



**Motivational**<sup>TM</sup>  
**YouthMaps**

青少年激励图谱剖析报告

王子木

导师用报告

- 归属感
- 权力
- 知识

25 February 2023

龙外



## 报告内容

前言	3
九大激励因子	4
摘要	5
个人剖析	6
激励因子总结	6
分差	6
首要激励因子	7
第二大激励因子	8
第三大激励因子	9
最低激励因子	10
个人激励	11
目前的激励水平	11
前三大激励因子的满意度	11
激励行动计划	12
最后的思考	13

## 前言

孩子们天生就有巨大的内在驱动力（激励），这有助于他们成长和学习。然而，随着儿童从童年进入青春期，这种内驱力可能会减弱。内驱力或激励是影响一个人的成功和总体幸福感的关键要素，所以了解孩子受什么激励，将帮助你培养他们的动力并对他们的成功和幸福带来积极影响。

激励需求不是一个有意识的决定，而是源自你的自我认知、信念、期望和个性。就像我们的人生目标一样，我们不会编造这些激励但却可以意识到它们。

本剖析报告是基于刘对激励图谱问卷的回答，于2023年2月25日完成。

青少年激励图谱的起源是基于对人类动机的广泛研究，主要有三个来源：马斯洛的需求层次理论、沙恩的职业锚以及人格剖析工具九型人格。

激励图谱包括三个簇群，每个簇群都包含三个核心激励因子。这意味着，总共有九个核心激励因子。



通常情况下，其中三个属主导激励因子，但有时也会有所不同--可能会是两个，也有可能超过三个。在主导你的三个激励因子中，有一个是核心激励因子，你的工作必须满足它，才能让你实现真正的满意。识别出你的激励因子，并在工作中不断努力获得更多的能量，这一点非常重要。而且，你在工作中想要的东西，很可能也是你在生活中所想要的。因此，研究你的激励因子尤为重要。

## 九大激励因子

九大激励因子位于三个簇群中，如下图所示。



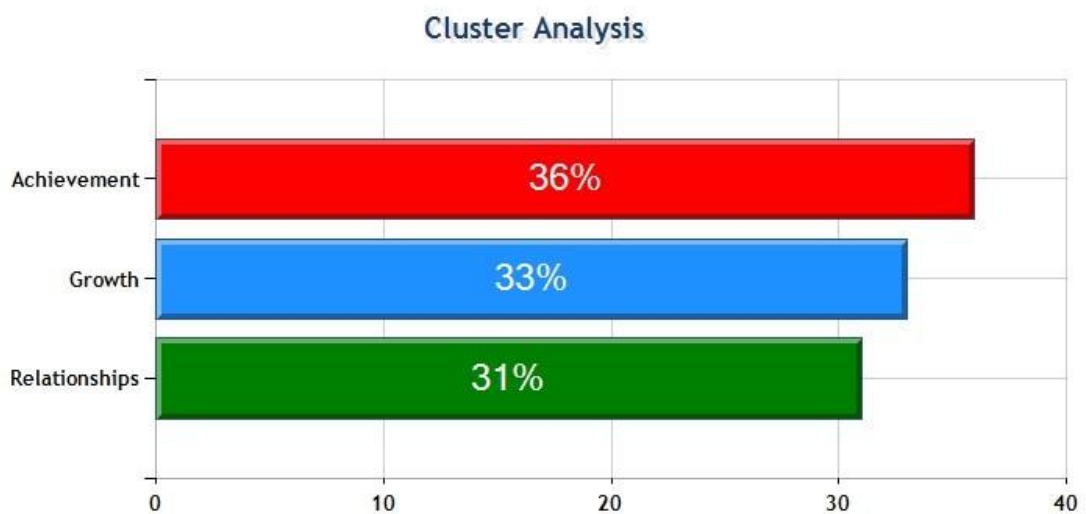
请阅读下一页以了解子木的激励倾向。

## 摘要

绝对强度图衡量的是每个激励簇群相对于其他两个簇群的重要程度。通过这个图表，你将会明白，对于在工作中，真正能为子木带来激励的重要东西到底是什么。如果三种颜色的分布相当平均，说明她保持得相当平衡，即她是均衡地通过关系、成就和个人成长来获得激励的。

在看这个图表时，要考虑：

- 是否有一个占主导地位？
- 是否有一个特别弱？
- 是否有一个平衡？



### 子木的主导簇群是：没有主导簇群

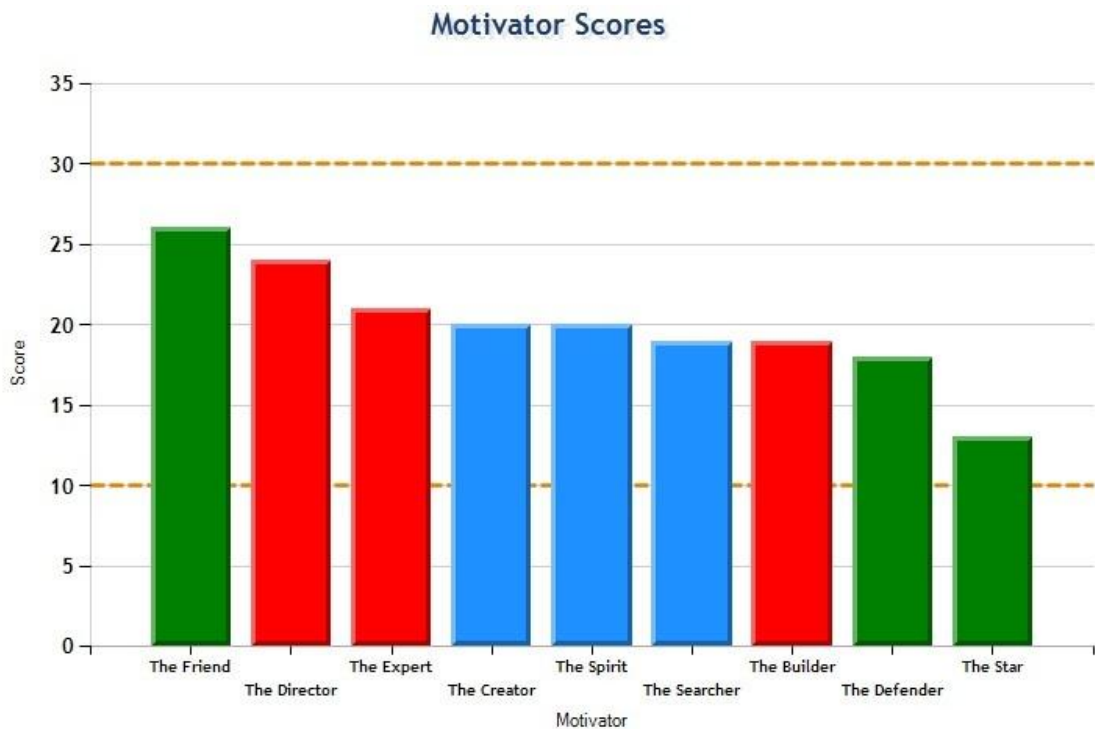
没有主导簇群，表明子木的激励是混合的。这意味着一种平衡，而不是强烈的聚焦。这并没有好坏之分，因为背景决定了一个特定的激励簇群或因子的组合是否有用或有效。因此，这很有可能是一种灵活性平衡的优势，如活动的多样化。子木可以在没有太多的压力的情况下，轻松地从一个任务转换到另一个任务，同时还保持着动力。另一方面，可能需要特别注意的是，观察一下她混合的激励因子之间是否存在内部冲突。

## 个人剖析

下面的柱状图显示了子木所有的九个激励因子的排序，以及它们之间的强弱程度。

- 30分以上是一个“尖峰”，表明是一个极强的激励因子。
- 10分或以下表示“反向尖峰”，表明是一个较弱的激励因子。
- 得分低于5分，表示可能会对其他人将此激励因子处于主导地位时而感到不适。

在任何时候都要牢记住：激励因子或其分数没有“更好”或“更差”之分，只有差异性和目的的适应性的区别。较低分数集中在一起时显示平衡，而峰值则显示了极端的情况。目的的适应性，决定了在某些特定情形下有什么可能是更好的。



## 分差

九大激励因子的分差可以让你更深入地了解子木的核心激励因子。分差是指首位和末位激励因子分数之间的差值。一般情况下，个人平均分差为8分。然而，有些人的分差可能会更大，这表明他们比较聚焦；另些人的分差可能较小，这表明他们比较平衡。

子木的分差是13分，这表明子木非常专注于激励她的事项上。如果她要想在学习或工作中富有成效，满足她的前三大激励因子是很重要的。



### 首要激励因子

## 朋友

- 归属感
- 友谊
- 充实的关系

作为“朋友”，子木的需求是归属感。她希望成为一个有牢固友谊的团体的一部分。她喜欢与他人或团队合作，当变化即将发生时，她会想知道它将如何影响他人。子木喜欢有一个良好的社交生活，忠诚和持续性是关键价值观。她需要感受到自己的价值，并将寻求机会参与更广泛的社区中。子木可能拥有很高的社交技能，喜欢社交网络机会，如微信、Facebook、MSN等。

以下想法可能有助于你与子木的沟通并进一步激励和引导她：

### 激励策略

## 朋友

- 考虑一下现有的课外俱乐部和社团—子木可能会想加入并乐此不疲。
- 子木倾向于一致性，当有变化要发生时，他可能需要额外的支持。想一想在变化期间他可能需要哪些额外的支持。
- 如今有许多电子形式的“社交网络”，毫无疑问，子木已经在“微信”和类似的网络上了。你如何能在你与子木的关系中产生内部网络形式的联系？对他来说，获得这些将是非常激励的。
- 要理解子木本质上是一个团队成员，所以涉及与他人合作的活动对他来说都是理想的。考虑一下，你如何设计你的学习计划，以便有大量的机会让团队和小组一起协作？
- 氛围对子木很重要—他讨厌不友好、喜怒无常或前后矛盾的人。江会觉得几乎不可能在一个负面关系萌芽的团体中学习和工作或成为其中的一员。



## 第二大激励因子

# 主管者

- 权力
- 影响力
- 掌控

作为“主管者”，子木的需求是权力和影响力 – 她想要成为主导者，决定事情的处理方式，并有更多的责任。她喜欢掌控局面，影响他人，并掌管人力和资源。在团体中只是一个无名小卒，会让子木完全不满意。自然而然，受此激励下，子木会倾向于走向团队领导/队长的角色，并倾向于有很高的自信心，同时对需要做什么非常清楚。被赋予责任是高度受激励她的。

以下想法可能有助于你与子木的沟通并进一步激励和引导她：

## 激励策略

# 主管者

- 记住，激励图谱本身就是一个“剖析”工具。用它与子木讨论她所需要的、想要的和喜欢的东西，进一步探索未来，以此来帮助她去明确需要做什么才能得到她所想要的。这将对子木的教育经历产生巨大影响。
- 要在发现子木的优势和劣势问题上下功夫。提高自我意识的另外两个重要方法是：使用心理学分析工具。比如学习风格工具、NLP方法等；还有，通过提问“如果...会怎样...？”让子木发挥想象力。从根本上说，这对她构成了挑战，这往往会激发她的积极性。
- 在可能的情况下，将小组或团队工作作为一个机会，让子木体验负责任的感觉。只要她能控制议程，她就喜欢和别人一起工作。
- 要理解子木不太喜欢别人告诉她该做什么，因为她喜欢负责任。多考虑一下，怎样才能子木更多的责任？自然地，让子木对结果负责。
- 职业对子木很重要，因此，让她尽可能随时获得专业的职业建议，并体验“工作经验”，尤其是在那些吸引她的领域。



### 第三大激励因子

## 专家

- 知识
- 专长
- 专业性

作为“专家”，子木想成为她感兴趣学科或主题的专家。她喜欢比大多数人对某一主题了解得更多，并会想方设法学习更多关于她的专业领域。子木喜欢展示她懂得多少，并会在可以发展她的知识和技能的地方努力学习。子木需要寻求机会发展自己的知识和技能，成为她所选择的领域的专家。学习机会对她来说是高度受激励的，她喜欢为自己的先进能力或知识得到认可。

以下想法可能有助于你与子木的沟通并进一步激励和引导她：

### 激励策略

## 专家

- 允许子木有机会找到其他“更好”的做事方式——他经常会采用核心知识，然后以一种为他创造更多理解的方式来建立。
- 考虑工作小组：在最初阶段，子木往往是一个更好的独立工作者：一旦他掌握了技能或知识，他将经常津津乐道于有机会与他人展示和分享他的技能。
- 清楚目前的活动如何建立在过去的经验之上的，并为未来的经验、技能或知识的获得做准备。
- 可以考虑高水平的挑战和机会：一旦子木明确了需要什么，他就会想一鼓作气，不希望在细枝末节或重复性的工作中被拖延或陷入困境；他需要看到技能和知识迅速发展。
- 可以考虑在规范之外扩展技能的机会：在教科书环境之外，在哪里可以练习这些技能。



最低激励因子

**明星**

- 认可
- 尊重
- 社会尊严

“明星”是子木的最低分，因此以她是谁或她的成就去获得钦佩和尊重对她来说是完全不相容的。子木可能会避免成为关注的中心，也不喜欢公开的赞美和认可。而且，为她提供徽章、证书、积分、公开表彰不太可能激励她。

## 为什么最低激励因子也是重要的

最低激励因子的分值可以很好地揭示问题。前三大激励因子的分值虽然更令人兴奋，但了解我们的最低激励因子，可以为我们在提升激励和参与度方面提供有用的线索。

首先，问一个问题：最低激励因子是否带来了问题？我们有时会把这称之为“保健因素”，这意味着该激励因子并不会带来激励，但它的缺失会导致我们失去动力。

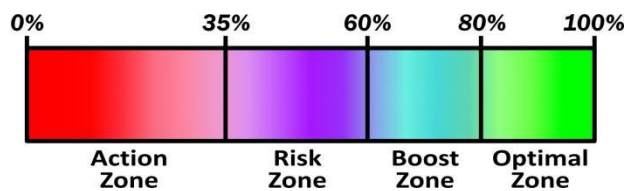
其次，最低激励因子还会影响到子木对他人的观感。例如，如果某些人末位激励因子是“明星”，而他们要和一个首位激励因子是“明星”的人频繁接触，那么很有可能，特别是在双方没有一两个共同激励因子的情况下，他们会发现这个人寻求“关注”的行为，正如他们所看到和定义的那样，非常令人气恼。

幸运的是，激励图谱的共通语言提供了一条摆脱冲突的途径。当你察看子木的图谱时，自身的自我觉察也会随之得到提升。

## 目前的激励水平

个人激励水平检查，代表了目前子木对其前三大激励因子的个人满意程度。虽然这个分数有可能会受限于她完成问卷时当下的特定因素，但它能很好地说明她目前的激励水平，有助于你确定需要关注的领域，以提高她的激励水平。

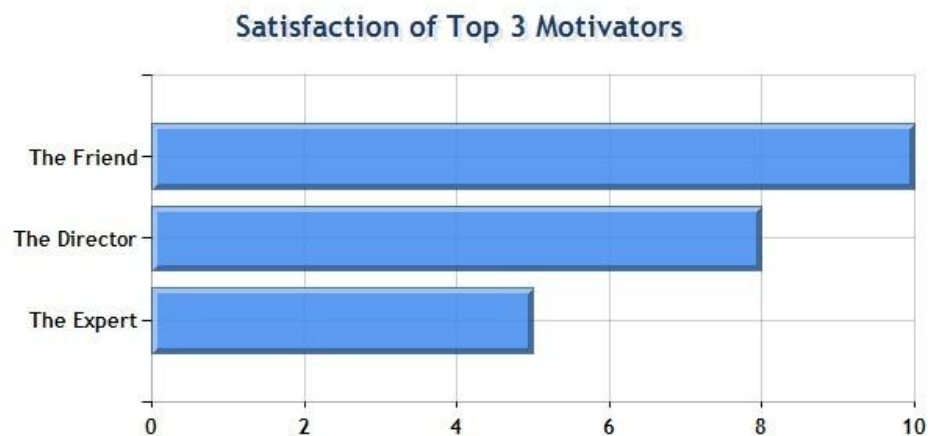
下图显示了与个人激励水平百分比相关的四个区域。这些区域将帮助你确定需要采取的行动类型和行动的速度，以帮助你提高或保持她的激励水平。



子木目前的激励水平是89%，处于激励的最优区。这意味着她有一个最佳的激励水平，基本上，她是快乐的，有着良好的激励，她的前三大激励因子在生活的大部分领域都得到满足。不过，子木要面临的挑战是，如何保持和维持这一水平，并继续保持这种动力。

这个分数并不意味着对子木的任何评判。要清楚，激励状况与个人技能水平无关。

下图以1（低）到10（高）的等级显示了她的前三大激励因子的满意度：



## 激励行动计划

当你有机会思考/或与子木讨论本报告时，想想你可以采取哪些行动来帮助提高或保持她目前的激励水平与投入度。请用此页写下帮助到她的目标以及要采取的一些行动。

我的目标

我将做什么？

我将如何做？

我将何时做？

## 最后的思考...

“

*Seeing's believing, but feeling's the truth.*

*眼见为实，感受为真。*

**Thomas Fuller**

**托马斯·富勒**

”