

Nexford University: competencias para el mundo laboral

FADL AL TARZI

AVANCE

La educación superior en todo el mundo afronta dos serios problemas, la asequibilidad y la relevancia. Y asequible y relevante es el formato disruptivo de Nexford University, que imparte educación de calidad cien por cien en línea, del nivel de EE.UU., a comunidades de habla inglesa tradicionalmente desatendidas en todo el mundo, con independencia de la ubicación física, la raza o el género. Cuenta actualmente con alumnos de más de ochenta y cinco países.

A la hora de diseñar carreras, Nexford adoptó el llamado modelo inverso: primero preguntó a empleadores y alumnos qué buscaban y qué carencias percibían en el enfoque tradicional de las universidades clásicas. Encuestaron a empresas de todo el globo –incluidas Microsoft, IBM, Unilever y Deloitte–, para entender cuáles eran sus necesidades. En segundo lugar, desarrollaron un modelo de IA para analizar más de 30 millones de ofertas laborales y entender las competencias buscadas. Y solo en tercer lugar diseñaron el plan de estudios para garantizar que los cursos ofrecieran esas competencias. Trataron de paliar así la brecha de empleabilidad entre la universidad y el ámbito laboral: se calcula que en 2030 habrá más de 80 millones de puestos no cubiertos debido a la incapacidad de los empleadores para encontrar profesionales con las competencias y el talento necesarios.



Una universidad en línea se adapta a las necesidades del estudiante. Foto: © Nexford University

Como subraya en este artículo el fundador y CEO de Nexford, Fadl Al Tarzi, la conexión universidad-mundo laboral está presente en el enfoque pragmático del itinerario curricular. Así, por ejemplo, con cada competencia adquirida los estudiantes reciben una credencial que pueden mostrar en LinkedIn y presentar ante empleadores, así como certificados o incluso títulos mientras estudian para obtener otros. Y Nexford acaba de poner en marcha el programa *Career Coalition*, que busca conectar a los talentos aspirantes con las empresas, facilitando la contratación de graduados con socios ya confirmados de varios empleadores importantes.

Otro factor de asequibilidad nada desdeñable es el precio de la matrícula. En muchas universidades, un gran porcentaje de las tasas se utiliza para cubrir tareas administrativas laboriosas, y solo una pequeña parte se emplea para el apoyo académico al estudiante. Al adoptar un enfoque tecnológico que automatiza esas tareas, Nexford reduce significativamente los costes operativos, ofreciendo una experiencia de aprendizaje a un precio notablemente menor sin sacrificar la calidad de los resultados.

Leer el artículo completo →

El mundo ha cambiado hasta un punto irreconocible desde que se fundaron las primeras universidades para enseñar textos religiosos o las escrituras. Las universidades contribuyeron a la era de la Ilustración y a la era industrial, pasando de la analógica a la actual era digital, por lo que no debería sorprendernos que la llegada de las universidades en línea esté ofreciendo ahora enseñanza y aprendizaje a millones de personas que desean adquirir conocimientos y competencias o simplemente se han embarcado en un viaje de crecimiento personal.

Desde la aparición de servicios postales fiables en el siglo XIX, junto al desarrollo del ferrocarril, no transcurrió mucho tiempo antes de que surgieran cursos por correspondencia para la enseñanza y el aprendizaje, complementados con clases nocturnas y otras formas de transmisión educativa. Por fin podían otorgarse diplomas y títulos a estudiantes que completaban los cursos sin penetrar en los espacios sagrados del campus. Hoy en día, las universidades en línea llegan a todo el mundo, dejando atrás límites y fronteras.

PLATAFORMA UNIVERSITARIA DE NUEVA GENERACIÓN

Como universidad en línea, Nexford desempeña un papel en elevar los niveles educativos de todos los continentes sin la necesidad de tener ladrillos y cemento antes de que pueda comenzar la enseñanza, llegando así mucho más allá de su base en Washington DC.

El punto de partida de Nexford es el siguiente: el sector de la educación superior en todo el mundo afronta dos serios problemas, la asequibilidad y la relevancia. Desde su

origen, Nexford se ha diseñado para ofrecer una experiencia universitaria cien por cien en línea y, en concreto, para impartir educación de alta calidad –pero asequible– del nivel de Estados Unidos a comunidades de habla inglesa tradicionalmente desatendidas en todo el mundo, con independencia de la ubicación física, la raza o el género.

La educación habilitada por la tecnología, como los estudios de grado y máster y los cursos de competencias acumulables que ofrece Nexford, permite cubrir las lagunas de asequibilidad y relevancia al proveer a los alumnos con las competencias adecuadas para acceder a oportunidades profesionales globales a distancia. Nexford decidió no basarse en convenciones o normas establecidas, sino en lo que denomina el modelo de diseño inverso, preguntando a empleadores y alumnos qué es lo que buscaban y qué deficiencias y carencias percibían en el enfoque tradicional de las universidades clásicas.

Comenzamos con el porqué y planteamos literalmente a miles de alumnos y personas que habían dejado la universidad en todo el mundo dos preguntas clave: «Por qué vas a la universidad?» y, alternativamente, «¿Por qué dejaste la universidad?». También encuestamos a empresas de todo el globo (sumando en total más de 2,5 millones de empleados), incluidas Microsoft, IBM, Unilever y Deloitte, para enten-

Encuestamos a empresas de todo el globo para entender cuáles eran sus necesidades (...). Y desarrollamos un modelo de IA para analizar más de 30 millones de ofertas laborales (...) y garantizar que las competencias más solicitadas se incluyeran en los planes de estudios de Nexford

der cuáles eran sus necesidades al contratar a graduados universitarios. A continuación, desarrollamos un modelo de inteligencia artificial (IA) para analizar más de 30 millones de ofertas laborales y entender las competencias buscadas, a fin de cubrir la brecha entre alumnos y empleadores y garantizar que las competencias más solicitadas se incluyeran en los planes de estudios de Nexford.

Una vez provistos de esta información vital, empezamos a construir Nexford. Y lo hicimos sobre la base de lo que nuestras dos partes interesadas clave necesitaban. Al comprender la relación simbiótica entre alumnos y empleadores y cómo podíamos reforzar su relación mutuamente beneficiosa, conferimos a Nexford su faceta práctica y empresarial.

Nuestro objetivo principal era impartir educación asequible de alta calidad que los alumnos pudieran utilizar hoy en día. Nos propusimos enseñar a las personas cómo aprender, pero también equilibrar los objetivos a largo plazo y los objetivos a corto plazo, a menudo más prácticos; si estás en un curso de marketing digital, aprenderás a crear una campaña de Facebook, no a escribir artículos técnicos sobre marketing. Decidimos que cada curso de Nexford debía basarse en competencias. Esto significa que partimos de las competencias que los alumnos han de adquirir —de acuerdo con el *feedback* de los empleadores—, y luego diseñamos a la inversa el plan de estudios para garantizar que los cursos ofrecieran esas competencias. Este enfoque ayuda a los alumnos a evitar el *shock* de acceder al mundo laboral y descubrir que sus estudios no los han preparado para una carrera profesional. Aunque a menudo se afirma que la mayoría de los trabajos del futuro aún no se han

inventado, incluso las titulaciones consideradas vanguardistas, como las ciencias informáticas, pueden dejar a los alumnos en una situación difícil para conseguir empleo.

Las universidades y los educadores tradicionales suelen apartar tales inquietudes argumentando que el papel de una universidad es enseñar a los alumnos cómo aprender, en lugar de enseñarles competencias específicas para conseguir trabajo. Ese es el enfoque de la mayoría del profesorado, pero los alumnos y los empleadores lo ven de otra manera, y la desconexión con las expectativas hace que se cuestione cada vez más si el coste de una educación universitaria merece la pena.

Se necesita un nuevo modelo, centrado en las competencias del alumno, las necesidades de los empleadores tanto a corto como largo plazo, el aprendizaje permanente y un conocimiento actualizado de las mejores prácticas de todos los sectores, para demostrar lo que la educación superior puede llegar a ser. Este es un principio básico de Nexford desde su fundación en 2019.

ENTREGA CONTINUA DE VALOR A ALUMNOS Y EMPLEADORES
Para nosotros era importante que los alumnos obtuvieran valor a medida que progresan en su programa de estudios. A fin de transmitirles esa importante sensación de satisfacción y motivación para aprender más, con cada competencia adquirida reciben una credencial que pueden mostrar en LinkedIn y presentar ante empleadores actuales o potenciales, así como certificados o incluso títulos mientras estudian para obtener otros títulos, como un grado asociado (Associate Degree o AAS) mientras estudian su propio

grado (Bachelor's Degree o BBA). Este enfoque contrasta con el de muchas universidades tradicionales, donde los alumnos solo obtienen valor al final de los tres o cuatro años de estudio, cuando reciben el diploma. En Nexford creemos que esto deja a muchas personas sin motivación y sin un reconocimiento de su progreso, sus logros y las nuevas competencias adquiridas durante sus estudios, lo que no es compatible con la era actual de la información.

El enfoque basado en competencias de Nexford también ofrece valor a los empleadores: algunos de ellos patrocinarán a alumnos individuales y equipos, y pueden ver las competencias que adquieren a medida que progresan en el programa.

Al desarrollar un proceso educativo tan abierto y transparente, estábamos convencidos de que podíamos atraer a alumnos de todo el mundo, con independencia de sus tradiciones históricas y culturales. Por tanto, nos llena de orgullo contar con alumnos de más de ochenta y cinco países de todo el globo, que ejercen un impacto transformador en más alumnos y en más lugares. A diferencia de las universidades físicas tradicionales, no exigimos que los alumnos cambien sus vidas y acudan a nosotros. Nosotros les llevamos educación de alta calidad.

Los requisitos son flexibles y varían según el programa, pero, en general, los solicitantes deben cumplir las siguientes condiciones: 1) tener 18 años o más; 2) dominar el inglés; 3) disponer de un ordenador con una conexión estable a Internet; y 4) contar con cierto conocimiento académico básico que les permita tener éxito en Nexford.

Además, debíamos tener en vigor sistemas de evaluación y acreditación respetados y creíbles y decidimos incluir eva-

luaciones formativas y sumativas en nuestros cursos. Nuestras evaluaciones son auténticas, lo que significa que se basan en proyectos y están diseñadas para representar el trabajo que realizarían los alumnos en un entorno laboral tras su graduación.

En cuanto a la acreditación, en primer lugar, contamos con la licencia de la Higher Education Licensure Commission (HELC) de Washington DC, y también estamos acreditados por el Accreditation Service for International Colleges (ASIC), con sede en el Reino Unido. La acreditación es un proceso continuo y tenemos planes de obtener niveles de acreditación adicionales.

APRENDIZAJE ASEQUIBLE Y BASADO EN COMPETENCIAS

Nuestra experiencia de aprendizaje difiere de los modelos de las universidades tradicionales, donde el énfasis se pone en el conocimiento teórico y los conceptos abstractos. En cambio, la experiencia de aprendizaje de Nexford se basa por completo en las competencias, es decir, se centra en las habilidades que los empleadores necesitan que tengan los trabajadores.

Además, los programas de Nexford tienen un ritmo flexible: los alumnos pueden avanzar en los módulos del curso a su propio ritmo siempre que cumplan los plazos semanales (en comparación con el aprendizaje en directo en un determinado momento del día). Esto permite a Nexford ser una universidad verdaderamente global, al atender las necesidades de los alumnos en todas las zonas horarias. Además, el ritmo flexible de los programas de Nexford también permite que los alumnos con un empleo puedan mantener su trabajo mientras progresan en el programa; obviamente, esto supone una gran ayuda para las personas que estudian mientras sacan

adelante a una familia, cuidan de otras personas o tienen otros compromisos. Visto en conjunto, Nexford opera en la intersección entre el *futuro del trabajo* y el *futuro del aprendizaje*.

Al reevaluar lo que las universidades tradicionales ofrecen y cómo operan, también pudimos eliminar cargas innecesarias que a menudo aumentan los costes. Nos centramos especialmente en suprimir las cosas que no aportan ningún valor directo a los alumnos y a su experiencia académica, como las tareas administrativas repetitivas. En muchas universidades, un gran porcentaje de las tasas de matrícula se utiliza para cubrir tareas administrativas manuales laboriosas, y solo una pequeña parte se emplea para el apoyo académico al estudiante. Y esto incluso antes de considerar los costes operativos, como la calefacción de edificios antiguos y mal aislados, el mantenimiento del terreno, los equipos deportivos, etc. Al adoptar un enfoque tecnológico que automatiza estas tareas administrativas, podemos reducir significativamente los costes operativos, ofreciendo una experiencia de aprendizaje a un precio notablemente menor sin sacrificar la calidad de los resultados del aprendizaje. Esto resulta especialmente pertinente teniendo en cuenta que la deuda estudiantil en los Estados Unidos alcanzará previsiblemente los dos billones de dólares en los próximos meses.

Evidentemente, la experiencia es diferente a la del aprendizaje en el campus, pero, si no estás recibiendo esa experiencia, ¿por qué deberías pagar por ella? Curiosamente, los estudiantes en las universidades tradicionales son conscientes ahora de este gasto extra después de abonar las tasas completas mientras estaban obligados a recibir aprendizaje a distancia a causa del *COVID-19*. Como Nexford

emplea este ahorro en la reducción del coste, ofrecemos a los alumnos una ventaja real.

También decidimos revisar cómo debíamos apoyar a los alumnos tras su graduación. Muchos de los alumnos de Nexford ya tienen un empleo a jornada completa, pero mantenemos una red de empleadores amplia y en continuo crecimiento que interacciona con los alumnos mediante: 1) proyectos

en los que pueden participar; 2) seminarios web en los que pueden inscribirse; y 3) eventos de *networking*/profesionales.

Es importante señalar que este apoyo profesional comienza mucho antes de la graduación. También estamos lanzando una nueva iniciativa denominada *Learn 2 Earn* que funcionará como un programa de formación previa a la contratación para los futuros empleados de una empresa. La idea tras *Learn 2 Earn* es reducir los costes de reclutamiento de las empresas y acortar los plazos de productividad de los empleados enseñando a los alumnos las competencias que necesitan para estar «preparados para el trabajo» incluso antes de comenzar el empleo.

En la formación de nuestro profesorado, no dejamos la enseñanza al azar. Nuestros profesores son profesionales cualificados en sus respectivos sectores y trasladan su experiencia al aula virtual. A diferencia de muchas universidades que se aferran a la idea de que la enseñanza no

Con cada competencia adquirida [los estudiantes] reciben una credencial que pueden mostrar en LinkedIn y presentar ante empleadores (...), así como certificados o incluso títulos mientras estudian para obtener otros, como un grado asociado mientras estudian su propio grado

necesita contar con un sistema de garantía de calidad, los profesores de Nexford reciben formación sobre cómo convertir su conocimiento del sector en buenas prácticas de enseñanza y aprendizaje mediante un modelo de mentoría en la incorporación, respaldado por eventos trimestrales durante el servicio dirigidos a mejorar las técnicas de enseñanza, así como el acceso a un centro de recursos docentes. Además, los profesores reciben formación sobre el uso del sistema de gestión del aprendizaje, el uso eficaz de la tecnología y estrategias de implicación de los alumnos. Con el apoyo de un equipo específico de asesores para el éxito del alumnado disponible sin interrupción, la colaboración del profesorado y los asesores permite una estrategia de alto contacto y alta tecnología para conectar con los alumnos y respaldarlos en cualquier parte del mundo. Creemos que esta ayuda y este apoyo van mucho más allá de las expectativas habituales de los alumnos hacia sus profesores.

CUBRIR LA BRECHA GLOBAL DE COMPETENCIAS

A largo plazo, nuestro objetivo es dotar a los alumnos de las competencias necesarias para competir en el mercado global, con independencia de su ubicación física, edad, género u origen étnico. Un estudio reciente de Korn Ferry predijo que, para 2030, habrá más de 80 millones de puestos no cubiertos debido a la incapacidad de los empleadores para encontrar empleados con las competencias y el talento necesarios.

Hay muchos motivos que explican esta «brecha de competencias», pero uno de ellos es que las universidades tradicionales están limitadas en su capacidad física para enseñar a una población global y, además, porque no siem-

pre es fácil que las facultades y los alumnos estén en el mismo lugar al mismo tiempo. Si queremos resolver el déficit global de competencias, debemos plantearnos seriamente la introducción de modelos nuevos e innovadores en el mercado que permitan a los alumnos adquirir nuevas competencias. Esto es precisamente lo que Nexford intenta hacer: llegar a más alumnos, en más países y con más programas para cubrir más puestos de trabajo.

En cualquier caso, no basta con tener objetivos. Debemos examinar los resultados, y los resultados de los alumnos de Nexford son increíblemente sólidos: el 92% de los graduados de Nexford confirma que ha obtenido un retorno positivo de su inversión en educación, mientras que un 97% dice sentirse más preparado para ayudar a sus empresas a resolver retos empresariales, y un 98% afirma que recomendaría Nexford a un amigo o un compañero. Además, los graduados de Nexford encuentran empleo en algunas de las principales marcas mundiales, incluidas Google, Microsoft, Uber y otras.

A medida que las nuevas tecnologías evolucionan y aparecen nuevas empresas –Google solo tiene 24 años de antigüedad, y Uber apenas 13–, se requieren nuevos conjuntos de competencias, y a las universidades tradicionales les cuesta adaptarse a los cambios. Estos sistemas y procesos nuevos requieren una nueva enseñanza y la formación del personal para ofrecer resultados. Aunque gran parte de la industria de la producción o de servicios está siendo automatizada o digitalizada, todavía se necesitan operadores capacitados, ingenieros y especialistas para gestionar la robótica o la programación. Las personas tienen un futuro en la empresa, pero deben recibir una educación y formación adecuadas para ser relevantes

en las nuevas formas de hacer las cosas, las nuevas formas de pensar y las nuevas formas de reaprender continuamente.

Aunque la relación directa entre la digitalización y la falta de talento tecnológico ha sido discutida extensamente, un aspecto que normalmente se pasa por alto es la segunda dimensión de la brecha de competencias: las competencias empresariales. Nexford cree que las cualificaciones en materias técnicas no son suficientes por sí solas para contribuir al modelo empresarial de una compañía. Los conjuntos de competencias como programación, matemáticas o ingeniería crean valor mediante su combinación *con un buen sentido empresarial*.

El reto particular que plantea la tecnología actual se deriva de su complejidad sin precedentes. Para obtener una comprensión exhaustiva de las tecnologías actuales —piénsese en el *blockchain* o los algoritmos de IA—, la especialización es esencial.

La solución para cubrir la brecha de competencias es evidente: las actividades empresariales y la tecnología deben enseñarse juntas desde el principio. Al aferrarse a planes de estudios que cimentan la desconexión entre la educación empresarial y la tecnológica, las universidades exacerban el déficit de talento. Esto deja atrás a posibles empleados brillantes porque son incapaces de adquirir el conjunto de competencias adecuado, ya que poseen una parte de ellas, pero no la otra.

LA RECUALIFICACIÓN DE EMPLEADOS, PRIORITARIA

Un sistema educativo desconectado de la realidad del mercado laboral genera obstáculos económicos a largo plazo, porque la recualificación puede ser un proceso lento y costoso. Básicamente, implica enseñar a alguien dos ve-

ces. Los trabajadores especializados serán reacios a obtener otra titulación o cualificación. Al ser más flexibles, accesibles y asequibles, los grados en línea ofrecen una herramienta versátil para la recualificación. Al mismo tiempo, vemos empleadores pioneros, como los gigantes minoristas Walmart y Amazon, que son conscientes del problema y están dando pasos para crear una cultura de formación integrada, incluida la remuneración parcial o total de los empleados que estudian un grado universitario mientras trabajan.

Las instituciones educativas de nueva generación como Nexford pueden actuar como herramienta correctiva para resintonizar las necesidades de los empleadores y las competencias de los trabajadores. Deben actuar como proveedores de servicios en el punto de intersección entre alumnos y empresas, manteniendo una conversación continua con ambas partes.

Las plataformas universitarias en línea actuales emplean métodos avanzados para supervisar, evaluar y personalizar los programas de grado. El análisis de datos permite a los alumnos presentar y demostrar sus credenciales académicas de una forma sencilla y fiable. Por otra parte, los empleadores se benefician del conocimiento temprano del progreso de los alumnos y de la capacidad de refinar las decisiones de contratación.

Al adoptar un enfoque tecnológico que automatiza (las) tareas administrativas, podemos reducir significativamente los costes operativos, ofreciendo una experiencia de aprendizaje a un precio notablemente menor sin sacrificar la calidad de los resultados

Hoy en día ya se dispone de programas de grado en línea asequibles y de alta calidad. La recualificación eficaz está al alcance de todos gracias a empresas de EdTech que están rompiendo con los planes de estudios obsoletos de la educación tradicional. Para los empleados con una educación tecnológica y conocimiento empresarial, la brecha de competencias no representa un obstáculo, sino una oportunidad profesional sin parangón.

PROGRAMAS DE ITINERARIOS ACADÉMICOS

Aunque estamos orgullosos de lo que Nexford ha logrado hasta la fecha, no podemos detenernos o volvernos autocomplacientes. Las necesidades de los alumnos y las demandas de los empleadores evolucionan constantemente, al igual que la tecnología que permite la enseñanza en línea. Por ello, siempre buscamos formas de mejorar y ampliar nuestra oferta educativa. Así, estamos lanzando nuevos programas académicos y desarrollando nuestra marca en nuevos mercados geográficos. Al mismo tiempo, estamos desarrollando nuestras ofertas de *Nexford for Organizations*, por lo que el crecimiento provendrá de varias áreas diferentes.

Una de las nuevas iniciativas de Nexford es el programa *Career Coalition*, que busca conectar a los talentos aspirantes con las empresas, facilitando la contratación de graduados con socios ya confirmados de varios empleadores importantes. Los empleadores que participan en el programa comparten datos con Nexford sobre su plantilla y sus brechas de competencias, que la universidad utiliza para diseñar programas de itinerarios académicos a medida; de este modo, los alumnos adquieren

los conjuntos de competencias ideales que mejor encajan con las necesidades de los empleadores socios.

Los miembros iniciales de *Career Coalition* de Nexford incluyen a Sterling Bank, Allianz Life Ghana (una filial del gigante de los seguros Allianz SE), la *start-up* de búsqueda de talentos Ventures for Africa y la empresa *fintech* de banca abierta Mono. Sterling Bank afrontó retos significativos en sus proyectos de expansión y transformación, como una falta subyacente de desarrollo de competencias en Nigeria (44%) en comparación con la media en el África subsahariana (55%), combinada con las dificultades de los empleadores nigerianos para cubrir puestos directivos, profesionales y técnicos debido a la falta de candidatos cualificados. Este problema, nada infrecuente, guarda relación con el hecho de que alrededor del 50% de las personas que terminan la educación secundaria en Nigeria no logra entrar en las universidades locales y en otras instituciones de aprendizaje. En respuesta a este déficit de competencias, Sterling Bank se alió con Nexford para adoptar el programa *Fund Your Future* de la universidad, que forma parte del proyecto más amplio *Learn 2 Earn* de Nexford, diseñado específicamente para mercados emergentes donde la falta de competencias puede ser especialmente acusada.

Como resultado, Sterling Bank puso en marcha un programa de becas para cursar un Máster en Administración de Empresas (MBA) a fin de ensanchar y profundizar su propia reserva de talento; está ofreciendo préstamos a los alumnos para financiar su matrícula y protegerlos de las fluctuaciones de los tipos de cambio que afectan a los costes educativos; y está proporcionando becas parciales

y prácticas durante los estudios, además de oportunidades laborales tras la graduación. El beneficio para el banco es que tendrá acceso a graduados con competencias adaptadas específicamente a sus necesidades corporativas.

Eligió a Nexford porque sus grados y programas cien por cien en línea se basan en las necesidades de los mayores empleadores del mundo, ofreciendo más competencias laborales y menos teoría. El aprendizaje a distancia y totalmente accesible mantiene los costes de Sterling en un nivel reducido y requiere menos desplazamientos, mejorando la eficiencia y la productividad. También significa ejecutar el programa de aprendizaje en torno a los calendarios de trabajo, por lo que el personal puede ejercer un impacto en la organización mientras aprende.

Este programa a medida se ha diseñado para resolver tres grandes retos: permitir a los empleadores encontrar talento cualificado de nivel inicial, ayudar a los alumnos con un acceso asequible a la universidad y proveerles de las competencias que necesitan para conseguir trabajo. El banco también ofrece el programa *Nexford for Business*, que se lanzó en 2020 y se centra en la recualificación y la actualización de competencias de los empleados actuales.

Desarrollar la capacidad interna y ser capaz de adaptarse a las circunstancias y demandas cambiantes mediante la actualización de competencias tiene un mayor impacto, es más sostenible y rentable que buscar nuevo personal, especialmente cuando hay carencias. No existe realmente ningún sustituto para la educación: ayudar a formar a la mano de obra actual y a la reserva de talento de la que se nutre a nivel local y regional

a través de la movilidad social global tiene más sentido que recurrir a las listas de los consultores de contratación.

Nexford también ofrece mentorías y considera que, al igual que el aprendizaje en línea, la transformación digital hacia el trabajo remoto permitirá a los empleadores beneficiarse de la experiencia y el conocimiento de los mentores con independencia de su ubicación física. Con la combinación de educación de calidad y mentorías personales y profesionales de Nexford, los socios como Sterling Bank obtienen la capacidad de aprovechar un sistema educativo global y virtual.

En comparación con las universidades tradicionales, Nexford tiene una visión diferente del papel y el valor de la educación superior y de las necesidades de los alumnos. Nos gusta colaborar con socios que piensan asimismo de manera diferente. Ya hemos lanzado programas en ciberseguridad y desarrollo de *software* con socios que comparten nuestro enfoque de un aprendizaje basado en competencias e impartido en un formato en línea. También estamos trabajando con socios que comparten nuestra misión de reducir las barreras de acceso a la educación superior y posibilitar una mayor movilidad social y económica en el mundo.

Al ofrecer acceso a los alumnos a una educación en línea de alta calidad, dinámica y asequible que los prepara para un mundo laboral global, Nexford está demostrando cómo las nuevas universidades en línea pueden marcar la diferencia y responder a las necesidades tanto de graduados como de empleadores. ■

Fadl Al Tarzi es fundador y CEO de Nexford University.

Traducción: © Nueva Revista