

白木オブザーバー説明資料

レールの先に、世界を牽引するリーダーは育つのか

広い世界と、深い専門性と、ブレない軸。志の高さは、出会いと対話と行動でしか磨かれない。
次世代グローバルリーダーが育つ設計図。

レール型の進路

- ・偏差値と受験に最適化
- ・「国公立・医学部」という他者の答え
- ・段階①に長く留め置かれる構造

① ライス Rice-work

食べるための職業

- ・生活の不安から解放される
- ・「貧すれば鈍する」を超える

② ライク Like-work

好き・ミッションで選ぶ

- ・自分の関心で仕事を選ぶ
- ・市場が後押しする段階

③ ライフ Life-work

人生をかけた仮説検証

- ・10年単位でPDCAを回す
- ・積み上げが資産になる

最大の壁：③→④の橋がない

C4Cの伴走・実証の場・出会い

若くして成功したソロプレナーも、ここで止まる。才能不足ではなく、橋の不在

④ ライト Light-work

世界に問いを投げる

- ・分野と地域の垣根を越える
- ・制度や常識を書き換える

登り続けるための三本柱

① 本質・本物・本気のロールモデルとの出会い

- ・現役のグローバルリーダーと直に出会う
- ・分野と世代を超えた深い感動の原体験(LCE)

② 多様性の中での、本質と本音の対話

- ・世界の多様な文化の只中で語り合う
- ・自己の損得を超え、地球のために共創する

③ 世界の最前線での、信念に基づく行動

- ・信じることを実際にやり切る
- ・行動の積み重ねが「真の自信」になる

リーダーに必要な3つの資質

- 広い世界**
・越境して視野を広げる
- 深い専門性**
・一点を掘り抜く力
- ブレない軸とパッション**
・人生をかけて実現する意志

志の高さ

Think Locally, Act Globally / Think Globally, Act Locally
プラネタリー・シティズンシップ

磨くための2つの手段

CCU 異文化理解のステップ(IDC)

1 否定 Denial
2 両極化 Polarization
3 最小化 Minimization
4 受容 Acceptance
5 適応 Adaptation

モノカルチュラル ↔ インターカルチュラル

地域A × 世界B → まだ存在しないCを共創する

経験学習サイクル

回すたびに問いが更新され、次の探究が始まる

才能を潰さない環境・制度の4条件

(大谷翔平のキャリアが示すもの)

- 1 問いを立てる装置
・本人の営業で目標を設計する
- 2 潰さない伴走者
・「無理だ」と言われる挑戦を信じ抜く大人
- 3 小さく実証できる場
・試せる舞台を用意する
- 4 制度側の柔軟性
・才能に合わせてルールの方が変わる

少子化で「選ばれる側」になった組織ほど、この4条件を提供する動機を持つ

結論

① ライフチェンジング・エクスペリエンス (LCE)

人生をかけた動機の獲得

なぜ生きるかが自分の言葉になる

コンピテンシーの変容

能力の質そのものが入れ替わる

一度きりの感動では変わらない。動機と能力が同時に変わることが鍵

② チャレンジャーを支え、育む生態系(エコシステム)

- ・出会い×挑戦×伴走を、単発ではなく継続的に供給する
- ・団体・世代・分野の垣根を越えてコレクティブ・インパクトを生む
- ・挑戦者が次の挑戦者を支える循環へ

点の体験を、線のキャリアに変える器

次世代 = グローバル リーダーが育つ

一部のエリートを選ぶためではない。一人ひとりの可能性と社会貢献を、一致させるために。

挑戦する次世代のために、挑戦しよう。