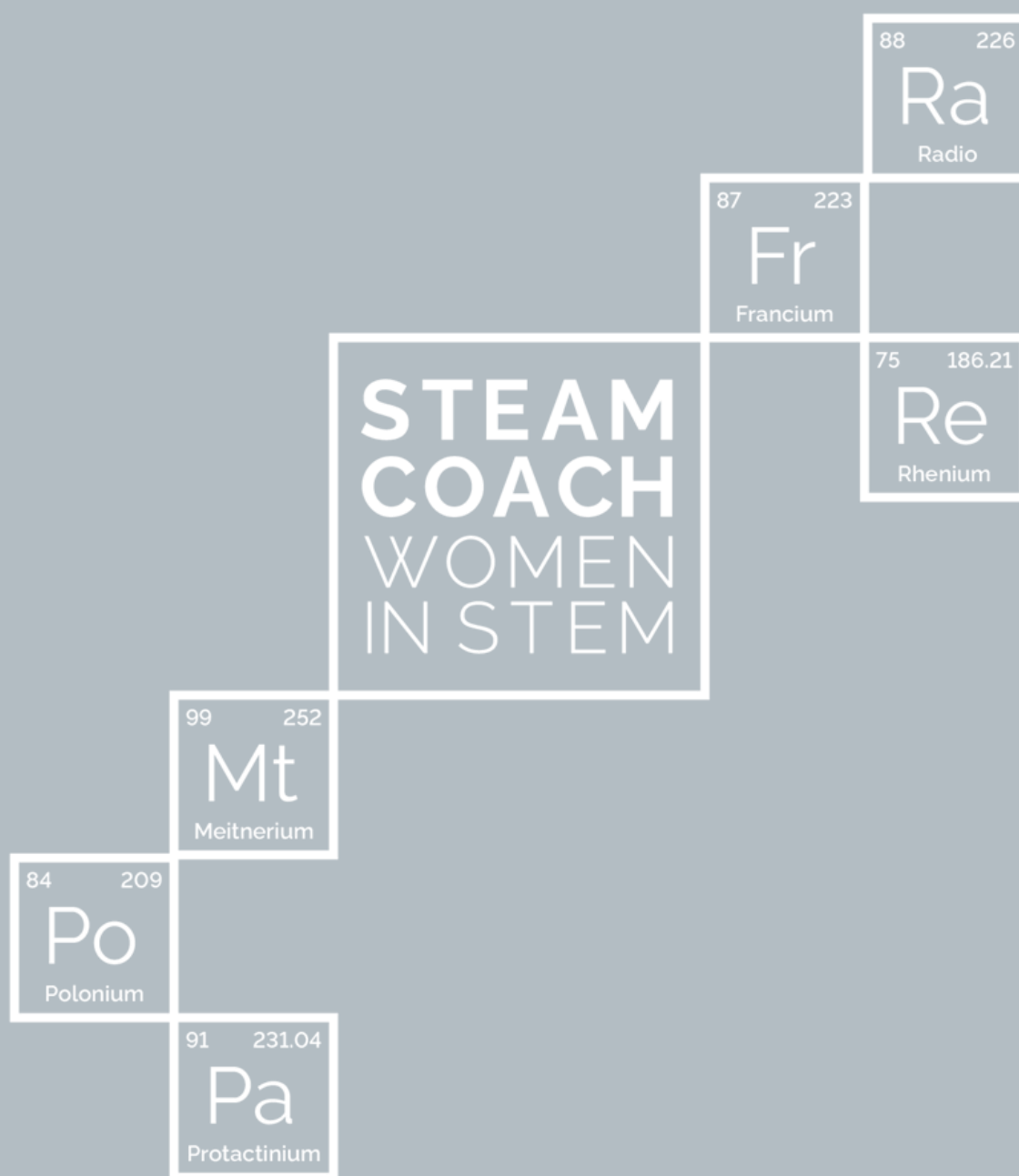


STEAM Coach Recursos práticos



Cofinanciado pela
União Europeia



Consórcio STEAM Coach, março de 2025	
Portugal	Mindshift Skills Hub
Alemanha	Internationaler Bund - IB Mitte gGmbH für Bildung und Soziale Dienste Niederlassung Sachsen
Bulgária	Bimec
Espanha	Agrupación Empresarial Innovadora De Fabricantes De Muebles Y Afines de la Región de Murcia
Países Baixos	Brainport Development



Este documento é o resultado da metodologia e do kit de recursos WP2 STEAM Coach, liderado pela Bimec, responsável pela conceção e design geral. Este trabalho está licenciado sob uma Licença Internacional Creative Commons Atribuição 4.0 (CC BY 4.0).



Financiado pela União Europeia. Os pontos de vista e as opiniões expressas são as do(s) autor(es) e não refletem necessariamente a posição da União Europeia ou da Agência de Execução Europeia da Educação e da Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser tidos como responsáveis por essas opiniões.

Nota inicial.....	4
Secção 1. Como posso aplicar a STEAM Coach metodologia na prática?.....	5
1.1. O que é a STEAM Coach metodologia e qual a sua origem?	7
1.2. Quais são as fases principais do modelo e como funcionam?	10
1.3. Como posso fazer STEAM Coach Metodologia sensível ao género em contextos STEM-TVET?	16
1.4. Qual é o meu papel como Coach STEAM a apoiar raparigas e mulheres?.....	18
Secção 2. Como posso orientar os meus <i>coachees</i> através de cada fase STEAM de forma eficaz?	20
2.1. Começar por si	22
2.2. Identifique os pontos fortes.....	25
2.3. Explorar STEAM.....	27
2.4. Ativar a agência.....	29
2.5. Avançar	31
Secção 3. Como é que o modelo de coaching STEAM apoia raparigas e mulheres reais em STEM-TVET?.....	33
3.1. Quem são as <i>coachees</i> representadas nestas jornadas?	35
3.2. Como é aplicado o modelo STEAM a cada jornada de <i>coaching</i> ?	43
3.3. Como posso usar estas jornadas para aprofundar a minha própria prática de <i>coaching</i> ?	44
Secção 4. Que perguntas posso usar para orientar raparigas e mulheres em cada fase?	46
4.1. Comece por si.....	48
4.2. Pontos fortes	49
4.3. Explore STEAM	50
4.4. Ativar a agência.....	51
4.5. Avançar	52
Secção 5. Como posso planear e ministrar sessões eficazes de <i>coaching</i> em STEAM?.....	53
5.1. Que ferramentas me ajudam a planear as sessões de <i>coaching</i> em cada fase?	55
5.2. Como posso apoiar os <i>coachees</i> a refletir sobre o seu progresso?	59
5.3. Como posso antecipar e responder aos riscos do <i>coaching</i> de forma eficaz?	73
Secção 6. Como acompanhar o progresso e avaliar o impacte no <i>coaching</i> STEAM?.....	78
6.1. Como posso verificar o progresso nas fases STEAM?	80
Secção 7. Como é que as minhas ações de <i>coaching</i> se alinham com as competências profissionais?	84
7.1. Quais as competências do coach que são ativadas em cada fase do Modelo STEAM?	86
7.2. Como posso avaliar a minha preparação para formar neste modelo?	87
7.3. Quais são os meus próximos passos para o Desenvolvimento Profissional Contínuo (CPD)?	90

Nota inicial

Não se pode ser o que não se vê.

Marian Wright Edelman

O STEAM Coach Recursos práticos constitui o documento prático da STEAM Coach metodologia e recursos práticos. Traduz uma abordagem ousada e afirmativa da identidade em ferramentas concretas voltadas para o *coach*, que podem ser utilizadas em diversos ambientes de aprendizagem, desde salas de aula e *workshops* até programas de *coaching* e contextos não formais. Baseia-se numa abordagem sensível ao género que reconhece não apenas as barreiras que as raparigas e mulheres enfrentam nas áreas *STEM*, mas também o potencial transformador de um *coaching* personalizado, reflexivo e baseado em pontos fortes.

Os futuros *STEAM Coaches* que utilizarem este recurso estarão capacitados para orientar os *coachees* através de cada uma das cinco fases do modelo — *Começar por si*, *identificar pontos fortes*, *Explorar STEAM*, *Ativar a agência* e *Avançar* — com clareza, confiança e relevância. Mais do que isso, este recurso apoia os *coaches* na criação de espaços inclusivos onde as raparigas e as mulheres são capacitadas para reescrever narrativas internalizadas, explorar futuros interdisciplinares e construir identidades autênticas em áreas técnicas.

As páginas seguintes oferecem uma estrutura prática completa para implementação em contextos reais: perguntas de *coaching*, jornadas dos formandos, ferramentas, modelos e mecanismos de acompanhamento do progresso. Em conjunto, formam um recurso dinâmico e de desenvolvimento que apoia o *coaching* relacional, a mudança cultural e a inclusão sistémica nos ecossistemas *STEM-TVET*.

Num mundo onde as mulheres e as raparigas continuam cronicamente sub-representadas nas carreiras técnicas e profissionais relacionadas com *STEM*, a visibilidade, a voz e a validação são mais importantes do que nunca. O *coaching*, quando realizado de forma inclusiva e intencional, torna-se um ato transformador, não apenas de orientação, mas de capacitação e mudança sistémica.

Secção 1. Como posso aplicar a STEAM Coach metodologia na prática?



Esta secção apresenta os fundamentos da STEAM Coach metodologia e recursos práticos e orienta na sua aplicação em contextos reais de *coaching*. Enraizada na identidade, agência e inclusão, a metodologia capacita os *coaches* a apoiar raparigas e mulheres jovens no âmbito do *STEM-TVET* com presença, propósito e *insight* relacional. Serão exploradas as origens do modelo, as suas fases principais e as mudanças de mentalidade que distinguem o *coaching* sensível ao género da orientação profissional tradicional.

1.1. O que é a STEAM Coach metodologia e qual a sua origem?

O STEAM Coach metodologia é construído em torno de cinco fases orientadoras.

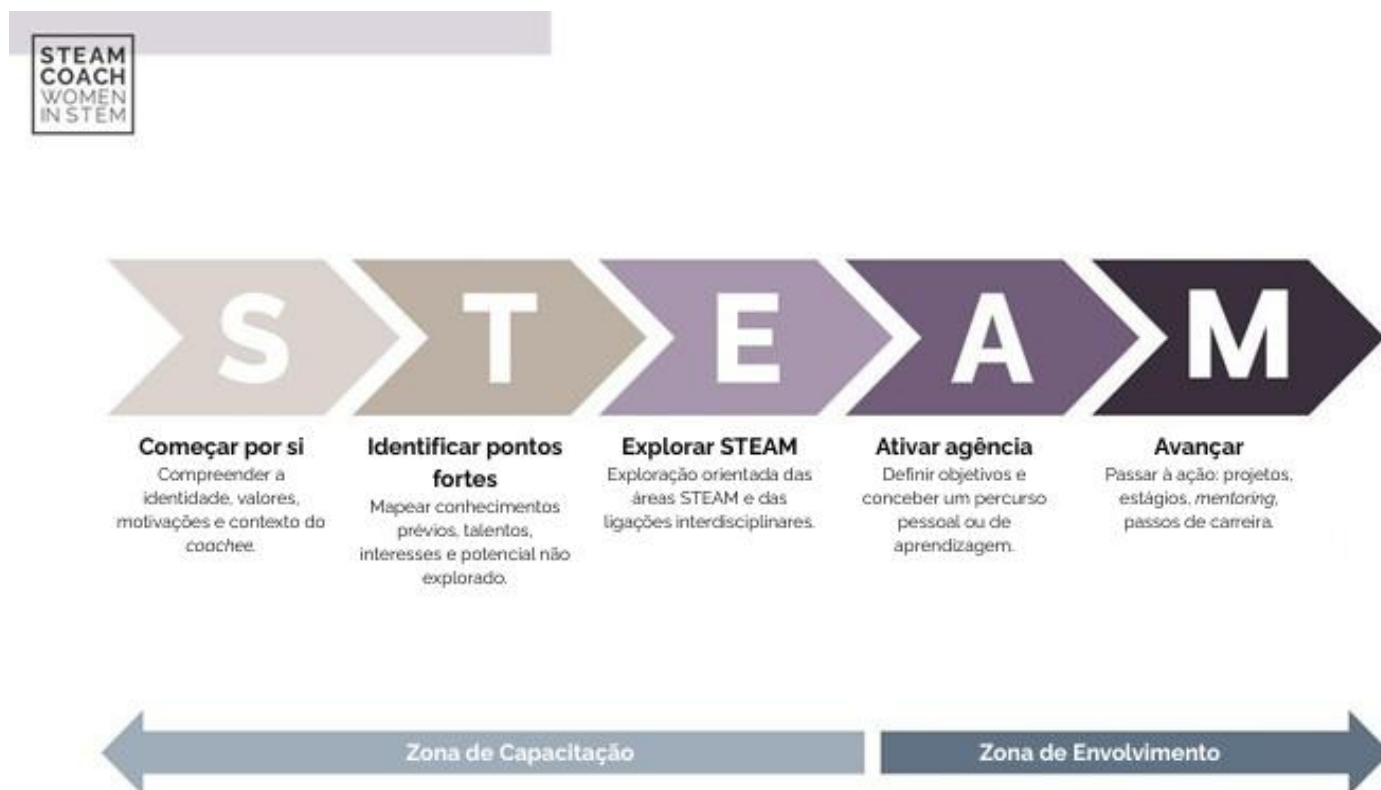


Figura 1 - Esquema do modelo de coaching STEAM

Cada fase da STEAM Coach metodologia e recursos práticos marca um passo distinto no desenvolvimento dos *coachees* — não apenas rumo a uma carreira técnica, mas também no sentido de uma identidade mais confiante e autodirigida no âmbito das *STEM*. Para muitas raparigas e mulheres, esta jornada implica desaprender narrativas limitadoras e descobrir o seu valor único em contextos onde anteriormente podiam sentir-se invisíveis ou excluídas.

Visualmente, o modelo progride da esquerda para a direita, um percurso claro da Capacitação ao Envolvimento. Contudo, na prática, este percurso não é estritamente linear. Os *coachees* podem regressar a fases anteriores à medida que a sua confiança se aprofunda, os contextos evoluem ou surgem novos *insights*. O papel do *coach* não é forçar o avanço a todo o custo, mas sim apoiar movimentos significativos e responsivos, acompanhando cada *coachee* à medida que constrói força, agência e visão ao seu próprio ritmo e de acordo com o seu próprio percurso.

A Zona de Capacitação (S-T-E) e a Zona de Envolvimento (A-M) são mais do que agrupamentos conceptuais. São ambientes de desenvolvimento que exigem diferentes tipos de energia, posturas e intervenções de *coaching*. Cada zona convida o *coach* a ajustar o foco na forma como apoia raparigas e mulheres que navegam o peso, muitas vezes invisível, da exclusão, dos estereótipos e da dúvida internalizada nos percursos *STEM-TVET*.

A Zona de Capacitação (Comece por si – Identifique os pontos fortes – Explore STEAM)

Nesta primeira metade da jornada, a *coachee* é convidada a fazer uma pausa e a olhar para dentro de si mesma. Estas fases consistem em desbloquear o autoconhecimento e descobrir possibilidades antes de qualquer pressão para “desempenhar” ou “decidir”. Enquanto *coach* nesta zona, o papel é:



Criar espaço para reflexão, silêncio, incerteza e partilha de histórias.



Identificar e afirmar pontos fortes que possam ser ignorados, especialmente quando moldados por experiências de subvalorização ou invisibilidade relacionadas com o género.



Desafiar de forma construtiva crenças limitadoras que derivam da cultura, da educação ou das normas sociais, não oferecendo respostas, mas colocando perguntas que reformulam o que é possível.



Apresentar visões interdisciplinares das *STEAM*, onde a criatividade, o impacto social e as competências relacionais são valorizadas, algo que, muitas vezes, abre conexões para raparigas que não se “viram” nas narrativas tradicionais das *STEM*.

É nesta zona que se constrói a confiança e os *coachees* começam a ver-se como agentes de potencial, e não apenas como destinatários de conselhos. Não há pressa em avançar; este espaço serve para se prepararem, emocionalmente, cognitivamente e de forma imaginativa.

A Zona de Envolvimento (Ativar a Agência — Avançar)

Quando uma *coachee* entra nesta zona, a relação de *coaching* transforma-se. Aqui, o foco passa para a tomada de decisões, o planeamento e a ação, mas sempre com reflexão incorporada. Não basta avançar; o movimento deve ser sentido como significativo e autêntico. Enquanto *coach* nesta zona, o papel torna-se mais estratégico e de apoio:



Apoiar o estabelecimento de metas realistas, alinhadas com os valores e responsivas à realidade vivida pela *coachee*



Incentivar a experimentação — experimentar estágios, acompanhamento, eventos tecnológicos ou mesmo projetos de pequena escala — como forma de aprender fazendo



Estar preparado para resistências e retrocessos: quando os *coachees* avançam para espaços que não foram construídos para si, podem enfrentar microagressões, insegurança ou fadiga. O *coaching* deve continuar a ser um espaço onde possam reorganizar-se e voltar a clarificar o seu caminho



Celebrar o progresso de forma visível e intencional, ajudando a *coachee* a construir uma narrativa de capacidade e impulso, essencial para a permanência nas *STEM*

Esta zona trata de ativar o que foi descoberto na Zona de Capacitação — colocando o *insight* em ação. Mas o movimento nunca é separado da reflexão. O regresso é intencional; a reflexão continua a ser o combustível da ação.

Apesar de visualmente sequencial, na prática os *coachees* podem mover-se de forma fluida entre estas zonas, recuando para explorar a identidade quando os objetivos parecem

desalinhados ou avançando quando uma nova confiança os impulsiona para agir. Enquanto *coach*, a sensibilidade a estas transições — especialmente quando se trabalha com raparigas e mulheres cujos percursos raramente foram diretos — é fundamental.

O *coaching* no modelo STEAM Coach metodologia e recursos práticos não se trata de pressionar os *coachees* a "completar a jornada". Trata-se de apoiá-los para que se tornem autores do seu próprio percurso, sabendo que a capacitação não provém apenas de alcançar o destino, mas de reconhecer que têm o direito e a capacidade de o escolher.

1.2. Quais são as fases principais do modelo e como funcionam?

O modelo STEAM Coach metodologia e recursos práticos é constituído por cinco fases que seguem um percurso de desenvolvimento centrado na identidade. Em conjunto, refletem a evolução da relação da *coachee* consigo própria e com as *STEM*, desde a autorreflexão inicial, até à ação sustentada a longo prazo. Estas fases não são etapas lineares, mas sim espaços de *coaching* fluidos, que respondem à prontidão, confiança e experiência vivida de cada *coachee*. A tabela abaixo resume as principais áreas de foco e as prioridades de *coaching* em cada fase:

		Conteúdo principal	Mentalidade de coaching	Ferramentas principais (exemplo)
S	Começar por si	Construir confiança, revelar a identidade e a história vivida	Empatia; escuta ativa	Ferramentas de automapeamento; sugestões para contar histórias
T	Identificar pontos fortes	Identificar capacidades e confiança emergente	Baseado em pontos fortes, afirmativo	Cartões de pontos fortes; fichas de trabalho para descobrir valores
E	Explorar STEAM	Expandir horizontes e desafiar estereótipos	Curiosidade, questionamento crítico	Perfis de modelos a seguir em <i>STEM</i> ; guias de exploração
A	Ativar a agência	Apoiar a tomada de decisões e a autoria própria	Colaborativo; capacitador	Modelos de definição de objetivos; mapas de decisão
M	Avançar	Planear a sustentabilidade e celebrar o crescimento	Orientado pela visão, validando	Planos de transição, ferramentas de <i>feedback</i>

Tabela 1 - Coaching nas fases STEAM

Os cartões da estrutura do *STEAM Coach* apresentados a seguir oferecem um resumo conciso de cada fase do *coaching*, ligando a prática às principais teorias que sustentam a metodologia. Devem ser utilizados como um recurso de consulta rápida sempre que for necessário reconectar-se com a intenção e a abordagem do modelo.

01 - Começar por si

Esta fase centra-se no desenvolvimento da autoconsciência e da base pessoal. O *coach* convida o *coachee* a explorar quem é, o que valoriza e como percebe o seu lugar nos contextos de aprendizagem e de trabalho. Inclui identidade e crenças de género; motivação, objetivos e receios; enquadramento cultural e pessoal. Este processo cria segurança psicológica e apoia o *coachee* a expressar-se de forma autêntica — muitas vezes pela primeira vez num contexto relacionado com STEM.

O *coaching* aqui é não diretivo e reflexivo, recorrendo a abordagens humanistas, como a de Carl Rogers (1951), que entendia o crescimento como começando pelo respeito positivo incondicional e pela construção de significado pessoal.

Principais teorias:

- Rogers (1951) – Teoria centrada no cliente
- Edmondson (1999) – Segurança psicológica
- Drake (2015) – *Coaching* narrativo

Pergunta central: “Quem sou eu em relação ao STEM e quem me disse isso?”



Zona de capacitação

Foco na reflexão, identidade, potencial e descoberta

02 – Identificar pontos fortes

Esta fase ajuda o *coachee* a identificar e a assumir os seus pontos fortes, as suas experiências e competências ocultas. Muitas raparigas em ambientes técnicos ou dominados por homens subestimam as suas capacidades ou não receberam *feedback* significativo sobre os seus talentos únicos. O *coach* apoia o reconhecimento de conquistas passadas e de conhecimento informal; preferências de aprendizagem e abordagens criativas; pontos fortes interpessoais, técnicos ou artísticos.

Esta etapa baseia-se no *Positive Psychology Coaching* e no *Appreciative Inquiry*, ajudando as raparigas a reconhecerem-se como capazes, criativas e resilientes. Principais teorias:

- Linley & Harrington (2006) – *Strength's coaching*
- Bandura (1997) – A autoconfiança como motor da ação
- Kauffman (2006) – Psicologia positiva no coaching

Pergunta central: "O que já sei fazer — e porque não o reconheci antes como valioso?"



Zona de capacitação

Foco na reflexão, identidade, potencial e descoberta

03 – Explorar STEAM

Nesta fase, o *coach* facilita uma exploração aberta e movida pela curiosidade de toda a amplitude das áreas STEAM. De forma crucial, inclui percursos interdisciplinares, experiências práticas e as dimensões criativas ou artísticas da ciência, da tecnologia e da engenharia. O *coachee* deve ligar os seus interesses às oportunidades em STEAM; descobrir áreas ou funções que talvez nunca tenha considerado; e desconstruir pressupostos sobre o que STEAM "é" ou "não é".

Esta fase permite aos formandos reimaginar o que é possível, promovendo uma visão orientada para o futuro e desafiando limitações internalizadas.

Principais teorias:

- Craft (2002) – *Possibility thinking*
- Beers et al. (2008) – Aprendizagem interdisciplinar
- Stober & Grant (2006) – *Coaching* construtivista

Pergunta central: "É aqui que ampliamos a visão do que é possível, passando de 'Pertencerei?' para 'O que poderia vir a ser?'. Estamos a perguntar: 'Como poderia o STEM parecer se refletisse pessoas como eu?'"



Zona de capacitação

Foco na reflexão, identidade, potencial e descoberta

04 – Ativar a agência

Nesta fase, o *coachee* começa a fazer escolhas intencionais. O *coaching* torna-se mais estruturado; o foco está na definição de objetivos, no planeamento e em capacitar o formando para definir o seu próprio caminho. O *coach* ajuda a clarificar objetivos de curto e longo prazo; a dividir metas em passos alcançáveis; a ultrapassar hesitações ou o medo do fracasso. É aqui que ocorre o *coaching* transformativo, não apenas desenvolvendo competências, mas também reformulando crenças sobre o que o *coachee* pode fazer e tornar-se.

Esta fase permite ao *coachee* assumir a autoria do seu percurso. É a transição da autoexploração para a ação intencional.

Principais teorias:

- Whitmore (2002) – Modelo GROW
- Mezirow (1991) – Aprendizagem transformativa
- Locke & Latham (2002) – Teoria da definição de objetivos

Pergunta central: “O que quero alcançar — e qual é o primeiro passo que posso assumir como meu?”



Zona de envolvimento

Foco nos objetivos, na tomada de decisões, na ação e na reflexão

05 – Avançar

Finalmente, o *coachee* entra numa fase de ação, experimentação e consolidação. O *coach* continua a disponibilizar apoio, mas a ênfase está agora em dar passos concretos: estágios, projetos, candidaturas; gerir retrocessos ou momentos de dúvida; refletir e ajustar objetivos com resiliência. Esta fase inclui frequentemente elementos de *career coaching* e ajuda a consolidar uma narrativa interna de sucesso, progresso e capacidade pessoal.

Os *coaches* continuam a proporcionar reflexão estruturada, celebração dos sucessos e estratégias adaptativas. Esta abordagem está alinhada com o *coaching* de inteligência emocional e com a mentalidade de crescimento (*growth mindset*).

Principais teorias:

- Boyatzis (2006) – Teoria da mudança intencional
- Dweck (2006) – *Growth mindset*
- Schön (1983) – Prática reflexiva

Pergunta central: “O que está a resultar? O que preciso de adaptar e em quem me estou a tornar neste processo?”



Zona de envolvimento

Foco nos objetivos, na tomada de decisões, na ação e na reflexão

1.3. Como posso fazer STEAM Coach Metodologia sensível ao género em contextos STEM-TVET?

Coaching impactante é *coaching* com consciência. No contexto do *STEM TVET*, o *coaching* com uma perspetiva de género significa mais do que abordar desigualdades. Significa projetar intencionalmente relações, conversas e ambientes de *coaching* que desafiem ativamente a exclusão, revelem barreiras invisíveis e afirmem a plena humanidade e o potencial de todas as raparigas e mulheres.

Enquanto o *coaching* tradicional pode centrar-se nas conquistas ou nos percursos, o *coaching* sensível ao género centra-se na perceção, no poder e nas possibilidades. Reconhece que a sub-representação não é simplesmente uma questão de canalização; é uma questão sistémica e psicológica, enraizada em normas, expectativas e narrativas que moldam a forma como os *coaches* se veem a si próprios e aquilo que acreditam que lhes é permitido alcançar.

Por que é importante?

As raparigas e mulheres em *STEM-TVET* carregam frequentemente fardos invisíveis:

- A insegurança que mascara a competência
- A ameaça do estereótipo que limita a voz ou a assunção de riscos
- A falta de modelos a seguir que reforça a crença: "pessoas como eu não pertencem aqui"
- Códigos culturais tácitos em áreas técnicas que recompensam o distanciamento em vez da empatia, a conformidade em vez da criatividade

Um *coach* que trabalha com uma perspetiva de género reconhece esses fardos e recusa-se a normalizá-los. Em vez disso, o *coaching* torna-se uma prática libertadora que restaura a agência, valoriza a diferença e abre novas narrativas sobre quem pertence às *STEM*.

Como é que se traduz na prática?

Desafiar suposições com cuidado

Os *coaches* podem expressar crenças moldadas pelo seu ambiente:

- "Eu simplesmente não sou técnica."
- "Quero estar em *STEM*, mas não quero ser a única rapariga na sala."
- "Esse trabalho parece demasiado competitivo para mim."

Em vez de corrigir, deve responder-se com curiosidade:

- ☑ "De onde acha que vem essa crença?"
- ☑ "O que poderia mudar se tivesse alguém do seu lado?"
- ☑ "O que seria necessário para que se sentisse parte desse espaço?"

O objetivo não é ignorar a perspectiva do *coachee*, mas ajudá-lo a perceber como essa visão pode ter sido construída socialmente e como pode ser reimaginada.

Utilizar linguagem que afirme a identidade

As palavras de um *coach* têm poder. Devem ser usadas para:

- ☑ Refletir os pontos fortes observados ("Faz perguntas muito ponderadas — essa é uma excelente competência em *STEM*.")
- ☑ Expandir o que *STEM* pode ser ("Esse projeto combina criatividade e tecnologia de forma notável — isso é *design thinking*.")
- ☑ Reforçar que não é necessário "encaixar-se" para ter sucesso — *STEM* precisa da sua perspectiva única.

Integrar modelos e histórias que reflitam o *coachee*

Selecionar e partilhar exemplos reais de:

- Mulheres que entraram em *STEM* por percursos inesperados
- Raparigas que enfrentaram dificuldades antes de alcançar o sucesso
- Profissionais que combinam competências técnicas com valores sociais, ativismo ou criatividade

Convidar os *coachees* a refletir:

- ☑ "Que partes da história dela lhe pareceram familiares?"
- ☑ "O que é que ela superou que também está a enfrentar?"
- ☑ "Qual seria a sua versão dessa jornada?"

Formar a pessoa como um todo, não apenas o formando

Um *coach* sensível às questões de género reconhece que as decisões de carreira estão profundamente ligadas à identidade, à emoção, à segurança e ao sentimento de pertença. Ele ou ela deve:

- Dar espaço à complexidade emocional (medo, vergonha, entusiasmo, ambição)
- Respeitar os contextos culturais, familiares e pessoais que moldam as escolhas
- Apoiar o estabelecimento de limites e a resiliência, especialmente quando os *coachees* enfrentam resistência de colegas, formadores ou familiares

- ☑ "Que partes de si se sente mais à vontade para trazer para este espaço — e quais mantém em segredo?"
- ☑ "Como é que a sua família, comunidade ou cultura influenciam as escolhas que está a considerar?"
- ☑ "Quando pensa em seguir este caminho, que emoções surgem em si e como cria espaço para as mesmas?"
- ☑ "Que limites ajudariam a proteger a sua energia, os seus valores ou a sua sensação de segurança à medida que avança?"
- ☑ "Quem quer ao seu lado? E que tipo de apoio precisa deles neste momento?"

1.4. Qual é o meu papel como *Coach STEAM* a apoiar raparigas e mulheres?

Como *Coach STEAM* a trabalhar com raparigas e mulheres em *STEM-TVET*, o papel é tanto relacional como transformacional. Não se trata apenas de ser uma fonte de aconselhamento ou de orientação técnica. O *coach* é um facilitador de crescimento, um parceiro reflexivo e, muitas vezes, o primeiro espelho de possibilidades em espaços onde os *coachees* talvez nunca se tenham visto representados ou bem-vindos.

O *coaching* neste contexto requer uma mudança de mentalidade: de resolver problemas para criar espaço; de orientar escolhas para valorizar a identidade; e de planear passos para **capacitar** a voz. Acompanha os *coachees* não para lhes mostrar um caminho pré-definido, mas para os ajudar a construir o seu próprio percurso, assente na confiança, na clareza e na conexão.

Construtor de confiança e segurança

Muitas raparigas e mulheres chegam aos ambientes de *STEM-TVET* com histórias de exclusão explícitas ou implícitas. Podem incluir:

- Ser a única rapariga na sala
- Sentir que as suas perguntas não eram bem recebidas
- Internalizar crenças como "*STEM* não é para pessoas como eu"

Antes de acreditar que pertence ao STEM, uma rapariga deve primeiro acreditar que pertence ao espaço de coaching.

Parceiro reflexivo no trabalho de identidade

O *coaching STEAM* é também *coaching* de identidade. Apoia os *coachees* a:

- Explorar como o género, a cultura e a experiência moldaram a sua autoimagem
- Desafiar narrativas limitadoras e papéis fixos
- Reescrever um sentido de identidade que inclua confiança técnica, curiosidade e voz

Esse processo não acontece através de instruções diretas, mas através de perguntas abertas, histórias que ressoam e reflexões que **capacitam**.

Quem está a tornar-se — e que histórias está pronto para reescrever?

Ativador da agência

Numa abordagem sensível ao género, a agência não é assumida; é desenvolvida. O papel do *coach* é:

- Ajudar os *coachees* a definir metas alinhadas com os seus valores e realidade vivida
- Explorar medos, compromissos e barreiras contextuais com honestidade
- Dividir grandes aspirações em passos exequíveis e alcançáveis
- Celebrar cada avanço - por mais pequeno que seja - como prova de crescimento

Isto é particularmente relevante para coachees que aprenderam a silenciar as suas ambições ou a contentar-se com escolhas "seguras".

Agente de mudança no sistema

O papel do *coach* não se limita à relação individual. Ele ou ela é também um modelo de equidade, inclusão e curiosidade em todos os espaços em que intervém:

- Na linguagem, cria espaço para vozes diversas
- Nas interações, desafia preconceitos com respeito e coragem
- No *feedback*, centra-se no cuidado, no crescimento e na humanidade

Ao manter estes valores de forma consistente, contribui para moldar a cultura da instituição ou organização, promovendo uma mudança mais ampla, um momento de coaching de cada vez.

Secção 2. Como posso orientar os meus *coachees* através de cada fase STEAM de forma eficaz?



Esta secção apresenta uma estrutura de *coaching*, fase a fase, que apoia a aplicação da metodologia *STEAM* com clareza e confiança. Cada fase é descrita com orientações práticas, refletindo sobre como apoiar raparigas e mulheres jovens à medida que exploram a identidade, desafiam suposições e avançam em direção a futuros autodefinidos em *STEM-TVET*. Incluem-se intenções, estratégias e considerações de *coaching* para ajudar a responder ao contexto de cada *coachee*, mantendo-se sempre fiel ao *ethos* relacional e sensível ao género do modelo.

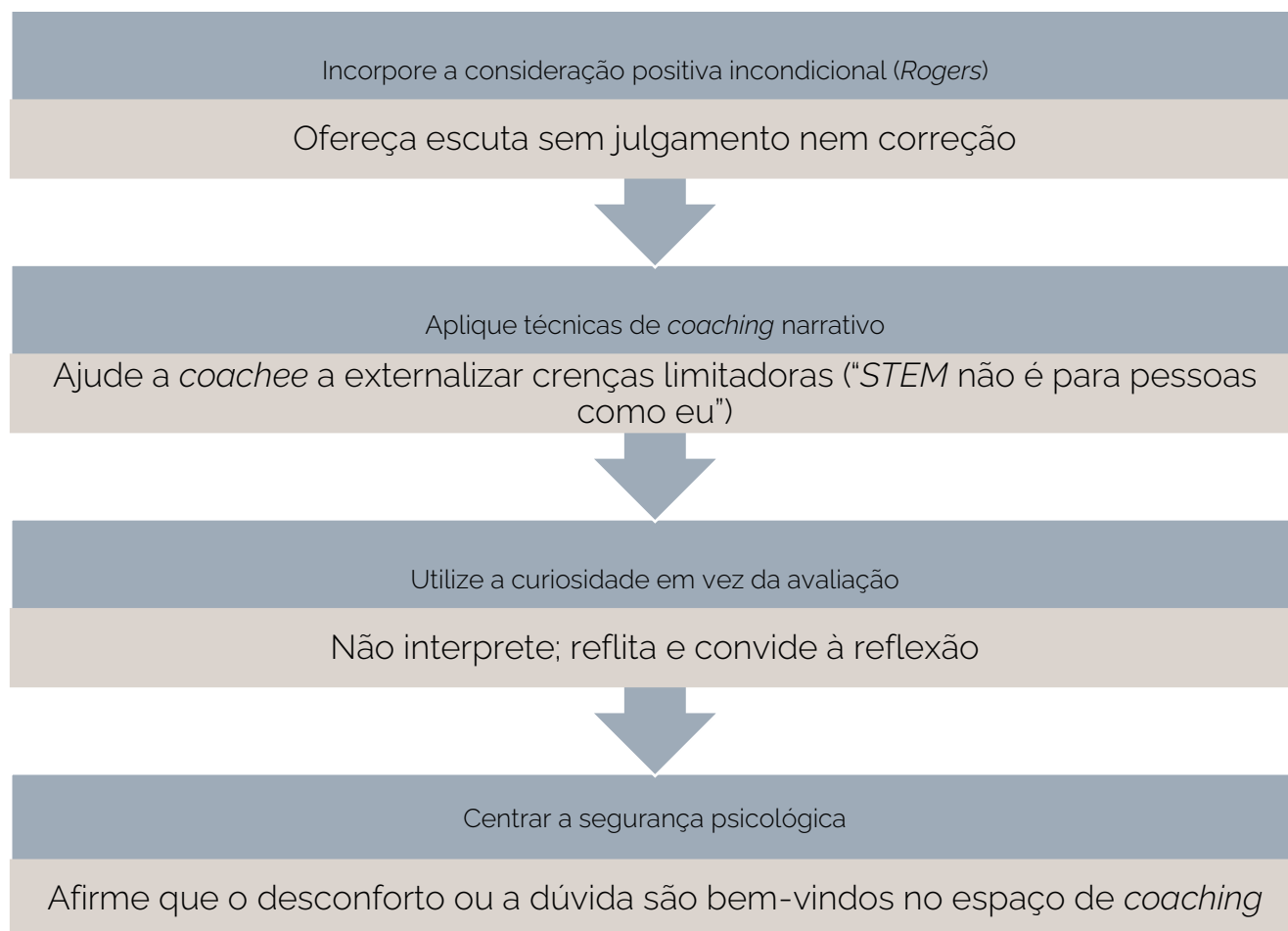
2.1. Começar por si

Objetivos do *coaching*

Esta fase consiste em ancorar a relação de *coaching* na confiança, na autoconsciência e na exploração da identidade. Para muitas raparigas e mulheres em *STEM-TVET*, esta pode ser a primeira vez que lhes perguntam quem são, para além das notas e dos objetivos de carreira. Visa criar um espaço seguro onde a *coachee* possa revelar a sua história, refletir sobre o seu contexto e começar a desconstruir narrativas internalizadas sobre as suas capacidades e pertença a áreas técnicas.

- ☑ Ajudar a *coachee* a distanciar-se de crenças limitadoras e a reformular o seu diálogo interno para um diálogo de possibilidades e de potencial.
- ☑ Reduzir o risco emocional, permitindo-lhe experimentar, fazer perguntas e enfrentar medos internos sem autocensura.

Postura e competência do *coaching*



Aplicação prática

Fase de autoavaliação: Esta fase reflete um arco de *coaching* de três a quatro sessões, concebido para estabelecer confiança, iniciar a exploração da identidade e revelar pontos fortes iniciais ou narrativas internas. É flexível e pode ser revisitada posteriormente, conforme necessário.

Sessão 1: construir a base

Foco: segurança psicológica e construção de *rapport*

Postura do coach: escuta atenta, perguntas mínimas, elevada afirmação

Objetivos

- ☑ Estabelecer limites e confidencialidade
- ☑ Apresentar o objetivo e o fluxo do *coaching*
- ☑ Iniciar o automapeamento através de uma atividade leve (ex.: "Quem sou eu para além da escola/carreira?")

Ferramentas

- ☑ Ferramenta de automapeamento (rede de identidade ou linha da vida)
- ☑ Perguntas para quebrar o gelo (ex.: "Conte-me um momento que moldou quem é")
- ☑ Catálogo de perguntas de *coaching* para a fase 1

Sessão 2: história e reflexão

Foco: explorar experiências formativas e histórias de identidade

Postura do coach: reflexão narrativa, uso de metáforas, extração de significado da história

Objetivos

- ☑ Incentivar a expressão narrativa em torno da confiança, das experiências escolares e de momentos em *STEM*
- ☑ Começar a identificar crenças internalizadas ou mensagens herdadas

Ferramentas

- ☑ Sugestões para contar histórias ("Uma vez em que me senti capaz.../Uma vez em que me senti invisível...")
- ☑ Diário reflexivo (escrito ou áudio)
- ☑ Catálogo de perguntas de *coaching* para a fase 1

Sessão 3: explorar valores e pontos fortes

Foco: revelar motivadores internos

Postura do coach: desafiar de forma cuidadosa ("O que acontece quando os seus valores são ignorados?"), incentivar a reformulação

Objetivos

- ☑ Esclarecer o que a *coachee* mais valoriza
- ☑ Ligar os valores à aprendizagem ou às aspirações profissionais
- ☑ Identificar pontos fortes ou afirmações iniciais

Ferramentas

- ☑ Cartões de valores ou exercícios de classificação visual (ex.: "Quais são os 5 valores que orientam as suas escolhas?")
- ☑ Identificação de pontos fortes através de *feedback* ou gatilhos de memória ("O que os outros dizem que faz bem?")
- ☑ Catálogo de perguntas de *coaching* para a fase 1

Sessão 4 (opcional): reescrever a narrativa

Foco: nomear temas emergentes e reescrever crenças limitadoras

Postura do *coach*: comemorativa, reflexiva e validadora; apoiar o encerramento e a transição

Objetivos

- ☑ Identificar uma ideia central sobre identidade ou crença
- ☑ Criar, em conjunto, uma nova afirmação ou um novo guião interno
- ☑ Definir a intenção para a fase seguinte (ex.: avançar para os pontos fortes ou para a exploração em *STEM*)

Ferramentas

- ☑ Reflexão visual: desenhar ou escrever uma declaração sobre o "eu futuro"
- ☑ Sugestões para reescrita ("Qual é uma crença que gostaria de atualizar?")
- ☑ Catálogo de perguntas de *coaching* para a fase 1

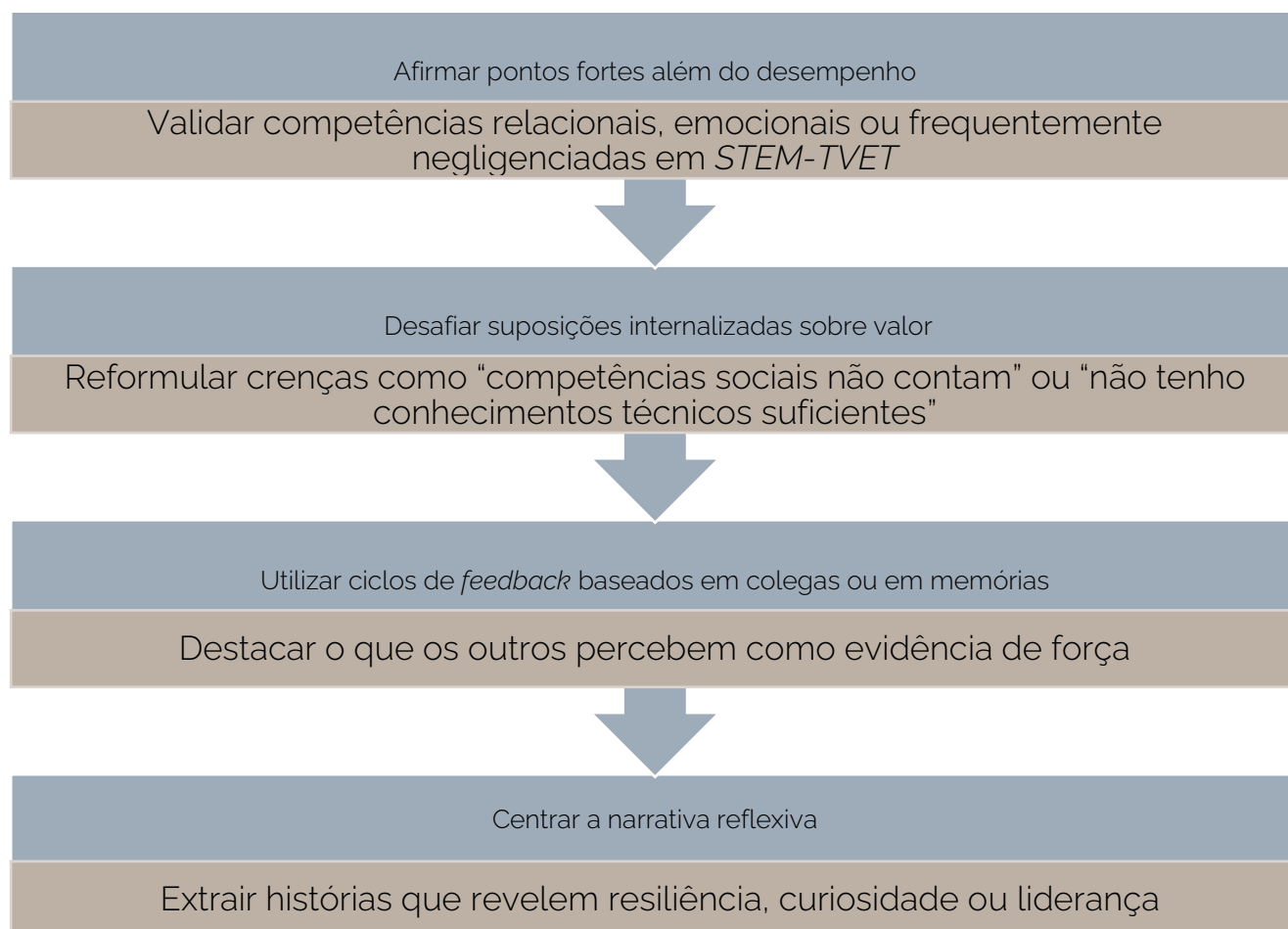
2.2. Identifique os pontos fortes

Objetivos do *coaching*

Esta fase apoia raparigas e mulheres jovens a identificar os pontos fortes pessoais que já possuem, especialmente aqueles que normalmente não são reconhecidos em áreas de *STEM-TVET* dominadas por homens. O foco desloca-se da competência baseada no desempenho (notas, certificações) para capacidades intrínsecas como persistência, empatia, criatividade ou organização, todas cruciais em contextos técnicos reais.

- ☑ Apoiar a *coachee* a reconhecer os seus pontos fortes nas dimensões relacional, emocional e cognitiva
- ☑ Reformular ideias limitadoras de "talento técnico", expandindo o que é considerado competência relevante em *STEM*
- ☑ Reforçar a autoeficácia através da validação de ações passadas, mesmo fora da aprendizagem formal em *STEM*

Postura e competência do *coaching*



Aplicação prática

Traçar pontos fortes reflete um arco de *coaching* de uma a duas sessões, concebido para revelar motivadores internos e afirmar a identidade de formas não tradicionais. É particularmente útil em contextos onde as raparigas têm sido pouco incentivadas ou estereotipadas como “não adequadas” para a aprendizagem técnica.

Sessão 1: construir a base

Foco: revelar pontos fortes internos

Postura do *coach*: afirmativa, reflexiva, sensível à identidade

Objetivos

- ☒ Identificar traços pessoais de que a *coachee* se orgulha
- ☒ Relacionar pontos fortes não académicos com desafios reais em *STEM* (ex.: colaboração em equipa, persistência em trabalhos práticos)
- ☒ Introduzir uma nova linguagem para descrever as suas capacidades

Ferramentas

- ☒ Sugestões de afirmação entre pares
- ☒ Identificação de pontos fortes a partir de memórias de vida
- ☒ Catálogo de perguntas de *coaching* para a fase 2

Sessão 2: ligar pontos fortes ao STEM-TVET

Foco: ligar traços pessoais a percursos técnicos

Postura do *coach*: reformulação, reforço da confiança

Objetivos

- ☒ Reformular características “tímidas” ou “não técnicas” como ativos profissionais (por exemplo, pensamento sistémico, precisão)
- ☒ Reforçar a confiança na voz e na autodescrição em espaços de *STEM*
- ☒ Preparar a *coachee* para falar sobre si em entrevistas ou em contextos de grupo

Ferramentas

- ☒ Cartões de mapeamento de pontos fortes para *STEM*
- ☒ Atividade “Quando esta força me ajudou...”
- ☒ Catálogo de perguntas de *coaching* para a fase 2

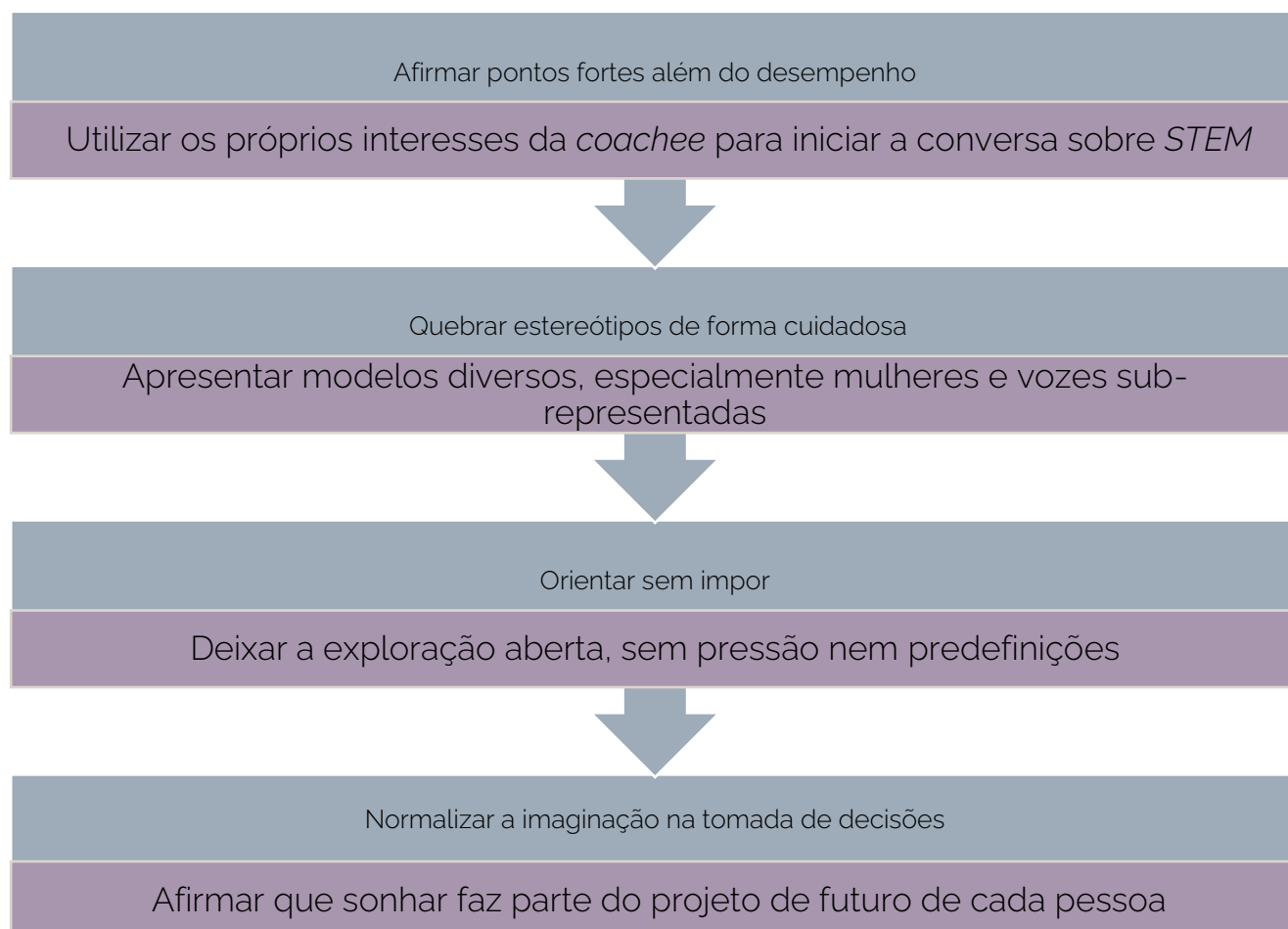
2.3. Explorar STEAM

Objetivos de *coaching*

Explorar *STEAM* amplia a percepção da *coachee* sobre como pode ser o futuro técnico — tanto em *STEM*, como no ecossistema mais vasto de *STEAM* (incluindo criatividade, *design* e impacto social). Em *STEM-TVET*, onde os campos são frequentemente apresentados de forma restrita, esta fase ajuda raparigas a perceber que os seus valores e visão têm lugar nos espaços técnicos.

- ☑ Desafiar a suposição de que *STEM* é “apenas para os brilhantes ou para os rapazes”
- ☑ Ligar a identidade da *coachee* aos campos técnicos através de histórias e exemplos reais
- ☑ Introduzir percursos não lineares, criativos ou híbridos nas carreiras técnicas

Postura e competência do *coaching*



Aplicação prática

Explorar STEAM funciona melhor quando a *coachee* já começa a sentir-se segura e autoconsciente (após as fases S–T). Normalmente, decorre ao longo de uma a duas sessões, com recurso a ferramentas que visualizam as ligações entre identidade e inovação.

Sessão 1: ligar a identidade à possibilidade

Foco: conectar os caminhos STEM ao significado pessoal

Postura do *coach*: criativa, aberta, orientada por valores

Objetivos

- ☑ Expandir a compreensão do que podem ser carreiras técnicas
- ☑ Explorar o alinhamento entre interesses (ex.: natureza, justiça, *design*) e áreas tecnológicas
- ☑ Refletir sobre as reações emocionais a modelos de referência e às possibilidades em *STEM*

Ferramentas

- ☑ Perfis de modelos de referência em *STEM*
- ☑ Mapeamento criativo de *STEM*
- ☑ Catálogo de perguntas de *coaching* para a fase 3

Sessão 2: imaginar "a minha versão das STEM"

Foco: conceber pontos de entrada pessoais para STEM-TVET

Postura do *coach*: exploratória, validadora, orientada para a visão

Objetivos

- ☑ Definir que tipo de aprendizagem técnica é motivadora
- ☑ Reimaginar barreiras como desafios de *design*
- ☑ Começar a ligar percursos de aprendizagem a impactos de longo prazo

Ferramentas

- ☑ Diário de sonhos relacionados com *STEM*
- ☑ Quadro de visualização / *prompt* "Um dia futuro na minha vida"
- ☑ Catálogo de perguntas de *coaching* para a fase 3

2.4. Ativar a agência

Objetivos do *coaching*

Ativar a agência leva a *coachee* da imaginação à ação. Esta fase apoia a tomada de decisões e a resiliência, todas vitais para navegar em ambientes de *STEM-TVET*, onde as raparigas podem enfrentar microagressões, normas de género ou incertezas.

- ☑ Capacitar as raparigas a tomar decisões seguras e alinhadas com os seus valores sobre os próximos passos
- ☑ Dotar as raparigas de competências de planeamento adaptadas ao seu contexto de vida e preparação emocional
- ☑ Desenvolver a resiliência, reformulando dúvidas ou hesitações como parte integrante do crescimento

Postura e competência do *coaching*

Capacitar a ação através do alinhamento

As decisões devem surgir da identidade, não da pressão



Dividir grandes mudanças em pequenos passos

Utilizar *micro objetivos* para criar impulso e reduzir a sobrecarga



Dar espaço à hesitação

Normalizar o questionamento e revisitar os valores sempre que necessário



Celebrar a tomada de decisões, não apenas as conquistas

Honrar cada decisão da *coachee* como um progresso significativo

Aplicação prática

A **ativação da agência** ocorre geralmente depois de a *coachee* identificar possíveis direções. Funciona melhor em uma a duas sessões que transformam *insights* em ação, respeitando o ritmo individual.

Sessão 1: planejar o próximo pequeno passo

Foco: transformar *insights* em escolhas e movimentos

Postura do coach: colaborativa, voltada para o futuro, realista

Objetivos

- ☒ Nomear um próximo passo claro, alinhado com a identidade
- ☒ Apoiar pequenos compromissos (ex.: participar num clube de robótica, visitar um espaço de criação)
- ☒ Abordar a incerteza como parte da tomada de decisões autêntica

Ferramentas

- ☒ Modelos de definição de metas
- ☒ Mapas de navegação de escolhas
- ☒ Catálogo de perguntas de *coaching* para a fase 4

Sessão 2: manter a agência e a energia

Foco: antecipar barreiras e planejar a resiliência

Postura do coach: estruturação, apoio, consciência dos limites

Objetivos

- ☒ Identificar o que pode atrapalhar o impulso (ex.: medo, pressão familiar)
- ☒ Desenvolver em conjunto um plano para reforçar a confiança
- ☒ Reforçar que é possível fazer uma pausa, escolher de novo ou mudar de direção

Ferramentas

- ☒ Escala "O que seria necessário?"
- ☒ Monitorização da confiança
- ☒ Catálogo de perguntas de *coaching* para a fase 4

2.5. Avançar

Objetivos de *coaching*

Esta fase afirma o crescimento da *coachee* e prepara-a para os próximos passos — não apenas na aprendizagem em *STEM*, mas também na autoria própria. Ajuda-a a internalizar uma nova narrativa de identidade, capacidade e voz nos espaços de *STEM-TVET*.

- ☑ Celebrar o crescimento e o progresso de forma visível e significativa
- ☑ Reforçar a agência, consolidando novas crenças ou mudanças de identidade
- ☑ Oferecer um encerramento que **capacite** a continuação para além do espaço de *coaching*

Postura e competência do *coaching*

Dar um nome à transformação

Refletir e afirmar como a *coachee* mudou



Ancorar a confiança na experiência

"Foste tu que fizeste isto. Que descobriste isto. Que decidiste isto."



Reforçar novas narrativas internas

Mudar a linguagem de "talvez eu consiga" para "eu já consegui"



Incentivar a reflexão voltada para o futuro

Apoiar o impulso através da ligação ao *eu* futuro

Aplicação prática

Avançar geralmente encerra o ciclo de *coaching* e pode ser adaptado para sessões de graduação, reflexão ou autoavaliação. Normalmente realizado numa sessão, oferece um encerramento narrativo e continuidade.

Sessão 1: afirmar e projetar a identidade

Foco: consolidar o crescimento e apoiar a continuidade

Postura do *coach*: comemorativa, reflexiva, alinhada com o futuro

Objetivos

- ☒ Ajudar a *coachee* a identificar como mudou e a assumir essa mudança
- ☒ Reforçar um roteiro pessoal de pertença e capacidade em *STEM*
- ☒ Estabelecer estratégias pessoais (ex.: diário, lembretes)

Ferramentas

- ☒ Carta para o futuro
- ☒ Pergunta "Que crença deseja manter?"
- ☒ Catálogo de perguntas de *coaching* para a fase 5

Secção 3. Como é que o modelo de coaching STEAM apoia raparigas e mulheres reais em STEM-TVET?



Esta secção apresenta percursos de *coaching* baseados em personagens reais e diversificadas. Cada percurso ilustra como as fases do modelo *STEAM Coach* podem ser adaptadas para apoiar raparigas e mulheres jovens em diferentes momentos da sua preparação, nos desafios que enfrentam e no potencial que têm para desenvolver. Estes exemplos oferecem uma perspetiva prática e relacional sobre o *coaching* inclusivo em ação

3.1. Quem são as *coachees* representadas nestas jornadas?

As personagens compostas que aqui se apresentam refletem a diversidade de identidades, contextos de vida e pontos de partida que raparigas e mulheres podem trazer para os ambientes de *STEM-TVET*. Não se trata de estudos de caso, mas de exemplos ilustrativos construídos a partir de padrões reais observados em contextos de parceiros. A faixa etária foi alargada para representar o impacto mais amplo do *coaching*, desde o início da adolescência até à idade adulta, reconhecendo que as transições e a interação em *STEM* podem ocorrer em diferentes fases da vida.

Cada jornada segue a estrutura do processo de *coaching* descrito na Secção 2. Mantendo uma abordagem consistente - da construção da confiança à reescrita -, estas narrativas mostram não apenas como o modelo *STEAM Coach* é aplicado, mas também por que razão a postura de *coaching* é essencial. Cada perfil foi estruturado para refletir o processo de *coaching* em profundidade, incluindo a dinâmica da sessão, o trabalho de mentalidade e a voz emergente da *coachee*.

Em conjunto, estes casos reforçam a natureza relacional e não linear do *coaching* na metodologia *STEAM*, onde pequenas mudanças narrativas e reflexões baseadas na identidade podem desencadear ações significativas e sustentadas.

Sara, 15 anos, A Sara é uma coachee de contexto rural, com exposição limitada a STEM e sem modelos de referência visíveis na educação técnica. Apesar de ser naturalmente curiosa e de se sentir atraída por temas científicos e ambientais, enfrenta baixa autoestima e acredita que STEM “não é para raparigas como ela”. O que a move é o desejo de fazer a diferença na sua comunidade. Por isso, demonstra particular interesse em resolver problemas ligados à natureza e em explorar aplicações científicas reais que possam beneficiar o meio em que vive.



	Postura do coach	Objetivos do coaching	Número e foco das sessões		Ferramentas	Aplicação na jornada de Sara
S	Escuta atenta, reflexão narrativa, aceitação positiva incondicional	Construir confiança, trazer à superfície experiências vividas, iniciar a mudança narrativa de “não é para mim” para “é possível”	2	Evidenciar segurança psicológica e exploração da história pessoal	Reflexão sobre a linha da vida, rede de identidade, <i>prompts</i> para contar histórias, diário reflexivo	Sara partilhou uma memória rejeitada de uma feira de ciências, que se tornou um novo ponto de partida para a confiança.
T	Afirmação de pontos fortes, reformulação do “o que importa”, orientação para valores	Reconhecer pontos fortes (ex.: curiosidade, persistência) e validar competências negligenciadas	1	Revelar motivadores internos e reavaliar pontos fortes	Cartões de classificação de valores, sugestões para identificar pontos fortes, afirmação entre pares	Reformulou “ser calada” como um trunfo em STEM e identificou a persistência como um ponto forte na resolução de problemas.
E	Expansiva, desafiante de estereótipos, focada em possibilidades	Expandir o sentimento de pertença às STEM através de ligações reais e ferramentas de reflexão	1	Ligar os interesses às aplicações reais de STEM	Perfis de modelos de referência em STEM, mapeamento criativo de STEM, diários de visão	Identificou-se com modelos discretos, mas impactantes, e começou a imaginar-se em carreiras na área da tecnologia verde.
A	Colaborativa, focada em objetivos, estruturada	Traduzir a autoperceção em decisões de baixo risco e alinhadas com a identidade	1	Tomar uma primeira decisão alinhada com STEM	Mapas de navegação de escolhas, <i>prompts</i> para definição de objetivos, planificação em pequenos passos	Matriculou-se numa disciplina eletiva de robótica e começou a utilizar linguagem relacionada com STEM para se descrever.
M	Reflexiva, baseada em narrativas, afirmativa	Solidificar a transformação da identidade e afirmar o impulso interno	1	Nomear o crescimento e atualizar o roteiro interno	Mensagem para o “eu futuro”, <i>prompt</i> para reescrita, diário de acompanhamento de progresso	Escreveu: “Não precisas de agir como ninguém para fazer algo grandioso.”

Carla, 14 anos, A Carla é uma coachee de alto desempenho cuja busca pela perfeição a deixa com medo do fracasso e hesitante em assumir riscos criativos em STEM. Embora se destaque academicamente e aprecie competições científicas e tecnologia ligada à saúde, a sua confiança vacila quando os resultados são incertos. Carla é motivada por uma necessidade profunda de reconhecimento e reafirmação do seu valor, ligando muitas vezes a sua identidade ao desempenho.



	Postura do coach	Objetivos do coaching	Número e foco das sessões		Ferramentas	Aplicação na jornada de Carla
S	Gentil, afirmativa, sensível à vergonha	Reduzir o medo do fracasso; criar segurança emocional para ser imperfeita	2	Abordar o medo do fracasso e a identidade ligada às notas	Mapeamento da linha da vida, termômetro emocional, <i>prompts</i> narrativos sobre fracasso	Carla abriu-se sobre evitar novos desafios em STEM devido ao medo de "não ser a melhor".
T	Foco nos pontos fortes, sem vergonha, reflexiva	Reconhecer pontos fortes não relacionados com desempenho, como resiliência e curiosidade	1	Diferenciar esforço de perfeição	Identificação de pontos fortes através de experiências passadas, validação entre pares, reformulação da linguagem	Reconheceu a persistência e a forma como apoia os outros sob pressão.
E	Identificável, orientada por valores, baseada na imaginação	Ampliar a definição de sucesso em STEM; mostrar diversidade de pensamento e de contributos	1	Redefinir o sucesso em STEM	Atividades que combinam criatividade e STEM; estudos de caso de modelos de referência; diário "inteligente" para redefinir o que é sucesso	Inspirou-se em figuras de STEM que valorizavam a criatividade e a perseverança acima das notas.
A						
M						

Joana, 16 anos. A Joana está atualmente matriculada num curso de TIC, mas sente-se desconectada dos seus objetivos de longo prazo. Embora seja capaz e interessada em aprendizagem digital, tem dificuldade em ver como os seus estudos se alinham com os seus valores. Motivada pelo desejo de realizar um trabalho significativo, Joana procura formas de conectar as suas competências técnicas com impacto social, empreendedorismo e resolução de problemas reais



	Postura do coach	Objetivos do coaching	Número e foco das sessões		Ferramentas	Aplicação na jornada de Joana
S	Curiosa, orientada para objetivos, em busca de valores	Revelar o que motiva as suas escolhas; explorar a desconexão entre o percurso académico e o significado	2	Conectar a aprendizagem aos valores pessoais	Mapeamento de identidade, sugestões para contar histórias, cartões de clarificação de valores	Joana refletiu sobre momentos em que se sentiu energizada por resultados sociais e não pelo código em si
T	Capacitador, baseado nos pares, esclarecedor	Nomear o que vem facilmente ou a energiza; diferenciar aptidões de motivadores intrínsecos	1	Reconhecer talentos naturais e motivadores intrínsecos	Recolha de <i>feedback</i> dos colegas, cartões de pontos fortes, diários de reflexão	Descobriu um ponto forte no pensamento sistémico e na capacidade de explicar tecnologia a outras pessoas
E	Aberto, criador de identidade	Mostrar que o <i>STEAM</i> pode estar alinhado com ética, impacte na comunidade e empatia	1	Mapear as aplicações do <i>STEAM</i> aos valores sociais	Mapa de relevância <i>STEM</i> , estudos de caso interdisciplinares, histórias de carreiras	Interesse concretizado em tecnologia para o bem social e início do mapeamento de carreiras em <i>design assistido</i>
A						
M						

Lina, 17 anos. A Lia é uma coachee migrante com fortes competências em matemática e uma veia criativa profunda. Sente-se dividida entre dois mundos: as suas competências técnicas e as suas paixões artísticas. A coachee procura um caminho para o futuro que reflita ambos e é motivada pela necessidade de alinhar a sua identidade e de encontrar um sentido para as suas escolhas. Os seus interesses combinam arte, arquitetura e design com tecnologias emergentes.



	Postura do coach	Objetivos do coaching	Número e foco das sessões		Ferramentas	Aplicação na jornada de Lina
S	Centrado na identidade, rico em metáforas, exploratório	Revelar a complexidade superficial dos interesses, validar o conflito interno entre disciplinas		Narrar identidade multidimensional	Promotores de <i>storytelling</i> , metáforas visuais, reflexão sobre a linha da vida	Lina partilhou o sentimento de estar dividida entre dois caminhos - arte e ciência - e começou a reescrever a integração
T						
E	Orientada pela visão, abraçando a criatividade	Reimaginar o STEAM através da criatividade e do design; validar a sua visão artística na tecnologia	1	Projetar um caminho híbrido para o futuro	Quadro de visualização STEAM, diário de sonhos relacionados com STEM, reflexões sobre modelos a seguir	Criou um quadro de visualização integrando <i>design</i> , comunidade e tecnologia; viu-se na codificação de <i>design</i> social
A	Planeamento alinhado com valores, exploração aberta	Criar um plano de ação que honre todas as partes da sua identidade	1	Tomar decisões orientadas para o futuro	Mapa de navegação de escolhas, ferramentas de planeamento voltadas para o futuro, quadro de prioridades	Proposta de um percurso com dupla especialização e criação de um projeto escolar que combina tecnologia e arte
M	Comemorativa, autodirigida, reflexiva	Articular uma identidade própria e reforçar a autonomia sobre as suas escolhas	1	Empoderar através da autodefinição	Mensagem para o futuro, partilha pública da visão, acompanhamento do progresso	Lina escreveu: "Posso escolher sem me dividir ao meio."

Nia, 18 anos. A Nia abandonou recentemente um programa de ensino e formação profissional após lutar contra a insegurança e a falta de rumo. Agora motivada para regressar aos estudos, a coachee procura reconstruir a confiança em si mesma e encontrar uma carreira que se adapte aos seus pontos fortes e à sua experiência de vida. A coachee prospera em funções práticas e de prestação de cuidados e está particularmente interessada em inovações práticas na área da saúde.



	Postura do coach	Objetivos do coaching	Número e foco das sessões		Ferramentas	Aplicação na jornada de Nia
S	Sensível ao trauma, validadora, seguro	Apoiar a recuperação emocional; criar um significado a partir da experiência de desistência	2	Processar a perda educacional	Sugestões para contar histórias, "Carta ao eu do passado", ferramenta de verificação de emoções	Nia reestruturou o abandono escolar como um momento de reorientação, não de fracasso
T	Reconstrutivo, baseado na memória, afirmativo das crenças	Reconectar-se com competência da vida real que podem ser transferidas para o STEM (por exemplo, organização, resolução de problemas)	1-2	Identificar pontos fortes da vida fora da escola	Inventário de competências pessoais, mapeamento de cenários de cuidados, perguntas do tipo "O que os outros veem?"	Identificação de como ela usou competências de resolução de problemas para cuidar da família durante uma doença
E			1			
A						
M	Focada no futuro, estruturada, incremental	Dividir o regresso em ações geríveis que aumentem a confiança		Planear o regresso e pequenos passos	Lista de verificação da preparação para a transição, mapa de planeamento realista, monitorização da confiança	Estabeleceu o objetivo de regressar ao ensino técnico e profissional a tempo parcial e iniciou um projeto pessoal em tecnologia sustentável

Fátima, 21 anos. A Fátima deixou a universidade sentindo-se insegura e envergonhada do seu percurso académico. Agora, ao explorar caminhos profissionais nas tecnologias aplicadas, a coachee tem um forte desejo de autonomia e redenção. A Fátima está profundamente interessada em resolução de problemas digitais, suporte de TI e cibersegurança e está a começar a ver como a sua fluência tecnológica no dia a dia pode tornar-se uma carreira futura.



	Postura do coach	Objetivos do coaching	Número e foco das sessões		Ferramentas	Aplicação na jornada de Fátima
S	Sem julgamentos, narrativa curativa, reformulação	Apoiar a cura emocional e reescrever a narrativa do fracasso académico	2	Processar a vergonha do abandono escolar e redefinir a capacidade	Prompts de reescrita, mapa de desconstrução da vergonha, comparação com modelos a seguir	Fátima começou a ver a sua saída da escola como o início de um caminho mais alinhado com os seus objetivos
T	Reestruturação focada na capacidade, ao nível do sistema	Validar as competências existentes a partir do uso diário da tecnologia (por exemplo, hábitos de cibersegurança, resolução de problemas)	1	Identificar competências STEM ocultas	Inventário de competências tecnológicas, rastreador de resolução de problemas digitais, atividade de afirmação entre pares	Percebeu que estava a <i>fazer TI</i> em casa há anos. Agora, vê isso como um potencial profissional
E						
A	Planeamento de ações, mentalidade voltada para o reingresso	Alinhar a escolha do programa com uma nova clareza; explorar a formação profissional com confiança	1	Descobrir o caminho e a mudança vocacional	Mapa de transição STEM, ficha de correspondência de programas, planeamento de marcos de confiança	Inscrição em formação em tecnologia aplicada e decisão partilhada com a família com orgulho
M						

Helena, 21 anos. A Helena trabalha fora da área STEM, mas procura uma carreira mais significativa e flexível. Curiosa sobre programação e sustentabilidade, a coachee é especialmente inspirada pelo potencial das ferramentas digitais para gerar impacto social. A Helena é motivada pelo desejo de um trabalho com propósito, alinhado com os seus valores, e está a explorar como entrar na área de tecnologia verde sem ter formação técnica.



	Postura do coach	Objetivos do coaching	Número e foco das sessões		Ferramentas	Aplicação na jornada de Helena
S	Exploratório, focado no futuro, validação da identidade	Reconhecer o descontentamento e identificar interesses emergentes (por exemplo, programação com um objetivo específico)	2	Identificar a insatisfação e as novas aspirações	Mapa "eu atual <i>versus</i> eu futuro", diário de identidade, inventário de insatisfações	Helena percebeu que o seu interesse não era apenas a tecnologia, mas sim usá-la para resolver problemas sociais reais
T			1			
E	Ferramentas digitais integradas e imaginativas	Explorar áreas como a tecnologia sustentável através de uma perspetiva social		Compreender a tecnologia verde e os caminhos da codificação	Introdução à caixa de areia de codificação, mapeamento de modelos <i>STEAM</i> , folhas de <i>brainstorming</i> de projetos	Criação de uma ideia de projeto sobre monitorização digital do uso da água para a sua comunidade
A						
M	Prática, orientada para objetivos, encorajadora	Iniciar o primeiro passo com confiança e progresso visível	1	Realizar o primeiro projeto e ponto de entrada para o desenvolvimento de competências	Plano de aperfeiçoamento digital, lista de verificação de <i>micro objetivos</i> , dicas para a criação de um portfólio	Inscrição em aula introdutória de programação e publicação de projeto online como demonstração

3.2. Como é aplicado o modelo STEAM a cada jornada de *coaching*?

Conforme indicado na secção 2.2, o *coaching* responde à disponibilidade, aos objetivos e ao contexto emocional de cada *coachee*. As fases destinam-se a ser espaços de *coaching* flexíveis, não etapas rígidas. Eis porque algumas *personas* não percorrem todas as fases:

➤ Pontos de partida diferentes

Cada *coachee* inicia a sua jornada num ponto emocional ou cognitivo único. Por exemplo, Carla começa com a necessidade de lidar com o perfeccionismo e o medo, tornando mais relevantes as fases iniciais (S-T-E). Já Fátima entra com um forte interesse por tecnologia, mas marcada por um profundo sentimento de vergonha, pelo que o trabalho se concentra em reescrever a identidade e ativar a agência (T-A).

➤ *Coaching* contextual, não prescritivo

O objetivo não é “completar o modelo”, mas sim encontrar o/a *coachee* onde se encontra e avançar de forma significativa a partir daí. Por exemplo: Joana não necessitou de uma fase completa de “Avançar”, pois a sua jornada centrou-se mais na construção de significado durante a fase “Explorar *STEAM*”, a Lina saltou a fase “Traçar pontos fortes”, pois a sua questão central não era a confiança, mas sim um conflito de identidade.

➤ A profundidade de cada fase varia com o crescimento individual

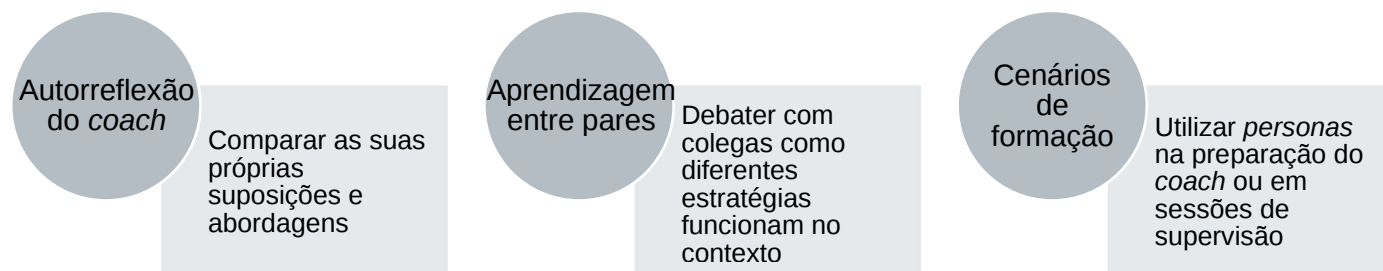
Alguns *coachees* podem permanecer mais tempo numa determinada fase (como “Começar por mim”) e apenas tocar brevemente noutra (como “Avançar”), em função de fatores como: o seu nível de confiança, a exposição prévia ao *STEM*, a preparação cultural ou emocional, ou a urgência na tomada de decisões.

➤ Limitações de tempo e número de sessões

Em contextos reais de *coaching*, nem todos os *coachees* seguem arcos de desenvolvimento prolongados. Alguns podem ter apenas 3 a 4 sessões no total, o que implica que os *coaches* se concentrem nas fases mais necessárias ou impactantes.

3.3. Como posso usar estas jornadas para aprofundar a minha própria prática de *coaching*?

Estas jornadas de *coaching* exemplificativas são ideais para:



Os *coaches* podem utilizar as seguintes perguntas de reflexão para aprofundar a sua autoconsciência, analisar o impacto da sua postura de *coaching* e adaptar as suas estratégias para apoiar melhor *coachees* diversos que estão a seguir percursos *STEM*.

Qual *coachee* mais se identifica com os formandos que acompanha? Porquê?

- ☒ Que aspetos da sua formação, comportamento ou mentalidade lhe parecem familiares?
- ☒ Existem barreiras ou motivações específicas que ecoam a realidade dos seus *coachees*?

O que poderia fazer de semelhante ou diferente no contexto deles?

- ☒ Daria prioridade a fases diferentes do modelo *STEAM*?
- ☒ Como os contextos culturais ou institucionais afetariam a sua abordagem?

Como as suas próprias experiências ou suposições moldam a sua estratégia de *coaching*?

- ☒ Há momentos em que tende a orientar em excesso ou a desafiar pouco?
- ☒ Como é que os seus valores influenciam a forma como define o sucesso ou o sentimento de pertença no *STEM*?

Quais posturas de *coaching* são naturais para si — e quais exigem mais intenção?

- ☒ Sente-se mais confortável com ferramentas de reflexão ou orientadas para a ação?
- ☒ Como equilibra dar espaço e, ao mesmo tempo, ajudar o/a *coachee* a avançar?

Que identidades, histórias ou mentalidades desafiam os seus hábitos de *coaching*?

- ☒ Como reage quando um/a *coachee* resiste à reflexão ou demonstra desmotivação?
- ☒ Existem narrativas dos *coachees* que o/a deixam desconfortável? E porquê?

De que forma os seus preconceitos podem surgir subtilmente nas ferramentas, na linguagem ou no ritmo das sessões?

- ☒ Assume automaticamente interesse técnico com base no desempenho?
- ☒ É, inconscientemente, mais diretivo/a com *coachees* que duvidam de si mesmos?

O que aprendeu ao acompanhar alguém muito diferente de si?

- ☒ O que adaptou ou repensou com base nessa experiência?
- ☒ Como é que tal transformou a sua perceção do que é "crescimento" ou "sucesso"?

Como apoia *coachees* que avançam lentamente, retrocedem ou evitam tomar decisões?

- ☒ Que estratégias o/a ajudam a manter a paciência e o apoio durante essas fases?
- ☒ Como reestrutura o progresso em jornadas não lineares?

Secção 4. Que perguntas posso usar para orientar raparigas e mulheres em cada fase?



Esta secção disponibiliza um catálogo prático de perguntas de *coaching*, alinhadas com cada fase da metodologia *STEAM*. As perguntas foram concebidas para estimular a reflexão, revelar a identidade e promover conversas de *coaching* inclusivas e sensíveis às questões de género, em contextos *STEM-TVET*.

4.1. Comece por si

Reflexão geral

- ☒ O que faz sentir-se mais você mesma?
- ☒ Consegue descrever um momento em que se sentiu orgulhosa, não pelo resultado, mas pelo esforço?
- ☒ Que história partilharia para ajudar alguém a compreendê-la melhor?
- ☒ Quando é que se sente mais concentrada ou absorvida em algo?
- ☒ O que gosta de fazer sozinha e que a faz sentir-se forte?
- ☒ Como se apresentaria se não pudesse mencionar o seu percurso académico?

Contextos específicos de STEM-TEVET

- ☒ Já teve algum momento em que gostou de resolver um problema ou construir algo?
- ☒ Que tipo de perguntas faz nas aulas? E quais evita fazer?
- ☒ Quando é que sente curiosidade, mesmo sem certezas?
- ☒ Que tarefas escolares a fazem perder a noção do tempo?
- ☒ Já consertou ou descobriu algo sem instruções?
- ☒ Que tópicos ou ferramentas despertam a sua curiosidade, mesmo que ainda não os tenha experimentado?

Exploração sensível ao género

- ☒ Quando é que se sentiu "deslocada" num ambiente de aprendizagem? E porquê?
- ☒ Que ideias sobre *STEM* absorveu da família, meios de comunicação ou professores?
- ☒ O que seria necessário para se sentir parte da área *STEM*?
- ☒ Para quem acha que o *STEM* é "destinado"? De onde vem essa ideia?
- ☒ O que teria de mudar para o *STEM* ser mais atrativo para raparigas como você?
- ☒ Alguém já a subestimou? Como se sentiu?
- ☒ Que tipo de apoio a ajuda a falar quando se sente insegura?
- ☒ O que a ajudaria a sentir-se vista e compreendida num espaço de aprendizagem *STEM*?

4.2. Pontos fortes

Reflexão geral

- ☒ Em que é naturalmente boa, mesmo sem dar conta?
- ☒ Que tipo de elogios se lembra de ter recebido?
- ☒ Em que é que os seus amigos ou familiares confiam em si?
- ☒ O que lhe é fácil, mas que outras pessoas consideram difícil?
- ☒ O que a faz sentir-se orgulhosa, mesmo que ninguém note?
- ☒ Quando é que sente que está "no seu elemento"?

Contextos específicos de STEM-TVET

- ☒ Já ajudou alguém a compreender algo técnico?
- ☒ Que tarefas técnicas consegue fazer com facilidade?
- ☒ Quando é que usou a persistência para resolver um problema?
- ☒ Alguma vez melhorou algo ou simplificou um processo?
- ☒ Que tarefas técnicas ou práticas gosta de repetir?
- ☒ Gosta de explicar como funcionam as coisas? Quais?

Exploração sensível ao género

- ☒ Os seus pontos fortes já foram ignorados ou desvalorizados? Porquê?
- ☒ Que qualidades suas considera importantes para o *STEM*, mesmo que os outros não o reconheçam?
- ☒ Como descreveria os seus pontos fortes se não tivesse receio de parecer "demasiado" ou "insuficiente"?
- ☒ Quando é que sente pressão para se comportar de certa forma, especialmente em ambientes técnicos?
- ☒ Alguma vez guardou ideias por receio da forma como seriam recebidas?
- ☒ Como é que os seus pontos fortes ajudaram outras pessoas, mesmo sem se dar conta?
- ☒ Que mensagens já recebeu sobre ser "demasiado" ou "insuficiente"?
- ☒ O que começou recentemente a valorizar em si mesma?

4.3. Explore STEAM

Reflexão geral

- ☒ Que tipo de futuro a entusiasma, mesmo que pareça distante?
- ☒ Que questões ou causas são importantes para si?
- ☒ Se pudesse criar o trabalho dos seus sonhos, o que incluiria?
- ☒ Que tipo de problemas gostaria de ajudar a resolver?
- ☒ Onde acredita que as suas ideias poderiam fazer a diferença?
- ☒ Que temas gosta de explorar, mesmo fora da escola?

Contextos específicos de STEM-TVET

- ☒ Conhece alguém que trabalhe em *STEM*? O que admira (ou não) nessa pessoa?
- ☒ Como acha que a tecnologia poderia ser usada na sua comunidade?
- ☒ Como usaria a sua criatividade num ambiente científico ou tecnológico?
- ☒ Se pudesse acompanhar alguém em *STEM*, quem escolheria e porquê?
- ☒ Que tipo de inovação ou invenção gostaria de integrar?

Exploração sensível ao género

- ☒ Quando imagina um profissional de *STEM*, quem visualiza? Onde se vê nesse cenário?
- ☒ Como se sente por ser "a única rapariga" numa sala? Que tipo de apoio seria útil?
- ☒ O que seria necessário para se sentir parte do *STEM*?
- ☒ Já pensou: "Pessoas como eu não fazem isso"? De onde vem essa ideia?
- ☒ O que a ajudaria a manter-se fiel a si mesma enquanto segue o *STEM*?
- ☒ Que mudanças gostaria de ver nos espaços *STEM*?
- ☒ Quem a inspira, mesmo fora da ciência ou tecnologia?
- ☒ Como é que o *STEM* poderia ser mais inclusivo ou imaginativo?

4.4. Ativar a agência

Reflexão geral

- ☒ Qual é o pequeno passo que poderia dar esta semana para avançar?
- ☒ Que decisão lhe parece empolgante? E qual parece mais segura?
- ☒ Quando foi a última vez que fez algo corajoso, mesmo que imperfeito?
- ☒ Quando se sente no controlo do seu tempo ou energia?
- ☒ O que a ajuda a decidir quando está num impasse?
- ☒ O que aprendeu sobre a forma como trabalha melhor?

Contextos específicos de STEM-TVET

- ☒ Que percurso ou formação em *STEM* a interessa? E o que a impede de avançar?
- ☒ Como gostaria de desenvolver as suas competências (práticas, por projetos, académicas)?
- ☒ Que ambientes técnicos a fazem sentir-se energizada? E quais a esgotam?
- ☒ Existe algum tópico ou ferramenta *STEM* que gostaria de explorar, mas ainda não experimentou?
- ☒ Que atividade técnica gostaria de experimentar, só pela diversão?
- ☒ Como poderia testar um percurso antes de se comprometer totalmente?

Exploração sensível ao género

- ☒ Como falaria por si num espaço onde a sua voz ainda não foi ouvida?
- ☒ Como seria escolher um caminho inesperado? E como proteger essa decisão?
- ☒ Quem gostaria de ter ao seu lado no próximo passo?
- ☒ Que parte da sua identidade quer levar consigo à medida que avança?
- ☒ O que a manteve motivada quando as coisas se tornaram difíceis?
- ☒ Quando se surpreendeu ao seguir a sua intuição?
- ☒ Que permissão precisa de dar a si mesma?
- ☒ O que significa para si "traçar o seu próprio caminho"?

4.5. Avançar

Reflexão geral

- ☒ O que aprendeu sobre si durante este processo?
- ☒ Que crença tem agora que antes não tinha?
- ☒ Se o seu "eu" do passado a visse hoje, o que diria?
- ☒ O que diria a alguém que está a começar a sua jornada em *STEM*?
- ☒ De que parte do seu crescimento se orgulha mais?
- ☒ O que gostaria de lembrar sobre si nos dias difíceis?

Contextos específicos de STEM-TVET

- ☒ Como fala hoje sobre as suas competências ou interesses, em comparação com o início?
- ☒ De que forma já está a viver a sua identidade *STEM*?
- ☒ O que fará para se manter ligada ao que é importante na sua aprendizagem?
- ☒ Como se sente agora que é vista como uma "pessoa *STEM*"?
- ☒ Que histórias ou pontos fortes relacionados com *STEM* colocaria num portefólio pessoal?
- ☒ Como pode celebrar o seu progresso de forma significativa?

Exploração sensível ao género

- ☒ Como mudou a sua visão sobre as mulheres em *STEM*?
- ☒ Que história gostaria que os outros ouvissem sobre alguém como você?
- ☒ Que parte da sua identidade a ajuda a manter-se em espaços onde ainda é sub-representada?
- ☒ Que conselho daria à sua versão mais jovem sobre *STEM* ou autoconfiança?
- ☒ Que tipos de espaços ou equipas gostaria de integrar no futuro?
- ☒ O que a faria sentir-se apoiada no próximo passo?
- ☒ O que significa para si "sucesso" neste momento?
- ☒ Como continuará a utilizar a sua voz, mesmo quando isso parecer arriscado?

Secção 5. Como posso planear e ministrar sessões eficazes de *coaching* em STEAM?



Esta secção fornece a base prática para o planeamento das sessões, disponibilizando ferramentas, modelos e recursos reflexivos que ajudam os *coachees* a passar da intenção à execução no mundo real.

5.1. Que ferramentas me ajudam a planejar as sessões de *coaching* em cada fase?

Nesta secção, o *coach* encontra ferramentas de planeamento específicas para cada fase da jornada de *coaching* STEAM, que o apoiam na estruturação, condução e acompanhamento das sessões. Estes modelos são flexíveis e devem ser adaptados ao estilo do *coach*, às necessidades do *coachee* e ao contexto de cada sessão.

☑ Ferramenta 1. Modelo de acordo de *coaching* (Contrato de *Coaching*)

Utilize esta ferramenta para estabelecer expectativas e limites claros com o *coachee* no início da jornada. Reveja este acordo em conjunto antes da primeira ou segunda sessão. Pode criar adições em conjunto, conforme necessário. Adapte o tom e a linguagem para contextos com jovens ou ambientes informais.

☑ Ferramenta 2. Modelo de planeamento de sessão de *coaching*

Utilize este modelo para estruturar uma sessão alinhada com uma fase específica do modelo STEAM. Preencha uma linha por fase para clarificar os objetivos, atividades, materiais e possíveis desafios. Esta ferramenta ajuda a manter a coerência e continuidade ao longo do arco de *coaching*.

☑ Ferramenta 3. Registo da sessão

Utilize esta ferramenta para registar o foco de cada sessão, acompanhar o progresso do/a *coachee* e refletir sobre a sua própria postura enquanto *coach*. Preencha o registo imediatamente após cada sessão. Pode utilizá-lo para identificar padrões, planejar a sessão seguinte e apoiar supervisões.

Acordo de *coaching* entre

[Nome do *coach*] e [Nome do *coachee*]

Objetivo do *coaching*:

Apoiar a reflexão, o crescimento pessoal e a tomada de decisões informadas no contexto da aprendizagem e da identidade *STEM/TVET*.

Duração e frequência:

As sessões terão lugar [X] vezes ao longo de [X] semanas/meses.

O que esperar:

O *coach* compromete-se a:

- Oferecer um espaço seguro e sem julgamentos
- Utilizar ferramentas estruturadas para apoiar a sua jornada
- Manter os debates e as conversas confidenciais (exceto quando a segurança estiver em risco)

O *coachee* compromete-se a:

- Participar de forma aberta e honesta
- Comparecer pontualmente às sessões
- Refletir entre as sessões utilizando as ferramentas fornecidas

Cláusula de confidencialidade (opcional):

Toda a informação partilhada permanecerá confidencial, exceto se existir risco identificado para a segurança ou bem-estar.

Assinaturas

Coach: _____ Data: _____

Coachee: _____ Data: _____

Planeamento da sessão de *coaching*

	Objetivo da sessão	Atividades e ferramentas	Notas e ajustes do <i>coach</i>
S			
T			
E			
A			
M			

Registo da sessão

<i>Coach:</i>	<i>Coachee:</i>
Sessão n.º, data:	Fase STEAM:

Principais tópicos debatidos

Observações notáveis/mudanças de comportamento

Reflexão do *coach*

Acompanhamento planeado/próximos passos

Questões/preocupações a monitorizar

5.2. Como posso apoiar os *coachees* a refletir sobre o seu progresso?

Esta secção fornece ferramentas centradas nos *coachees* que promovem a aprendizagem reflexiva, o *insight* emocional e o desenvolvimento da identidade ao longo da jornada de *coaching* STEAM. Estes recursos podem ser utilizados durante ou entre sessões e devem ser adaptados à idade, ao estilo de *coaching* e ao ambiente de aprendizagem.

☑ Ferramenta 4: Registo das sessões do *coachee*

Para ajudar os *coachees* a acompanhar as sessões, os tópicos explorados, os momentos-chave e as reflexões ao longo do tempo. Promove a continuidade e a autonomia, especialmente em percursos mais longos ou com objetivos de formação específicos.

☑ Ferramenta 5: Folha de reflexão do *coachee*

Para ajudar os *coachees* a capturar *insights* importantes, conclusões e próximos passos imediatamente após uma sessão de *coaching*. Estimula a pausa, o processamento emocional e a reflexão autodirigida através de escrita, desenho ou *prompts* verbais.

☑ Ferramenta 6: Planeador de ações do *coachee*

Para ajudar os *coachees* a dividir os seus objetivos em etapas geríveis ao longo do tempo, acompanhar o seu progresso e manter-se responsáveis ao longo da jornada de *coaching* STEAM.

☑ Ferramenta 7: Modelo de diário reflexivo

Para apoiar uma reflexão pessoal mais profunda e o processamento emocional entre as sessões. Incentiva os *coachees* a explorar dúvidas, *insights* ou afirmações no seu próprio ritmo e com a sua própria voz.

☑ Ferramenta 8: Sugestão para visualização do futuro

Para ajudar os *coachees* a imaginar e descrever a versão de si mesmos que aspiram ser na aprendizagem ou no trabalho. Apoia a definição de identidade e objetivos de longo prazo.

☑ Ferramenta 9: *Prompt de reescrita*

Para apoiar os *coachees* a reescrever crenças limitantes ou narrativas internas em torno de STEM e identidade. Ajuda a transformar “não consigo” em “estou a tornar-me”.

☑ Ferramenta 10: Indicador de confiança em forma de semáforo

Para oferecer uma autoavaliação rápida da confiança, prontidão ou dúvida usando sinais vermelho-amarelo-verde. Incentiva a consciência emocional e a autorregulação.

☑ Ferramenta 11: Esboço da linha do tempo do progresso

Para ajudar os *coachees* a mapear visualmente a sua jornada, anotando pontos de viragem importantes, contratempos ou mudanças de identidade. Útil para refletir sobre o crescimento e planear ações futuras.

☑ Ferramenta 12: Lista de verificação de autoavaliação baseada em fases

Para permitir que os *coachees* reflitam sobre o seu progresso, confiança e mentalidade no final de cada fase STEAM. Apoia a transição para a próxima etapa com clareza.

☑ Ferramenta 13: Instantâneo da identidade STEM

Para ajudar os *coachees* a articular como se veem em relação ao STEM em diferentes pontos da jornada. Acompanha as mudanças na autoperceção e no sentimento de pertencimento.

Registo da secção do *coachee*

<i>Coach:</i>	<i>Coachee:</i>
Data da sessão:	

Principais conclusões

--

Desafios enfrentados

--

Estratégias debatidas

--

Ações a implementar

Anote aqui o que pretende experimentar, praticar ou explorar após esta sessão.

Utilize o modelo *Plano de ação do coachee* para esboçar quando e como dará cada passo.

--

Perguntas para exploração adicional

--

Folha de reflexão do *coachee*

Data da sessão:	Fase de <i>coaching</i> (STEAM):
O que se destacou para mim hoje?	

Um desafio que notei ou identifiquei:

--

Do que me orgulho (feito grande ou pequeno):

--

O que quero tentar ou explorar a seguir:

--

Plano de ação do coachee



Liste as suas ações (com base nas ideias ou objetivos da sessão) e, em seguida, marque as semanas em que planeia trabalhar em cada uma delas. Adicione notas ou marcas de verificação para acompanhar a conclusão.

Passo de ação	Semana 1 Data:	Semana 2 Data:	Semana 3 Data:	Status/Notas
Ex: Entrevistar um modelo a seguir na área STEM				Agendado para a semana 2
Ex: Escrever um diário sobre confiança				Em andamento

(adicione mais linhas)

Dicas para os coachees	Dicas para os coachees
☑ Utilize o Plano durante a fase "Ativar a agência" ou "Seguir em frente". ☑ Crie o plano em conjunto com base no que é mais importante para o coachee. ☑ Deixe espaço para ajustes com base no ritmo, contexto de vida ou mudanças de interesse.	☑ Pode sombrear, assinalar com um "✓" ou marcar com outros símbolos/cores as semanas em que planeia agir. Utilize "Status/Notas" para refletir sobre o que aconteceu.

Diário reflexivo



Utilize esta página do diário quando algo importante acontecer: uma descoberta, dúvida ou decisão.

Hoje estou a pensar sobre:

Como me senti esta semana em relação a STEM, à aprendizagem ou a mim:

Algo que me surpreendeu ou desafiou:

O que quero guardar deste momento:

Uma pergunta sobre o meu futuro

Visualização do meu futuro



Utilize formatos criativos: escreva, desenhe, faça mapas mentais. Comece com imaginação, não com limitações.

Imagine-se daqui a cinco anos...

Onde está?

No que está a trabalhar ou a aprender?

Como se sente quando fala sobre o seu trabalho?

O que a ajudou a chegar até aqui?

O que diria ao seu eu mais jovem agora?

Que passos vai dar para alcançar a versão dos seus sonhos? Esboce ações concretas utilizando o planeador de ações do *Coachee*.

Prompt de reescrita



Utilize durante as primeiras sessões ou momentos de dúvida

Uma crença que tenho sobre mim ou sobre STEM é:

De onde acho que essa crença veio:

Como essa crença me impediu de avançar:

Uma nova história que quero contar sobre mim é:

Uma pequena ação que está alinhada com a minha nova história:

Indicador de confiança em forma de semáforo



Utilize antes/depois das sessões ou ao verificar a motivação

Escolha uma cor que reflita como se sente hoje:

Data



Sem confiança

☐

Incerto, misto

☐

Confiante e pronto

☐

O que a fez sentir-se assim hoje?

O que a ajudaria a avançar uma cor?

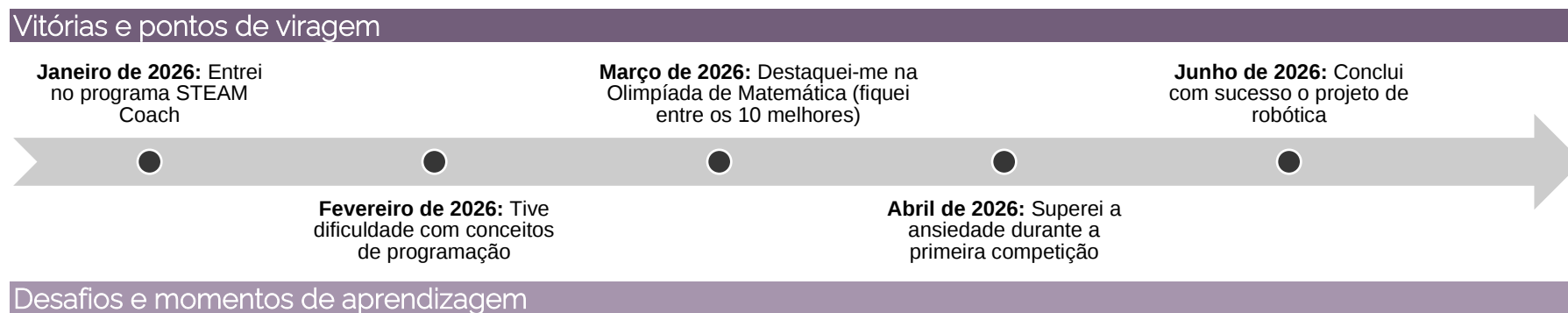
O que já está a funcionar?

Esboço de linha do tempo do progresso



Desenhe uma linha horizontal. Marque pontos de viragem importantes, vitórias, dúvidas e momentos de aprendizagem

Exemplo:



Ponto de partida:
Onde estava no início?

Marcos ao longo do caminho:
Que momentos, decisões ou reflexões se destacam?

Onde estou agora:

Do que me orgulho nesta jornada:

Próximo passo que quero dar (utilize o planeador do *coachee* para dar passos concretos para o alcançar)

Listas de verificação de autoavaliação por fases



Utilize esta lista de verificação em conjunto com o seu coach ou de forma independente

Fase STEAM concluída

O que aprendi ou explorei:

- ☐ Descobri algo novo sobre mim
- ☐ Tomei uma pequena decisão ou fiz uma pequena mudança
- ☐ Enfrentei um desafio e continuei em frente
- ☐ Encontrei apoio ou validação
- ☐ Tentei algo fora da minha zona de conforto

Quão pronta me sinto para seguir em frente?

- ☐ Ainda não — preciso de mais tempo
- ☐ Um pouco — ainda estou a pensar
- ☐ Pronto — Vamos lá!

Algo que vou levar comigo:

Instantâneo da identidade STEM



Preencha esta folha três vezes durante o processo de coaching

Data

Sessão:

O que STEM significa para mim neste momento?

Vejo-me em STEM? Porquê ou por que não?

Que tipo de trabalho ou aprendizagem me entusiasma mais?

O que mudou desde a última vez que preenchi esta folha?

5.3. Como posso antecipar e responder aos riscos do *coaching* de forma eficaz?

Aqui, o *coach* pode encontrar uma ferramenta de planeamento para identificar e responder a riscos comuns do *coaching*, tais como resistência emocional, desmotivação ou perda de confiança, especialmente ao apoiar uma rapariga ou mulher que está a navegar em ambientes STEM-TVET. Esta ferramenta ajuda o *coach* a reconhecer sinais precoces e a aplicar estratégias de mitigação sensíveis ao género de forma estruturada e ponderada.

☒ Ferramenta 14: Planeador de riscos e respostas de mitigação do *coaching*

Utilize esta ferramenta para identificar riscos potenciais (por exemplo, baixa confiança, ameaça de estereótipos, desmotivação repentina) e delinear estratégias proativas. Apoia os *coachs* a refletir sobre o tom emocional de cada fase, antecipar as necessidades dos coachees e permanecer responsivos em vez de reativos. Esta ferramenta pode ser preenchida antes de uma sessão ou utilizada após uma sessão desafiante, para avaliar e ajustar a abordagem.

Planeador de *coaching* para riscos e respostas de mitigação

S Fase 1: Comece por si mesmo

Risco	Estratégia de mitigação
O <i>coachee</i> reprime ou minimiza tensões de identidade	☑ Normalizar inícios lentos. Enfatizar: "Decide quanto e quando partilhar." ☑ Utilizar ferramentas de <i>coaching</i> relacional. ☑ Fazer perguntas reflexivas: "De onde vem essa crença?"
Crenças superficiais dominam (ex.: "Não sou uma pessoa de tecnologia")	☑ Introduzir narrativas alternativas através de modelos ou histórias de casos.
O <i>coach</i> reforça o pensamento binário	☑ Evitar enquadrar a identidade como "isto ou aquilo". Afirmar papéis híbridos: "Pode ser lógica e criativa: as áreas <i>STEM</i> precisam de ambos." ☑ Validar gentilmente a resistência: "É normal sentir-se insegura sobre isso."
Retraimento emocional ou evasão	☑ Oferecer metáforas ou ferramentas não verbais (desenho, linhas do tempo, símbolos).

T Fase 2: Identifique os pontos fortes

Risco	Estratégia de mitigação
O <i>coachee</i> minimiza os seus pontos fortes ou redireciona os elogios	☑ <i>Afirmar qualidades específicas observadas:</i> "Notei que é muito persistente — vamos explorar isso." ☑ <i>Utilizar ferramentas em terceira pessoa:</i> "O que diria o seu melhor amigo que faz muito bem?"
Apenas são mencionados pontos fortes académicos	☑ <i>Ampliar a definição:</i> "Ser boa ouvinte ou organizada também é relevante no <i>STEM</i>."
Os pontos fortes parecem desligados da relevância para <i>STEM</i>	☑ <i>Relacionar com contextos técnicos:</i> "A resolução de problemas é essencial na programação, no design e no diagnóstico."
O <i>coach</i> reforça, sem querer, o pensamento deficitário	☑ <i>Reformular narrativas baseadas na comparação:</i> "Vamos focar no que já funciona, não no que está em falta."

E Fase 3: Explore STEAM

Risco

O *coachee* expressa desinteresse pelas áreas *STEM*

Estereótipos limitadores surgem (ex.: "STEM é só para génios")

O *coach* fornece demasiada informação ou orienta em excesso

A exploração parece desligada da identidade pessoal

Estratégia de mitigação

- ☑ Investigar o desinteresse: "O que significa *STEM* para si neste momento?"
- ☑ Reintroduzir *STEM* com abordagens criativas ou centradas no impacto humano.
- ☑ Utilizar exemplos reais de mulheres diversas na tecnologia, *design* e engenharia.
- ☑ Deixar a curiosidade do *coachee* conduzir a sessão: "Sobre o que gostaria de saber mais?"
- ☑ Ligar *STEM* aos valores do *coachee*: "Com que causas ou questões se identifica? Como pode o *STEM* fazer parte da solução?"

A Fase 4: Ativar a agência

Risco

O *coachee* define objetivos muito vagos ou genéricos

O medo de falhar bloqueia o compromisso

Pressão externa influencia os objetivos

O *coach* pressiona demasiado para agir

Estratégia de mitigação

- ☑ Aplicar perguntas do modelo *GROW*: "Qual seria um próximo passo concreto que gostaria de experimentar?"
- ☑ Identificar o medo: "O que significaria para si se não funcionasse?"
- ☑ Dividir os objetivos em micro etapas e reforçar a confiança gradualmente.
- ☑ Redirecionar para a motivação intrínseca: "Que parte deste objetivo é realmente sua?"
- ☑ Pausar para refletir: "De que tipo de apoio precisa antes de avançar?"

M Fase 5: Avançar

Risco

O *coachee* perde motivação ou confiança

Expetativas irrealistas em relação ao sucesso

O *coach* celebra marcos alcançados sem verificar sustentabilidade

O *coachee* afasta-se da identidade *STEM* após o primeiro obstáculo

Estratégia de mitigação

- ☑ Normalizar contratempos: "É comum haver obstáculos; isso não invalida o seu progresso."
- ☑ Retomar sucessos anteriores para fortalecer a autoconfiança.
- ☑ Recentrar na aprendizagem, não no resultado: "Do que se orgulha por ter tentado, mesmo que não tenha corrido como esperado?"
- ☑ Fazer perguntas reflexivas: "O que a ajudou a manter-se motivada até aqui? O que poderá ser um desafio agora?"
- ☑ Reforçar os pontos fortes e o propósito: "Isto não a define; ajuda-a a evoluir."
- ☑ Utilizar o diário reflexivo para processar e renovar o compromisso.

Tabela sugerida para planeamento de riscos:

- ☑ Utilize a coluna "Sinal do *coachee*" para anotar sinais subtis, não apenas grandes reações.
- ☑ Faça sempre uma pausa para perguntar: *este comportamento tem origem na segurança, na identidade ou nas crenças?*
- ☑ Revisite o seu plano de mitigação após a implementação para ver o que mudou.
- ☑ Se necessário, utilize este formulário para apoiar a supervisão entre pares ou conversas de *coaching*.

Fase STEAM	Risco potencial	Sinal do <i>coachee</i> (palavras, tom, linguagem corporal)	Resposta imediata do <i>coach</i>	Estratégia de mitigação planeada (próxima sessão ou a longo prazo)	Pode estar relacionado a normas de género ou lacunas na identidade STEM?	É necessário escalar/acompanhar?

(adicione mais linhas quando necessário)

Secção 6. Como acompanhar o progresso e avaliar o impacte no *coaching* STEAM?



Esta secção fornece ferramentas para apoiar a reflexão contínua, o alinhamento de objetivos e o *feedback* de desenvolvimento nas relações de *coaching*. Concebidos para utilização tanto pelo *coachee* como pelo *coach*, estes recursos ajudam a visualizar o crescimento, a revelar mudanças de mentalidade e a reforçar a responsabilização ao longo da jornada STEAM.

6.1. Como posso verificar o progresso nas fases STEAM?

Esta parte do *manual* disponibiliza ferramentas para apoiar os *coaches* na monitorização do desenvolvimento, recolha de *feedback* significativo e compreensão das mudanças na identidade dos *coachees*, especialmente à medida que evoluem em termos de confiança, expressão e autoperceção no contexto *STEM*.

☑ Ferramenta 15: Lista de verificação do progresso da fase STEAM

Para ajudar o *coach* a verificar o progresso do *coachee* no final de cada fase do STEAM. Incentiva uma revisão estruturada do crescimento, pontos fortes e necessidades restantes, com foco na confiança, conexão e prontidão para a ação. Para ser usado no final de cada fase do STEAM como uma ferramenta de reflexão e planeamento. O *coach* e o *coachee* podem preenchê-lo juntos ou separadamente e, em seguida, comparar as notas. O *coach* pode usar esta ferramenta em conjunto com a Ferramenta 13: Instantâneo da identidade STEM) para uma revisão mais aprofundada.

☑ Ferramenta 16: Formulário de *feedback* do *coachee*

Para recolher *feedback* honesto e inclusivo do *coachee* sobre a experiência de *coaching*. Ajuda o *coach* a refletir sobre o que funcionou, o que precisa de ser melhorado e o quanto o *coachee* se sentiu apoiado, utilizando uma linguagem acessível e fácil de compreender para o *coachee*.

☑ Ferramenta 17: Registo de reflexão sobre identidade e mentalidade

Para ajudar o *coach* e o *coachee* a reconhecer mudanças na identidade, autoperceção e confiança emocional ao longo da jornada de *coaching*. Esta ferramenta foca no crescimento interno, não apenas em marcos visíveis. Utilize-a em dois a três pontos durante o *coaching* (por exemplo, início, meio e fim). Peça aos *coachees* para visitar e refletir sobre o seu crescimento ao longo do tempo.

Lista de verificação do progresso da fase STEAM

Fase	Sinto-me mais... (Coachee)	Sim ✓	Talvez ?	Ainda não X	Notas/Evidências
S	consciente de quem sou e do que me interessa				
T	confiante em descrever o que sou bom a fazer				
E	aberto a novos futuros em STEM que refletem quem sou				
A	pronto para tomar pequenas decisões significativas				
M	consciente de como mudei e para onde quero ir				

Formulário de *feedback* do *coachee*

1. Quão apoiado se sentiu durante as sessões de *coaching*?

- ☐ Muito apoiado
- ☐ Bastante apoiado
- ☐ Neutro
- ☐ Não muito apoiado
- ☐ Não apoiado

2. O *coaching* ajudou-o a sentir-se mais confiante em relação aos seus objetivos de aprendizagem ou carreira?

- ☐ Sim, definitivamente
- ☐ Um pouco
- ☐ Não muito
- ☐ De forma alguma
- ☐ Não tenho a certeza

3. Compreendeu com clareza o objetivo das atividades de *coaching*?

- ☐ Sempre
- ☐ Na maioria das vezes
- ☐ Às vezes
- ☐ Raramente
- ☐ De todo

4. As sessões foram respeitosas e inclusivas em relação à sua identidade e valores?

- ☐ Sim
- ☐ Na maioria das vezes
- ☐ Não tenho a certeza
- ☐ Não muito

5. Recomendaria o *coaching* a alguém em uma situação semelhante?

- ☐ Sim
- ☐ Talvez
- ☐ Não

5. Quais partes do *coaching* foram mais úteis para si?

(Escreva a sua resposta aqui)

6. O que sugeriria para melhorar o *coaching*?

(Escreva a sua resposta aqui)

7. Três palavras para descrever como se sente após esta experiência:

(Escreva a sua resposta aqui)

Registo de reflexão sobre identidade e mentalidade

Declaração	Início	Ponto médio	Final	Notas/Evidências
Acredito que a minha voz é importante				
Consigo descrever-me através de caraterísticas positivas ou pontos fortes				
Vejo um lugar para mim em STEM ou na educação técnica				
Confio em mim para tomar pequenas decisões significativas				
Sinto-me mais capaz de me expressar ou fazer perguntas				
Mudei a forma como penso sobre quem sou e o que posso fazer				

Dica do *coach*: utilize a linguagem do *coachee*. Permita diferentes formas de resposta (desenhos, histórias, áudio).

Secção 7. Como é que as minhas ações de *coaching* se alinham com as competências profissionais?



Esta secção ajuda os *Coaches* STEAM a conectar a sua prática ao quadro formal de competências desenvolvido no WP2. Apoia a reflexão sobre a prontidão, as necessidades de desenvolvimento e os próximos passos, garantindo que o *coaching* não seja apenas impactante, mas também profissionalmente fundamentado.

7.1. Quais as competências do *coach* que são ativadas em cada fase do Modelo STEAM?

Matriz de competências por fase

Fase do <i>Coaching</i> STEAM	Áreas de competência ativadas (CA) do perfil do <i>coach</i> STEAM
S - Começar por si mesmo	CA2: Ensino e comunicação — construir confiança, adaptar-se ao contexto dos formandos
	CA3: Inclusão e sensibilidade de género — desafiar estereótipos, garantir equidade
	CA4: Competência cultural — respeitar a diversidade, criar pertença
T - Identificar pontos fortes	CA2: Ensino e comunicação — afirmar com <i>feedback</i> adaptado
	CA5: Resolução de problemas e pensamento crítico — apoiar raciocínio baseado nos pontos fortes
	CA6: Criatividade e inovação — reconhecer talentos diversos e pensamento original
E - Explorar STEAM	CA1: Especialização em <i>STEAM</i> — apoiar a integração em contextos reais
	CA7: Colaboração e facilitação — consolidar experiências de equipa/projeto
	CA8: Tecnologia e avaliação — monitorizar resultados e adaptar planos
A - Ativar a agência	CA5: Resolução de problemas e pensamento crítico — apoiar ação autodirigida
	CA7: Colaboração e facilitação — apoiar decisões de forma colaborativa
	CA8: Tecnologia e avaliação — utilizar ferramentas de planeamento, acompanhamento e <i>feedback</i>
M - Avançar	CA1: Especialização em <i>STEAM</i> — apoiar a integração em contextos reais
	CA7: Colaboração e facilitação — consolidar experiências de equipa/projeto
	CA8: Tecnologia e avaliação — utilizar ferramentas de planeamento, acompanhamento e <i>feedback</i>

Como utilizar a matriz de competências por fase

Esta matriz foi concebida para ajudar os *coaches* STEAM a ver claramente como cada fase do processo de *coaching* ativa competências profissionais específicas do perfil do Coach STEAM. Serve tanto como ferramenta orientadora, quanto como espelho reflexivo, apoiando não apenas no planeamento das ações de *coaching*, mas também na avaliação da sua própria preparação e áreas de crescimento.

Ao rever a matriz:

Olhe horizontalmente para explorar como as suas competências e conhecimentos se alinham com cada fase da jornada de *coaching*, desde a autoexploração até à ação sustentada.

Observe os padrões. Por exemplo, as fases iniciais (S-T) dependem mais de competências interpessoais, culturais e sensíveis ao género, enquanto as fases posteriores (A-M) exigem facilitação, tomada de decisões e planeamento apoiado pela tecnologia.

Utilize esta ferramenta para autoavaliações: em quais áreas de competência se sente mais forte? Quais são as que precisam de mais desenvolvimento? Essa consciência pode ajudá-lo a identificar oportunidades adequadas de CPD (Desenvolvimento Profissional Contínuo).

Partilhe a matriz com colegas ou supervisores como ponto de partida para conversas sobre mentoria, supervisão ou planeamento institucional.

Em última análise, esta matriz garante que a sua prática de *coaching* não é apenas empática e inclusiva, mas também profissionalmente fundamentada num conjunto coerente de competências. Permite-lhe crescer ao lado dos seus *coachees*, como profissional reflexivo, líder inclusivo e agente de mudança nos ecossistemas STEM-TVET.

7.2. Como posso avaliar a minha preparação para formar neste modelo?

Esta ferramenta ajuda os *coaches* STEAM a refletir sobre a sua confiança e preparação para apoiar os *coachees* em cada fase do modelo.

Instruções: Para cada afirmação, classifique o seu nível de confiança:

1 - Não estou nada confiante | 2 - Estou um pouco confiante | 3 - Estou confiante | 4 - Estou muito confiante

FASE DE COACHING STEAM: AFIRMAÇÃO DE AUTOAVALIAÇÃO		AVALIE DE 1 A 4
S – Comece por si		
Crio um espaço psicologicamente seguro para raparigas partilharem as suas histórias		
Identifico crenças de género internalizadas e promovo reflexão crítica		
Aplico ferramentas narrativas para explorar identidade e apoiar a reescrita		
Demonstro sensibilidade cultural e adapto-me aos antecedentes dos formandos		
Ouço ativamente e sem julgamentos, permitindo que o <i>coachee</i> lidere o diálogo		
T – Traçar pontos fortes		
Ajudo <i>coachees</i> a descobrir pontos fortes que possam ter ignorado		
Reenquadro competências não técnicas como valiosas em <i>STEM</i>		
Utilizo ferramentas baseadas em memória ou narrativas para reforçar a confiança		
Relaciono pontos fortes com a resolução de problemas reais		
Recorro a métodos criativos (visuais, metáforas) para evidenciar talentos		
E – Explorar STEAM		
Apresento modelos diversos e inclusivos de profissionais <i>STEAM</i>		
Desafio estereótipos e abro caminhos interdisciplinares		
Relaciono áreas técnicas com valores pessoais dos formandos		
Torno <i>STEM</i> acessível através de exemplos criativos e aplicados		
Estímulo a exploração autónoma e percursos não lineares		
A – Ativar a agência		
Apoio <i>coachees</i> na definição de metas alinhadas com os seus valores		
Divido objetivos de longo prazo em micro etapas concretas		
Ajudo a gerir pressões externas (família, escola, cultura)		
Ajudo a cocriar planos de ação e estratégias adaptadas		
Utilizo ferramentas digitais para apoiar decisões e monitorização		
M – Avançar		
Apoio os formandos na celebração do seu crescimento pessoal e académico		
Facilito a consolidação de uma identidade positiva em <i>STEM</i>		
Preparo os <i>coachees</i> para transições educativas ou profissionais		
Estímulo a autoavaliação contínua e o uso do <i>feedback</i> para resiliência		
Relaciono os resultados do <i>coaching</i> com sustentabilidade a longo prazo		

Após concluir a autoavaliação: reflexão e acompanhamento

Utilize as suas autoavaliações como um trampolim para uma reflexão mais profunda e um crescimento intencional. O objetivo não é a perfeição, mas a consciência, a curiosidade e a melhoria contínua.

O que fazer a seguir:

Identifique as áreas com pontuação baixa (classificadas de 1 a 2):

- Indicam onde pode beneficiar do STEAM Coach CPDP ou de outro programa/apoio
- Destaque-as no seu mapa CPD pessoal

Procure padrões:

- Os seus pontos fortes estão agrupados em determinadas fases (por exemplo, começar por si)?
- Existem fases ou áreas de competência em que se sente consistentemente menos confiante?

Planeie os próximos passos:

- Com base nas suas prioridades, defina uma dois objetivos claros de CPD para os próximos três meses

Partilhe as suas reflexões:

- Utilize esta ferramenta numa sessão de mentoria entre pares ou supervisão de *coaching*
- Peça *feedback* ou troque recursos com outros coaches STEAM

Revisite esta ferramenta periodicamente:

- Utilize-a antes e depois de cada ciclo de CPD para acompanhar o seu desenvolvimento ao longo do tempo.
- Mantenha um portefólio de *coaching* ou um diário de reflexão para documentar o seu crescimento.

7.3. Quais são os meus próximos passos para o Desenvolvimento Profissional Contínuo (CPD)?

Tornar-se um *Coach STEAM* não é uma função estática; é uma prática em evolução. À medida que os *coachees* desenvolvem confiança, identidade e direção, a jornada de aprendizagem do *coach* também deve crescer em paralelo. O Desenvolvimento Profissional Contínuo (CPD) não se resume a adquirir novas técnicas: trata-se de aprofundar a reflexão, ampliar o impacto e garantir que o *coaching* continue a ser inclusivo, relevante e capacitador.

Esta secção descreve os próximos passos que pode dar para reforçar as suas competências e consciência nas áreas de competência do *Coach STEAM*.

1. Participar no Programa CPDP para *Coaches STEAM*

- Se está a iniciar a sua prática ou se a sua autoavaliação revelou áreas de incerteza, o programa estruturado STEAM Coach CPDP pode apoiar o seu desenvolvimento
- Explorar barreiras culturais e de género no contexto STEM-TVET
- Aprender estratégias de liderança inclusiva que reduzem preconceitos no *coaching*
- Praticar abordagens de *coaching* sensíveis às experiências vividas por formandos diversos
- Aceder a *workshops* e módulos práticos que ligam teoria à ação

2. Focar nas áreas prioritárias de desenvolvimento

Com base na sua autoavaliação de preparação, identifique uma ou duas áreas em que se sente menos confiante e comece uma aprendizagem direcionada. Exemplos de ações possíveis:

- Aprofundar conhecimentos em STEAM através de *webinars* ou atualizações sobre carreiras verdes
- Praticar *feedback* construtivo e culturalmente sensível
- Aprender mais sobre *coaching* inclusivo de género em grupos de aprendizagem entre pares
- Desenvolver competência cultural, refletindo sobre as suas próprias experiências e suposições
- Experimentar ferramentas criativas de *coaching* (metáforas, visualizações, modelos)
- Explorar plataformas digitais para apoio à decisão e autoavaliação dos *coachees*

3. Utilizar *prompts* reflexivos para aprendizagem contínua

A reflexão regular é uma ferramenta poderosa de crescimento. Após cada sessão, questione-se:

- O que observei na forma como o *coachee* reagiu a mim?
- Onde me senti confiante? Onde hesitei?
- Perdi uma oportunidade de desafiar estereótipos ou aprofundar a reflexão?
- Que competência utilizei? E qual teria sido mais útil?
- O que quero experimentar de forma diferente da próxima vez?

4. Participar (ou criar) um espaço de aprendizagem entre pares

- O *coaching* pode ser solitário, mas não precisa de o ser. Aprender com outros *coaches* pode trazer clareza, motivação e apoio
- Reunir-se mensalmente com outros *Coaches STEAM* para trocar práticas e experiências
- Criar uma pasta digital partilhada com ferramentas, reflexões e recursos
- Convidar um colega para observar uma sessão e dar *feedback*
- Praticar *co-coaching* ou simulações para testar novas abordagens

5. Tornar o CPD realista e significativo

- Respeitar o seu tempo: foque-se no que for útil, energizante e alinhado com os seus valores
- Começar com pequenas mudanças: podem ter grande impacto
- Reconhecer onde precisa de apoio e procurá-lo ativamente
- Rever a sua autoavaliação periodicamente para acompanhar o progresso
- Lembre-se: o seu crescimento como *coach* impacta diretamente no crescimento dos seus *coachees*

O Desenvolvimento Profissional Contínuo não é uma lista de verificação. É uma mentalidade. Ser *Coach STEAM* é comprometer-se com a inclusão, permanecer curioso e estar aberto a desafios. Quanto mais cresce, mais espaço cria para que outros também cresçam.