es clave en la programación, el diseño y el diagnóstico».

El coach refuerza involuntariamente el pensamiento deficitario

- ☑ *Reformular las narrativas basadas en comparaciones:* «Centrémonos en lo que funciona, no en lo que falta».

E Fase 3: Explorar STEAM

Riesgo

El alumno expresa desinterés por los campos STEM

Reaparecen los estereotipos limitados (por ejemplo, «*las STEM son solo para personas inteligentes*»).

El coach da demasiada información o dirige demasiado

La exploración se siente desconectada de la identidad.

Estrategia de mitigación

- ☑ Analizar el desinterés: «¿Qué significa STEM para ti en este momento?».
- ☑ Reintroducir STEM desde una perspectiva creativa o centrada en el ser humano.
- ☑ Utiliza ejemplos reales de mujeres diversas en tecnología, diseño e ingeniería.
- ☑ Deja que la curiosidad del alumno marque el camino. Pregunta: «¿Sobre qué te gustaría saber más?».
- ☑ Relaciona las STEM con los valores personales: «¿Qué causas o cuestiones le preocupan? ¿Cómo podrían las STEM formar parte de la solución?».

A Fase 4: Fomentar la toma de control

Riesgo

El alumno establece objetivos demasiado vagos o genéricos

El miedo al fracaso bloquea el compromiso

La presión externa influye en los objetivos

Estrategia de mitigación

- ☑ Utilizar las indicaciones del modelo GROW: «¿Qué es lo primero que te gustaría intentar?».
- ☑ Identifica el miedo: «¿Qué pasaría si no funcionara?».
- ☑ Divida los objetivos en pequeños pasos y genere confianza gradualmente.
- ☑ Redirige hacia la motivación intrínseca: «¿Qué parte de este objetivo es realmente tuya?».

El coach empuja demasiado rápido hacia la acción

- ☑ Haz una pausa para reflexionar: «¿Qué apoyo necesitas antes de actuar?».

M Fase 5: Avanzar

Riesgo

La persona tutorizada pierde impulso o confianza

Expectativas poco realistas sobre el éxito

El coach celebra en exceso los hitos sin comprobar su sustentabilidad

La persona tutorizada se desvincula de la identidad STEM tras el primer reto

Estrategia de mitigación

- ☑ Normaliza los contratiempos: «La mayoría de las personas se topan con obstáculos, pero eso no invalida tu progreso».
- ☑ Vuelve a conectar con tus éxitos anteriores.
- ☑ Cambia el enfoque hacia el aprendizaje, no hacia los resultados: «¿De qué te sientes orgulloso de haber intentado, aunque no haya salido según lo planeado?».
- ☑ Haz preguntas reflexivas: «¿Qué te ha ayudado a mantener la motivación? ¿Qué podría interponerse en tu camino ahora?».
- ☑ Vuelve a centrarse en sus puntos fuertes y su propósito: «Esto no le define, le perfecciona».
- ☑ Utiliza un diario para procesar y volver a comprometerte.

Tabla sugerida para la planificación de riesgos:

- ☑ Utiliza la columna «Señal del alumno» para anotar indicios sutiles, no solo reacciones importantes.
- ☑ Haz siempre una pausa para preguntarte: *¿Este comportamiento tiene su origen en la seguridad, la identidad o las creencias?*
- ☑ Revisa tu plan de mitigación después de su implementación para ver qué cambios se han producido.
- ☑ Si es necesario, utiliza este formulario para apoyar la supervisión entre compañeros o las conversaciones de coaching.

Fase STEAM	Riesgo potencial	Señal de la persona tutorizada (palabras, tono, lenguaje corporal)	Respuesta inmediata del coach	Estrategia de mitigación planificada (próxima sesión o a largo plazo)	¿Podría estar relacionado con las normas de género o las diferencias de identidad en STEM?	¿Es necesario estudiarlo/hacer un seguimiento?

(añadir más filas cuando sea necesario)

Sección 6. ¿Cómo puedo realizar un seguimiento del progreso y evaluar el impacto en el coaching STEAM?



Esta sección proporciona herramientas para apoyar la reflexión continua, la alineación de objetivos y la retroalimentación sobre el desarrollo en las relaciones de coaching. Diseñados tanto para la persona tutorizada como para el coach, estos recursos ayudan a visualizar el crecimiento, sacar a la luz los cambios de mentalidad y reforzar la responsabilidad a lo largo del viaje STEAM.

6.1. ¿Cómo puedo comprobar el progreso a lo largo de las fases STEAM?

Esta parte del kit de recursos proporciona herramientas para ayudar a los coaches a supervisar el desarrollo, recopilar comentarios significativos y comprender los cambios de identidad de los alumnos, especialmente a medida que evolucionan en confianza, expresión y autopercepción STEM.

☒ **Herramienta 15: Lista de verificación del progreso de la fase STEAM**

Ayuda al coach a comprobar el progreso de los alumnos al final de cada fase STEAM. Fomenta una revisión estructurada del crecimiento, los puntos fuertes y las necesidades restantes, centrándose en la confianza, la conexión y la disposición a actuar. Se utiliza al final de cada fase STEAM como herramienta de reflexión y planificación. El coach y los alumnos pueden completarla juntos o por separado y luego comparar sus notas. El coach puede utilizar esta herramienta junto con la herramienta 13: Instantánea de la identidad STEM) para realizar una revisión más profunda.

☒ **Herramienta 16: Formulario de comentarios de las personas tutorizadas**

Para recopilar comentarios sinceros e inclusivos del alumno sobre la experiencia de coaching. Ayuda al coach a reflexionar sobre lo que ha funcionado, lo que hay que mejorar y el apoyo que ha recibido el alumno, utilizando un lenguaje accesible y fácil de entender.

☒ **Herramienta 17: Registro de reflexión sobre la identidad y la mentalidad**

Ayudar al coach y al coachee a reconocer los cambios en la identidad, la autopercepción y la confianza emocional a lo largo del proceso de coaching. Esta herramienta se centra en el crecimiento interno, no solo en los hitos visibles. Utilízala en 2 o 3 momentos durante el proceso de coaching (por ejemplo, al inicio, a mitad y al final). Pida a las personas tutorizadas que revisen y reflexionen sobre su crecimiento a lo largo del tiempo.

Lista de verificación del progreso de la fase STEAM

Fase	Me siento más... (Persona tutorizada)	Sí ✓	Quizás ?	Todavía no X	Notas/Pruebas
S	Consciente de quién soy y qué me importa				
T	Seguro al describir en qué soy bueno				
E	Abierto a un nuevo futuro en STEM que refleje quién soy				
A	Dispuesto a tomar pequeñas decisiones significativas				
M	Consciente de cómo he cambiado y hacia dónde quiero ir				

Formulario de comentarios de la persona tutorizada

1. ¿En qué medida se sintió apoyado durante las sesiones de coaching?

- ☐ Muy apoyado
- ☐ Bastante apoyado
- ☐ Neutro
- ☐ No muy apoyado
- ☐ Ningún apoyo

2. ¿El coaching te ayudó a sentirte más seguro en tus objetivos de aprendizaje o profesionales?

- ☐ Sí, sin duda
- ☐ Un poco
- ☐ No realmente
- ☐ En absoluto
- ☐ No estoy seguro

3. ¿Entendiste claramente el propósito de las actividades de coaching?

- ☐ Siempre
- ☐ La mayoría de las veces
- ☐ A veces
- ☐ Rara vez
- ☐ En absoluto

4. ¿Las sesiones fueron respetuosas e inclusivas con tu identidad y tus valores?

- ☐ Sí
- ☐ En su mayoría
- ☐ No estoy seguro
- ☐ No realmente

5. ¿Recomendarías el coaching a alguien en una situación similar?

- ☐ Sí
- ☐ Quizás
- ☐ No

5. ¿Qué aspectos del coaching le resultaron más útiles?

(Escribe tu respuesta aquí)

6. ¿Qué sugerirías para mejorar el coaching?

(Escribe tu respuesta aquí)

7. Tres palabras para describir cómo te sientes después de esta experiencia:

(Escribe tu respuesta aquí)

Registro de reflexión sobre identidad y mentalidad

Declaración	Inicio	Mediados del proceso	Final	Notas/Evidencia
Creo que mi voz importa				
Puedo describirme a mí mismo utilizando rasgos positivos o puntos fuertes				
Veo un lugar para mí en la educación STEM o técnica				
Confío en mí mismo para tomar pequeñas decisiones significativas				
Me siento más capaz de expresarme o hacer preguntas				
He cambiado mi forma de pensar sobre quién soy y lo que puedo hacer				

Consejo del coach: utilice el lenguaje del alumno. Permita diferentes formas de respuesta (dibujos, narraciones, audio).

Sección 7. ¿Cómo se alinean mis acciones de coaching con las competencias profesionales?



Esta sección ayuda a los coaches STEAM a conectar su práctica con el marco de competencias formal desarrollado en el WP2. Favorece la reflexión sobre la preparación, las necesidades de desarrollo y los siguientes pasos, lo que garantiza que el coaching no solo sea eficaz, sino que también tenga una base profesional.

7.1. ¿Qué competencias del coach se activan en cada fase del modelo STEAM?

Matriz de competencias por fase

Fase de coaching STEAM	Áreas de competencia activadas (CA) del perfil del coach STEAM
S - Empezar por uno mismo	CA2: Enseñanza y comunicación: generar confianza, adaptarse al contexto de los alumnos
	CA3: Inclusividad y sensibilidad de género: desafiar los estereotipos, garantizar la equidad
	CA4: Competencia cultural: respetar la diversidad de los alumnos, crear un sentido de pertenencia
T - Identificar fortalezas	CA2: Enseñanza y comunicación: afirmar a través de comentarios adaptados
	CA5: Resolución de problemas y pensamiento crítico: apoyar el razonamiento basado en las fortalezas
	CA6: Creatividad e innovación: reconocer los diversos talentos y el pensamiento original
E: Explorar STEAM	CA1: Experiencia en STEAM: apoyar la integración en el mundo real
	CA7: Colaboración y facilitación: consolidar la experiencia en equipo/proyectos
	CA8: Tecnología y evaluación: supervisar los resultados, adaptar los planes
A: Fomentar la toma de control	CA5: Resolución de problemas y pensamiento crítico: apoyar la acción autodirigida
	CA7: Colaboración y facilitación: andamiaje de la toma de decisiones de forma colaborativa
	CA8: Tecnología y evaluación: utilizar herramientas para la planificación, el seguimiento y la retroalimentación
M: Avanzar	CA1: Experiencia en STEAM: apoyo a la integración en el mundo real
	CA7: Colaboración y facilitación: consolidar la experiencia del equipo/proyecto
	CA8: Tecnología y evaluación: supervisar los resultados y adaptar los planes

Cómo utilizar la matriz de competencias por fases

Esta matriz está diseñada para ayudar a los coaches STEAM a ver claramente cómo cada fase del proceso de coaching activa competencias profesionales específicas del perfil del coach STEAM. Sirve tanto como herramienta orientativa como espejo reflexivo, ayudándole no solo a planificar las acciones de coaching, sino también a evaluar su propia preparación y áreas de crecimiento.

Al revisar la matriz:

Observa horizontalmente para explorar cómo sus habilidades y conocimientos se alinean con cada fase del proceso de coaching, desde la autoexploración hasta la acción sostenida.

Observa los patrones: por ejemplo, las primeras fases (S-T) se basan más en habilidades interpersonales, culturales y sensibles al género, mientras que las últimas fases (A-M) exigen facilitación, toma de decisiones y planificación con apoyo tecnológico.

Utiliza esta herramienta para realizar autoevaluaciones: ¿En qué áreas de competencia se siente más seguro? ¿Cuáles requieren un mayor desarrollo? Esta conciencia puede ayudarle a identificar oportunidades adecuadas de desarrollo profesional continuo (CPD, por sus siglas en inglés).

Comparte la matriz con tus compañeros o supervisores como punto de partida para la tutoría, la supervisión o la planificación institucional.

En última instancia, esta matriz garantiza que tu práctica de coaching no solo sea empática e inclusiva, sino que también se base profesionalmente en un conjunto coherente de competencias. Te permite crecer junto a tus alumnos, como profesional reflexivo, líder inclusivo y agente de cambio en los ecosistemas STEM-EFTP.

7.2. ¿Cómo puedo evaluar mi preparación para ejercer como coach según este modelo?

Esta herramienta ayuda a los coaches STEAM a reflexionar sobre su confianza y preparación para apoyar a los alumnos en cada fase del modelo.

Instrucciones: Para cada afirmación, califica tu nivel de confianza:

1 - Nada seguro | 2 - Algo seguro | 3 - Seguro | 4 - Muy seguro

FASE DE COACHING STEAM: AFIRMACIÓN DE AUTOCONTROL	CALIFIQUE DE 1 A 4
S: Empezar por uno mismo	
Puedo crear un espacio psicológicamente seguro para que las niñas y las mujeres compartan sus historias.	
Puedo identificar creencias de género internalizadas y apoyar la reflexión crítica sobre ellas.	
Aplico herramientas de coaching narrativo para apoyar la exploración de la identidad y la reescritura.	
Demuestro sensibilidad cultural y me adapto a los antecedentes y valores de las alumnas.	

Escucho activamente y sin juzgar, permitiendo que la persona que recibo coaching dirija el diálogo.	
T – Trazar fortalezas	
Ayudo a los alumnos a descubrir fortalezas personales que pueden haber pasado desapercibidas o haber sido descartadas.	
Reformulo las habilidades «no técnicas» o «blandas» como activos valiosos en los campos STEM.	
Integro comentarios, narraciones o herramientas basadas en la memoria para fomentar la confianza.	
Fomento la autoeficacia conectando las fortalezas con la resolución de problemas del mundo real.	
Utilizo métodos creativos (por ejemplo, herramientas visuales o metáforas) para sacar a la luz los activos de los alumnos.	
E – Explorar STEAM	
Presento modelos diversos e inclusivos en cuanto al género en STEAM.	
Desafío los estereotipos con delicadeza y abro posibilidades para un futuro interdisciplinario.	
Relaciono los campos técnicos con los valores de los alumnos (por ejemplo, la justicia, el medio ambiente o la creatividad).	
Hago que el contenido STEM resulte familiar utilizando ejemplos creativos y aplicados.	
Apoyo la exploración impulsada por la curiosidad y los procesos de aprendizaje no lineales.	
A – Fomentar la toma de control	
Ayudo a los alumnos a establecer objetivos claros, alineados con sus valores, y los siguientes pasos a seguir.	
Guío a los alumnos para que dividan sus aspiraciones a largo plazo en microobjetivos alcanzables.	
Ayudo a los alumnos a identificar y gestionar las presiones externas (por ejemplo, la familia o la cultura escolar).	
Colaboro con los alumnos para crear conjuntamente planes de acción y estrategias.	
Utilizo herramientas digitales o plantillas para facilitar la toma de decisiones y supervisar el progreso.	
M – Avanzar	
Ayudo a los alumnos a reflexionar y celebrar su crecimiento personal y académico.	
Les ayudo a afianzar nuevas identidades e interiorizar narrativas de capacidad en STEM.	

Los preparo para la transición, ya sea hacia la educación, un proyecto o una carrera profesional.	
Fomento el autocontrol continuo y el uso de la retroalimentación para apoyar la resiliencia.	
Entiendo cómo vincular los resultados del coaching con el empoderamiento y la sostenibilidad a largo plazo.	

Después de completar la autoevaluación: reflexión y seguimiento

Utiliza tus autoevaluaciones como punto de partida para una reflexión más profunda y un crecimiento intencionado. El objetivo no es la perfección, sino la conciencia, la curiosidad y la mejora continua.

Qué hacer a continuación:

Identifica las áreas con puntuaciones bajas (calificadas con 1-2):

- Estas indican dónde puede beneficiarse del CPDP de STEAM Coach u otro programa o apoyo.
- Resáltalas en tu mapa personal de CPD.

Busque patrones:

- ¿Sus puntos fuertes se concentran en determinadas fases (por ejemplo, «Empezar por uno mismo»)?
- ¿Hay fases o áreas de competencia en las que te sientes constantemente menos seguro?

Planifica los siguientes pasos:

- Basándote en tus prioridades, establece 1-2 objetivos claros de desarrollo profesional continuo para los próximos 3 meses.

Comparte tus reflexiones:

- Utiliza esta herramienta en una sesión de mentoría entre compañeros o en una supervisión de coaching.
- Pide opiniones o intercambia recursos con otros coaches STEAM.

Vuelve a utilizar esta herramienta periódicamente:

- Úsala antes y después de cada ciclo de desarrollo profesional continuo para realizar un seguimiento de su evolución a lo largo del tiempo.
- Mantén un portafolio de coaching o un diario de reflexión para documentar su crecimiento.

7.3. ¿Cuáles son mis próximos pasos para el desarrollo profesional continuo (CPD)?

Convertirse en coach STEAM no es una labor monótona, sino una práctica en constante evolución. A medida que sus alumnos desarrollan una nueva confianza, identidad y dirección,

su propio viaje de aprendizaje debe crecer en paralelo. El CPD no consiste solo en adquirir técnicas, sino en profundizar en la reflexión, ampliar su impacto y garantizar que su coaching siga siendo inclusivo, relevante y empoderador.

En esta sección se describen los siguientes pasos que puede dar para reforzar sus habilidades y conocimientos en las áreas de competencia del coach STEAM.

1. Participa en el programa CPDP para coaches STEAM:

- Si acabas de empezar como coach o si tu autoevaluación ha puesto de manifiesto múltiples áreas de incertidumbre, el CPDP para formadores STEAM ofrece una forma estructurada de desarrollar:
- Profundizar en tu comprensión de las barreras culturales y de género en STEM-EFTP.
- Explorar prácticas y herramientas de liderazgo inclusivo para reducir los prejuicios en el coaching.
- Practicar estrategias de coaching que reflejen las experiencias vividas por diversos alumnos.
- Acceder a talleres y módulos que conectan la teoría con la acción práctica.

2. Céntrate en las competencias prioritarias para el desarrollo

Basándote en tu autoevaluación de preparación, identifica una o dos áreas en las que te sientas menos seguro y comienza un aprendizaje específico. Algunas ideas:

- Amplía tus conocimientos sobre STEAM asistiendo a seminarios web o siguiendo las innovaciones actuales en ciencia, tecnología y carreras ecológicas.
- Mejora tu comunicación practicando técnicas de retroalimentación basadas en las fortalezas y sensibles a las diferencias culturales.
- Aprende más sobre el coaching inclusivo en materia de género uniéndote a un grupo de aprendizaje entre pares o siguiendo a profesionales de este campo.
- Desarrolla tu competencia cultural reflexionando sobre tus propios antecedentes, supuestos y cómo influyen en su coaching.
- Prueba herramientas de coaching creativas, como metáforas, modelos a seguir o estímulos visuales, para apoyar la expresión de los alumnos.
- Explora tecnologías de coaching, plataformas de retroalimentación o herramientas de reflexión digital que apoyen la toma de decisiones inclusiva.

3. Utiliza indicaciones reflexivas para el aprendizaje continuo

La reflexión es un poderoso motor de crecimiento. Después de una sesión de coaching o una actividad de divulgación, dedique unos minutos a explorar:

- ¿Qué noté sobre cómo me respondió el alumno?
- ¿En qué aspectos me sentí seguro y en cuáles me sentí inseguro?
- ¿He perdido la oportunidad de cuestionar un estereotipo o de invitar a una reflexión más profunda?
- ¿Qué competencia utilicé hoy y cuál me habría ayudado más?

- ¿Qué es lo que quiero intentar de forma diferente la próxima vez?

4. Únete o crea un espacio de aprendizaje entre pares

- El coaching a veces puede parecer solitario, pero no tienes por qué aprender solo. Conectar con otras personas te ayuda a mantener los pies en la tierra, a inspirarte y a sentirte apoyado.
- Organiza reuniones mensuales con otros coaches STEAM para compartir lo que funciona.
- Crea una carpeta compartida con herramientas, recursos y reflexiones.
- Invita a un compañero a observar una sesión y ofrecer comentarios constructivos.
- Practica el co-coaching o los juegos de rol para explorar nuevos enfoques.

5. Mantén el desarrollo profesional continuo (CPD) realista y significativo

- Tu tiempo es limitado. Céntrate en acciones que te resulten útiles, estimulantes y relacionadas con tus valores.
- Empieza poco a poco: incluso un pequeño cambio significativo en tu práctica puede tener un gran impacto.
- Sé honesto contigo mismo sobre dónde necesitas apoyo y búscalo.
- Revisa tu autoevaluación cada pocos meses para reflexionar sobre lo que has cambiado.
- Confía en que tu crecimiento como coach apoya directamente el crecimiento de sus alumnos.

El desarrollo profesional continuo no es una lista de tareas es una mentalidad. Se trata de mantenerse abierto a los retos, comprometido con la inclusión y curioso por el tipo de coach en el que te estás convirtiendo. Cuanto más crezcas, más espacio crearás para que otros también crezcan.