

## ENTREVISTA COM ANABEL GALÁN-MAÑAS<sup>i</sup>

### *INTERVIEW WITH ANABEL GALÁN-MAÑAS*



Entrevista concedida a:  
José Luiz Vila Real GONÇALVES  
Professor Associado  
Universidade Federal de Ouro Preto  
Instituto de Ciências Humanas e Sociais  
Departamento de Letras  
Mariana, Minas Gerais, Brasil  
<http://lattes.cnpq.br/3179844937185351>  
<https://orcid.org/0000-0002-4669-2677>  
[zeluizvr@gmail.com](mailto:zeluizvr@gmail.com)

**Resumo:** Nesta entrevista, Anabel Galán-Mañas, docente e pesquisadora da Universidade Autônoma de Barcelona e membro do Grupo PACTE, fala sobre diversas questões relativas à formação acadêmica de tradutores/as, seus desafios e avanços da perspectiva do sistema acadêmico espanhol e europeu nos anos recentes, compartilhando a sua experiência de ensino e pesquisa na área. Ela aborda problemas da formação, destacando a inserção do tradutor/a no mercado profissional e os impactos das novas tecnologias sobre a sua atuação e, ainda, discute importantes temas para a elaboração e a reformulação de currículos de cursos de tradução.

**Palavras-chave:** Formação de tradutores/as. Desafios no ensino de tradução.

**Abstract:** In this interview Anabel Galán-Mañas, lecturer and researcher in the Autonomous University of Barcelona and a member of the PACTE Group, talks about several issues on the academic training of translators, their challenges and improvements from the point of view of the Spanish and European academic systems in recent years, sharing her teaching and research expertise in the area. She approaches training problems highlighting translator's insertion in the professional market and the impacts of new technologies on the performance of the translator, and she still discusses important topics for curriculum (re)design in translation programmes.

**Keywords:** Translator's training. Challenges in translator's education.



Este é um artigo em acesso aberto distribuído nos termos da *Licença Creative Commons* Atribuição que permite o uso irrestrito, a distribuição e reprodução em qualquer meio desde que o artigo original seja devidamente citado.

*This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original article is properly cited.*

---

1. *Considerando a sua experiência como formadora de tradutores e tradutoras na Universidade Autônoma de Barcelona nos últimos anos, quais são os maiores desafios para os cursos de formação nessa área na Espanha? E em outros países?*

O maior desafio para os cursos de tradução hoje em dia é acompanhar a evolução do mercado. Como o mercado vai seguir evoluindo, temos que dotar as graduadas e os graduados das competências transversais necessárias para que sejam capazes de identificar oportunidades no mercado e na sociedade e de se adaptar, não só a novas ferramentas, mas também a novas tarefas e novas formas de trabalhar.

O problema é que o ritmo de mudança na universidade é diferente do ritmo do mercado. Todas as mudanças na universidade são muito lentas. Deveríamos ter sistemas universitários mais flexíveis e mais ágeis. Além do mais, esses processos de revisão do currículo poucas vezes incorporam agentes do mercado nas discussões.

E isso nos leva a outro problema. Para desenhar cursos que deem resposta às necessidades da sociedade e do mercado, primeiro temos que conhecer quais são essas necessidades. E geralmente a universidade não tem essa informação ou, pelo menos, não tem uma fotografia completa. Não sabemos quais são exatamente as principais tarefas que se fazem nas empresas de tradução ou de interpretação, quais funções ocupam as pessoas que trabalham numa empresa de tradução ou de interpretação, quais são os principais tipos de discursos ou de textos com que trabalham os e as profissionais em cada combinação linguística, os critérios de qualidade etc. Não sabemos se há necessidades da sociedade que não estão sendo atendidas ou estão sendo atendidas parcialmente.

Portanto, deveríamos dispor de pesquisas de mercado do nosso entorno para saber quais são as necessidades da sociedade e do mercado para poder adaptar a formação que oferecemos desde as universidades. E digo “do nosso entorno” porque a formação não pode ser a mesma na Irlanda — onde há uma grande concentração de empresas tecnológicas —, na região de São Paulo — com uma grande concentração de empresas e indústrias internacionais — ou o Nordeste — com amplas regiões turísticas, agricultura e pecuária. O fato de não dispor de uma fotografia da sociedade e do mercado é um problema para a universidade na hora de desenhar os programas curriculares. Em consequência, desenhamos currículos sem ter claros os perfis profissionais para os quais queremos preparar o alunado, sem levar em conta as necessidades do mercado (Faria & Galán-Mañas, 2018). Eu mesma tive que fazer um estudo de mercado para conhecer se nossa formação responde às necessidades do mercado em que trabalham as pessoas graduadas em Tradução e Interpretação da Universitat Autònoma de Barcelona (Galán-

Mañas, 2019b). Contudo, esse tipo de estudo deveria ser atualizado periodicamente, e isso é caro demais para qualquer instituição.

Acompanhar a sociedade e o mercado não implica unicamente atualizar os conteúdos de uma disciplina ou introduzir novas ferramentas; quer dizer que as metodologias de ensino e aprendizagem promovam a prática e que na sala de aula se reproduza a forma de trabalhar do mercado e se desenvolva o espírito crítico e inovador (González-Davies & Enríquez-Raído, 2016).

Além desse desafio, que não é menor, na atualidade, temos que lidar com os cursos virtuais por causa da crise sanitária. As universidades, como o resto de centros de ensino, têm tido que se adaptar e ministrar educação não presencial de um dia para o outro, sem diretrizes claras, sem as ferramentas adequadas e sem formação em *e-learning*. Contudo, na verdade, o resultado não tem sido tão ruim assim... Mas hoje sabemos que o *e-learning*, ou um modelo misto, como o *blended learning*, veio para ficar (Galán-Mañas, 2019a, 2009). Por isso, vamos ter que garantir que o alunado adquira as competências, mesmo se o ensino é virtual, misto ou presencial, e vamos ter que procurar financiamento para conseguir as ferramentas necessárias para que todas as pessoas possam ter um computador e internet, garantindo assim a igualdade de oportunidades.

## 2. *Quais seriam as qualidades desejáveis para quem pretende cursar uma graduação em tradução e se formar como tradutor(a) profissional?*

Seria recomendável que as pessoas que pretendem cursar uma graduação em tradução tenham conhecimento prévio dos idiomas de trabalho. Se todo o mundo chegar na graduação com um nível mínimo das línguas de trabalho, poder-se-ia reduzir o número de horas dedicadas à aprendizagem do idioma estrangeiro, e mesmo da língua materna, e dedicar mais tempo à prática da tradução. Na Universitat Autònoma de Barcelona, é um requisito conhecer a primeira língua estrangeira. As pessoas que entram com inglês como primeira língua estrangeira precisam ter um nível mínimo de B2 do Quadro Europeu Comum de Referência para Línguas e do B1, se entram com alemão ou francês. A segunda língua estrangeira, porém, começa do zero.

E além do conhecimento de idiomas, eu destacaria outras qualidades:

a) **Motivação.** Há pouco tempo, na Universitat Autònoma de Barcelona, conduzimos um estudo com 56 empresas que contratam serviços de tradução na área de Barcelona (Galán-Mañas & López-Garcia, 2020) e 84% das empresas apontaram que a motivação é o que mais

---

valoram quando procuram profissionais da tradução. Esse dado é muito importante, porque a motivação é uma característica intrínseca do indivíduo. A universidade pode estimular as alunas e os alunos mediante metodologias ativas que simulem os fluxos e os processos de trabalho profissionais e traçando vínculos constantemente entre as atividades de aprendizagem e o mercado para que conheçam o sentido do que se faz, mas, afinal, o indivíduo pode responder a esses estímulos ou não. Em qualquer caso, o fato de que tantas empresas apontem a importância da motivação faz pensar que há um problema, talvez geracional, porque significa que o indivíduo tem a iniciativa de procurar emprego (ou seja, tem a motivação de se dirigir a uma empresa), porém, quando consegue o emprego mostra desinteresse.

b) Curiosidade por outras culturas, pelos países onde se falam as línguas de trabalho, pelo conhecimento de âmbitos diversos e pelo mundo em geral. A curiosidade, de fato, está vinculada à motivação e ela é necessária para seguir aprendendo ao longo da vida.

c) Habilidade tecnológica. Apesar de estarem chegando na universidade as gerações digitais, os alunos e as alunas têm muitas carências no uso do computador. As pessoas jovens sabem usar o celular e se mover nas redes sociais, mas têm medo de usar software específico de tradução ou de localização. Quem não tiver habilidades tecnológicas não conseguirá sobreviver no mercado de trabalho, porque o futuro será ainda mais tecnológico do que o presente.

d) Competências transversais. As competências transversais são competências socioemocionais e comportamentais, como a negociação, a capacidade de adaptação, a gestão do tempo, a assertividade, a iniciativa, o trabalho em equipe, o planejamento, a tolerância ao estresse, a liderança etc. Essas competências não estão diretamente relacionadas com uma tarefa concreta, mas são necessárias em qualquer emprego para qualquer tarefa. E, dependendo da tarefa, algumas competências transversais são mais necessárias do que outras. Num mercado em plena evolução e numa sociedade em plena transformação, as competências transversais são imprescindíveis, já que a partir delas seremos capazes de identificar oportunidades e de nos adaptarmos.

3. *Você considera que a maioria dos cursos de formação de tradutores(as) na Espanha qualifica satisfatoriamente seus(suas) alunos(as)? Por quê?*

Eu diria que, no geral, a formação é boa, mas há alguns aspectos que poderiam melhorar. Como eu disse, as universidades criam seus cursos sem muito apoio das empresas e sem dispor de estudos de mercado específicos do setor e do entorno que indiquem quais tarefas

deverão ter que executar nossas e nossos estudantes e, portanto, quais as competências precisam adquirir e quais os processos devem saber seguir. Formamos para que adquiram algumas competências específicas e transversais sem saber se realmente são essas as competências que requerem o mercado e a sociedade. Neste sentido, eu acho que, se olharmos para o mercado, vemos que na universidade ainda estamos focalizados estritamente na tradução e na interpretação, embora devêssemos introduzir muitas outras tarefas na formação.

Outra questão importante é que, para cada combinação linguística, mudam as necessidades. Por exemplo, para português-espanhol há uma grande demanda de textos jurídicos, já para alemão-espanhol a demanda é de textos técnicos. Mas nem todas as universidades fazem essa distinção entre combinações, talvez porque não temos a informação necessária.

Outra carência nos cursos de tradução e de interpretação na Espanha é a falta de formação sobre aspectos profissionais (Álvarez-Álvarez, 2017; Chouc & Calvo, 2011; Olalla-Soler, 2019; Schnell & Rodríguez, 2017; Veiga, 2020). Se 80% das pessoas no mercado são freelancers (Kuznik, 2010), antes de acabar a formação, as pessoas deveriam saber como se fazer freelance, como procurar clientes, como administrar a fiscalidade etc.

E, por último, quando perguntamos às empresas quais as principais carências das pessoas graduadas (Galán-Mañas & López-García, 2020), elas apontam especialmente carências em competências transversais. De modo geral, as empresas informam que as pessoas graduadas não têm as competências necessárias para atuar no mercado. Atuar no mercado supõe saber realizar tarefas relacionadas com a tradução e a interpretação de maneira eficaz. Para conseguir fazê-lo “eficazmente” a pessoa tem que dominar esse conjunto de competências transversais e empreendedoras que mencionávamos previamente. Isto é, as pessoas têm que saber trabalhar colaborativamente, planificar o trabalho, cumprir os prazos etc. e mesmo identificar novas oportunidades para cobrir necessidades da sociedade e do mercado. Portanto, temos que fomentar tanto a aquisição de competências empreendedoras quanto a aquisição de competências transversais. E como podemos fazer tudo isso num curso de graduação de quatro anos em que, não podemos esquecer, também tem que aprender a traduzir e interpretar? A resposta é mediante metodologias de ensino adequadas, como a aprendizagem por projetos, o estudo de casos, o *design thinking*, aprendizagem por desafios... Há alguns estudos sobre o uso deste tipo de metodologias em tradução em alguns centros, mas não tenho certeza até que ponto estão generalizadas nas universidades espanholas. Acho que metodologicamente há um grande caminho por percorrer, mas a prática habitual já não funciona: traduza este texto (sem

---

indicações de um possível público destinatário ou de um possível contexto) e me diga como você traduziu este fragmento.

*4. Tendo em vista o grande desenvolvimento das tecnologias computacionais e sua contribuição para a melhoria da eficiência de diversas ferramentas e aplicativos de tradução automática, como você vê o futuro da profissão de tradutor(a)?*

Algumas pessoas temem que a inteligência artificial faça todo o trabalho de tradução e interpretação. Porém, eu penso que a tecnologia vai trazer novas oportunidades. Nunca na história houve tanto conteúdo digital multilíngue disponível. Hoje em dia temos plataformas de *streaming*, conteúdos de *e-learning*, com cursos e palestras disponíveis, conteúdos comerciais, com textos de ajuda e informação para pessoas consumidoras, serviços multilíngues de atenção à clientela em todos os canais, livros eletrônicos, audiolivros etc. Qualquer empresa, mesmo sendo pequena, tem que se internacionalizar para sobreviver; e, para isso, precisa de ter grande volume de textos traduzidos e precisa de serviços de interpretação para tratar com seus fornecedores do outro lado do mundo. Alguns dos textos poderão ser feitos com tradução automática, mas outros, deverão ser revisados por profissionais.

6

O mercado da tradução vai apresentar grandes perspectivas (ELIA et al., 2019). A questão será saber acompanhar a evolução do mercado e da sociedade para conseguir identificar as necessidades que surgirem para dar resposta. Vejam, por exemplo, como irrompeu a interpretação remota durante a pandemia... É por isso que competências como a inovação, a iniciativa, a flexibilidade, a capacidade de adaptação, o planejamento, a negociação etc. são essenciais para identificar novas oportunidades e saber se adaptar. Daí que as competências empreendedoras e as digitais são tão importantes. O desenho das tecnologias para a tradução e a interpretação é feito por pessoas que conhecem bem as línguas e sua contrastividade, ou pelo menos com sua colaboração. Por isso a universidade deveria acompanhar essa evolução e introduzir disciplinas como a linguística computacional para que os futuros graduados e graduadas sejam capazes de desenvolver programas de tradução assistida, de tradução automática, de reconhecimento de voz etc. Não podemos desvincular a tradução e a interpretação da criação de tecnologia para traduzir e para interpretar. E isso deveria ser ensinado nas nossas faculdades.

5. Ainda considerando o avanço tecnológico e seus impactos sobre a atuação profissional do(a) tradutor(a), com a sua inevitável e necessária inserção nos currículos dos cursos de tradução, quais são os outros conteúdos, temas e bases curriculares que devem ser preservados na formação acadêmica desses(as) profissionais?

O currículo, como já disse, deve seguir dando grande importância à tradução e interpretação, mas deve incluir outras tarefas: gestão de projetos, pós-edição, localização, tradução audiovisual e acessibilidade... Para realizar essas tarefas, deve-se incorporar o uso da tecnologia apropriada, mas não como uma disciplina diferente, chamada, talvez, tecnologias da tradução, senão de forma integrada. Não é concebível ensinar a traduzir com papel e lápis numa disciplina de tradução, e em outra disciplina ensinar a usar um programa de tradução assistida só mexendo na ferramenta, sem, nem sequer, ter que traduzir um texto, esperando que a pessoa integre o conhecimento em sua cabeça, mas não através da prática.

Além disso, a inclusão da tecnologia no currículo não deveria se limitar a programas de tradução assistida ou de tradução automática. Acho que seria necessário incluir conteúdos de linguística computacional, como eu já disse, de SEO, de usabilidade...

Também deveria ser incluída formação em controle de qualidade (Daryl et al., 2014; Drugan, 2013; Arango-Keeth & Koby, 2003). Hoje em dia, as multinacionais só trabalham com fornecedores e prestadores de serviços que disponham da norma ISO. Portanto, o alunado deveria conhecer o que diz a norma ISO 17100:2015 para serviços de tradução (ISO, 2015), para serviços de interpretação (ISO, 2018), para interpretação comunitária (ISO, 2014), projetos de tradução (ISO, 2012), tradução jurídica (ISO, 2020), ou métricas como a MQM-DQF (German Research Center for Artificial Intelligence & QTLaunchPad, 2015) e deveria ter a oportunidade de praticar e simular atividades cumprindo essas normas.

Contudo, acho que as competências empreendedoras têm que ter maior protagonismo na formação (Aguirre Fernández & Guindal, 2020; Álvarez-Álvarez & Arnáiz-Uzquiza, 2017; Klimkowska & Klimkowski, 2020; Klimkowski, 2015; Galán-Mañas et al., 2020; Galán-Mañas & Olalla-Soler, 2020; Muñoz-Miquel, 2020; Rodríguez de Céspedes, 2017; Salo et al., 2020; Van Egdom et al., 2020; Veiga, 2020). E como fazemos para que o alunado adquira não só as competências específicas, mas também as competências transversais e empreendedoras durante a graduação? Como eu disse previamente, com metodologias de ensino-aprendizagem adequadas.

Também acho que a estrutura dos cursos deveria mudar. Na atualidade, os cursos estão estruturados em disciplinas, em cadeiras. O conhecimento assim está fragmentado e tem pouco

---

a ver com a realidade profissional, em que tudo está integrado. Como eu disse, não podemos ter uma disciplina de língua estrangeira, outra de língua materna, outra de tradução, outra de tecnologia, outra de documentação... E esperar que o aluno ou a aluna integre todos os conteúdos aprendidos em cada uma das disciplinas em sua cabecinha sem que, ao longo de sua formação, nem tenha executado vários projetos para integrá-los e pô-los em prática. Isso é uma mudança radical que deveria ocorrer não só em tradução e interpretação, mas em todas as áreas de conhecimento e em todos os níveis educativos. Isso permitiria realmente adquirir competências para a sociedade e o mercado. E, enquanto essa mudança não chegar, deveríamos incluir a formação baseada em projetos nos últimos anos de formação para que o alunado se acostume à forma de trabalhar do mercado.

6. *Atuando como formadora de tradutores(as) e, também, como pesquisadora na área dos estudos sobre competência tradutória e didática da tradução, você avalia que as atividades de pesquisa estão efetivamente contribuindo e recebendo contribuições das atividades de ensino? Avalie a importância da articulação entre ensino e pesquisa no desenvolvimento da didática da tradução.*

8

A pesquisa deveria ter um impacto direto sobre a formação. Se sabemos como funcionam os aspectos cognitivos durante o processo de tradução ou interpretação, por exemplo, deveríamos criar atividades de aprendizagem para que o alunado possa automatizar o processo para ser mais eficiente. Porém, sabemos que nem sempre há uma relação entre pesquisa e formação (Risku, 2016), que, frequentemente, funcionam como dois campos que avançam em paralelo e que não conseguem se encontrar.

Dado o meu interesse sobre a formação, sempre tenho tentado que a minha pesquisa, tanto como membro do grupo PACTE quanto a minha pesquisa individual, possa ser aplicada na aula.

A pesquisa sobre aquisição da competência tradutora do grupo PACTE (2020) dá elementos concretos que podem contribuir para melhorar a formação. Por exemplo, nós identificamos que: 1) dever-se-ia dar maior importância à intencionalidade na formação, por exemplo, identificando um pedido fictício (público-alvo, função do texto, propósito etc.) para cada texto que o alunado tenha que traduzir; 2) dever-se-ia trabalhar mais as competências transversais; 3) o alunado tem carências na língua 1, portanto, elas devem ser reforçadas; 4) o alunado faz um uso excessivo de recursos externos, talvez por falta de segurança, por isso, na sala de aula, dever-se-ia combinar traduções em que seja possível usar todo tipo de recursos de

documentação com outras em que não possam consultar recurso nenhum e exijam do indivíduo usar estratégias cognitivas; 5) os resultados de aceitabilidade são bons, mas o alunado não é eficaz porque demora muito para alcançá-los, de forma que alguns pedidos de tradução na aula deveriam incorporar prazos de entrega ajustados, e deveríamos reforçar os critérios que guiam o processo de documentação para conseguir resultados aceitáveis de forma eficaz.

A pesquisa sobre o estabelecimento de níveis (PACTE, 2019, 2018) permitiu fazer uma gradação das competências específicas envolvidas no ensino da tradução. Isso é de grande utilidade para o desenho de atividades de ensino e de avaliação adequadas a cada nível de aprendizagem.

Por outro lado, os estudos empíricos sobre didática da tradução permitem avaliar o impacto de uma metodologia na aquisição dos resultados de aprendizagem (Galán-Mañas, 2013a, 2013b, 2011), quais são os melhores procedimentos de avaliação na formação por competências (Galán-Mañas, 2018a, 2016), quais os agentes implicados e os momentos idôneos da tutoria (Galán-Mañas, 2018b). Conhecer isso é importante porque dá informação sobre quais são as melhores condições para que o alunado alcance certas competências, quais as questões que deveriam ser observadas na aula para oferecer soluções a problemas práticos e como criar experiências de aprendizagem relevantes para os objetivos estabelecidos (Cai et al., 2017; Cain & Allan, 2017).

### *7. Quais sugestões e recomendações você faz para pessoas que queiram se tornar tradutores(as) profissionais bem qualificados(as)?*

O principal é que sejam pessoas curiosas com vontade de aprender constantemente sobre outras culturas e âmbitos de conhecimento diversos e saber o que acontece no mundo. E também que sejam versáteis, porque o mercado requer pessoas capazes de se adaptar rapidamente a distintas funções ou situações. E também recomendaria que cuidem da imagem digital, desde já.

### *8. Você teria outros comentários ou considerações a acrescentar em relação à formação e profissão do(a) tradutor(a)?*

Quando começamos a trabalhar na universidade, nos exigem ter formação em tradução (ou em língua, no caso) e experiência profissional. Contudo, não é exigida uma formação pedagógica, nem no início nem ao longo dos anos. Acho que, como profissionais docentes, é imprescindível entender o processo de ensino-aprendizagem, como articulá-lo, como fazer para

---

que ele seja universal. Por isso, eu recomendaria a todo professor e professora que nunca deixe de olhar para as inovações pedagógicas.

## REFERÊNCIAS

- Aguirre Fernández, E., & Guindal, M. D. (2020). "Entrepreneurship in Interpreting: A Blue Ocean Strategy Didactic Toolkit for Higher Education Interpreter Training". *HERMES – Journal of Language and Communication in Business*, 60, 111-124. <https://doi.org/10.7146/hjlecb.v60i0.121314>
- Álvarez-Álvarez, S., & Arnáiz-Uzquiza, V. (2017). "Translation and Interpreting Graduates under Construction: Do Spanish Translation and Interpreting Studies Curricula Answer the Challenges of Employability?" *The Interpreter and Translator Trainer*, 11(2-3), 139-159. <https://doi.org/10.1080/1750399X.2017.1344812>
- Arango-Keeth, F., & Koby, G. S. (2003). "Assessing Assessment: Translator Training Evaluation and the Needs of Industry Quality Assessment". In B. J. Baer & G. S. Koby (Eds.). *Beyond the Ivory Tower: Rethinking Translation Pedagogy* (pp. 117-34). John Benjamins.
- Cai, J., Morris, A., Hwang, S., Hohensee, C., Robison, V., & Hiebert, J. (2017). "Improving the impact of educational research". *Journal for Research in Mathematics Education*, 48(1), 2-6. <https://doi.org/10.5951/jresmetheduc.48.1.0002>
- Cain, T., & Allan, D. (2017). "The invisible impact of educational research". *Oxford Review of Education*, 43(6), 718-732. <https://doi.org/10.1080/03054985.2017.1316252>
- Chouc, F., & Calvo, E. (2011). "Embedding Employability in the Curriculum and Building Bridges between Academia and the Work-place: A Critical Analysis of Two Approaches". *La linterna del traductor*, 4, 71-86.
- Daryl H., Melby A., & Zheng W. (2014). "Surveying Translation Quality Assessment". *The Interpreter and Translator Trainer*, 5(2), 243-267. <https://doi.org/10.1080/13556509.2011.10798820>
- Drugan, J. (2013). *Quality in Professional Translation: Assessment and Improvement* (Bloomsbury Advances in Translation). Bloomsbury.
- ELIA, EMT, EUATC, FIT Europe, GALA & LIND (Org.). (2019). "Language Industry Survey: Expectations and Concerns of the European Language Industry." [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2019\\_language\\_industry\\_survey\\_report.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2019_language_industry_survey_report.pdf)
- Faria, J. G., & Galán-Mañas, A. (2018). "A formação de tradutores e intérpretes de línguas de sinais e línguas orais: um estudo comparado". *Revista Trabalhos em Linguística Aplicada*, 11(2), 265-264.
- Galán-Mañas, A. (2009). *La enseñanza de la traducción en la modalidad semipresencial* [Tese de doutorado, Universitat Autònoma de Barcelona].

- 
- Galán-Mañas, A. (2011). "Translating authentic technical documents in specialised translation classes". *Journal of Specialized Translation* (Jostrans), (16), 109-125.
- Galán-Mañas, A. (2013a). "L'apprentissage par projets dans la formation de traducteurs. Une expérience pour professionnaliser l'étudiant". *Babel. Revue de Traduction*, 59(1), 41-56.
- Galán-Mañas, A. (2013b). "*Validação empírica de uma proposta para o ensino da iniciação à tradução baseada em competências*". *Horizontes de Linguística Aplicada*, 12(2), 123-148.
- Galán-Mañas, A. (2016). "The Learning Portfolio: a tool for assessment in competence-based translator training programs". *The Translator and Interpreter Trainer* (ITT), 10(2), 161-182. <https://doi.org/10.1080/1750399X.2015.1103108>
- Galán-Mañas, A. (2018b). "Acción tutorial para el estudiantado de Traducción e Interpretación con necesidades educativas específicas". *Hermeneus, Revista de Traducción e Interpretación*, 20, 125-164. <https://doi.org/10.24197/her.20.2018.125-164>.
- Galán-Mañas, A. (2018a). "Professional portfolio in translator training: professional competence development and assessment". *The Translator and Interpreter Trainer* (ITT), 13(1), 44-63. <https://doi.org/10.1080/1750399X.2018.1541295>.
- Galán-Mañas, A. (2019a). "Blended learning en la universidad. Denominaciones y modelos". *Série-Estudos*, 24(51): 53-68. <https://doi.org/10.20435/serie-estudos.v24i51.1301>
- Galán-Mañas, A. (2019b). "Employment rate and market sector occupation of graduates in Translation and Interpreting at the Universitat Autònoma de Barcelona". *Revista Sinalizar*, 4. <https://doi.org/10.5216/rs.v4.57515>
- Galán-Mañas, A., Kuznik, A., & Olalla-Soler, C. (2020). "Entrepreneurship in translator and interpreter training". *HERMES – Journal of Language and Communication in Business*, 60, 7-11. <https://doi.org/10.7146/hjlc.v60i0.121307>
- Galán-Mañas, A., & López-García, P. (2020). "Las competencias transversales en el mercado de la traducción". In S. Álvarez & T. Ortego (Eds.). *Perfiles estratégicos de traductores e intérpretes en la transmisión de la información experta multilingüe en la sociedad del conocimiento del s. XXI* (Colección Interlingua). Ed. Comares.
- Galán-Mañas, A., & Olalla-Soler, C. (2020). "Perceptions of entrepreneurship in translation training". *The Interpreter and Translator Trainer*. <https://doi.org/10.1080/1750399X.2020.1850037>
- German Research Center for Artificial Intelligence (DFKI) e QTLaunchPad. (2015). *Multidimensional Quality Metrics (MQM) Definition*. <http://www.qt21.eu/mqm-definition/definition-2015-12-30.html>.

- González-Davies, M., & Enríquez-Raído, V. (2016). “Situated learning in translator and interpreter training: bridging research and good practice”. *The Interpreter and Translator Trainer*, 10(1), 1-11. <https://doi.org/10.1080/1750399X.2016.1154339>.
- ISO (2012). Translation projects — General guidance. ISO/TS 11669:2012. <https://www.iso.org/standard/50687.html>
- ISO (2014). Interpreting — Guidelines for community interpreting. ISO 13611:2014. <https://www.iso.org/standard/54082.html>
- ISO (2015). *Translation services — Requirements for translation services* 17100:2015. <https://www.iso.org/standard/59149.html>
- ISO (2018). Interpreting services — General requirements and recommendations. ISO 18841:2018. <https://www.iso.org/standard/63544.html>
- ISO (2020). *Legal translation — Requirements*. ISO 20771:2020. <https://www.iso.org/standard/69032.html>
- Klimkowska, K., & Klimkowski, K. (2020). “Entrepreneurial Potential of Students Graduating from Translation Studies”. *HERMES – Journal of Language and Communication in Business*, 60, 13-27. <https://doi.org/10.7146/hjlc.v60i0.121308>
- Klimkowski, K. (2015). “Entrepreneurial training in translator and interpreter education”. *Roczniki Humanistyczne*, 63(11), 67-83.
- Kuznik, A. (2010). *El contenido de los puestos de trabajo de los traductores. El caso de los traductores internos en las empresas de traducción de Barcelona* [Tese de doutorado. Universitat Autònoma de Barcelona].
- Muñoz-Miquel, A. (2020). Translation and Interpreting as a Profession: Some Proposals to Boost Entrepreneurial Competence. *HERMES – Journal of Language and Communication in Business*, 60, 29-46. <https://doi.org/10.7146/hjlc.v60i0.121309>.
- Olalla-Soler, C. (2019). “Bridging the Gap between Translation and Interpreting Students and Freelance Professionals. The Mentoring Programme of the Professional Association of Translators and Interpreters of Catalonia.” *The Interpreter and Translator Trainer*, 13(1), 64-85. <https://doi.org/10.1080/1750399X.2018.1540741>.
- PACTE. Hurtado Albir, A., Galán-Mañas, A., Kuznik, A., Olalla-Soler, C., Rodríguez-Inés, P., & Romero, L. (2019). “Establecimiento de niveles de competencias en traducción. Primeros resultados del proyecto NACT”. *Onomázein: revista de lingüística, filología y traducción*, 43. <https://doi.org/10.7764/onomazein.43.08>.
- PACTE. Hurtado Albir, A., Galán-Mañas, A., Kuznik, A., Olalla-Soler, C., Rodríguez-Inés, P., & Romero, L. (2018). “Competence levels in translation: working towards a European framework”. *The Translator and Interpreter Trainer (ITT)*, 12(2), 111-131. <https://doi.org/10.1080/1750399X.2018.1466093>

- 
- PACTE. Hurtado Albir, A., Galán-Mañas, A., Kuznik, A., Olalla-Soler, C., Rodríguez-Inés, P., & Romero, L. (2020). "Translation competence acquisition. Design and results of the PACTE group's experimental research" Special issue. *Interpreter and Translator Trainer*, 14(2). <https://doi.org/10.1080/1750399X.2020.1732601>
- Risku, H. (2016). "Situated learning in translation research training: academic research as a reflection of practice". *The Interpreter and Translator Trainer*, 10(1), 12-28. <https://doi.org/10.1080/1750399X.2016.1154340>
- Rodríguez de Céspedes, B. (2017). "Addressing Employability and Enterprise Responsibilities in the Translation Curriculum." *The Interpreter and Translator Trainer*, 11(2-3), 107-122. <https://doi.org/10.1080/1750399X.2017.1344816>
- Salo, P., Veivo, O., & Salmi, L. (2020). "Building Pre-professional Identity during Translator Education. Experiences from the Multilingual Translation Workshop at the University of Turku." *Hermes – Journal of Language and Communication in Business*, 60, 97–110. <https://doi.org/10.7146/hjlc.v60i0.121313>
- Schnell, B., & Rodríguez, N. (2017). "Ivory Tower vs. Workplace Reality." *The Interpreter and Translator Trainer*, 11(2-3), 160-186. <https://doi.org/10.1080/1750399X.2017.1344920>
- Van Egdom, G.-W., Kontinen, K., Vandepitte, S., Fernandez-Parra, M., Looock, R., & Bindels, J. (2020). "Empowering Translators through Entrepreneurship in Simulated Translation Bureaus." *Hermes – Journal of Language and Communication in Business*, 60, 81-95. <https://doi.org/10.7146/hjlc.v60i0.121312>
- Veiga, M. (2020). "Moving Towards Entrepreneurial Translator Education: A Review of Entrepreneurship Competence in Spanish Translator Education Programmes." *Hermes-Journal of Language and Communication in Business*, 60, 47-64. <https://doi.org/10.7146/hjlc.v60i0.121310>

---

<sup>i</sup> Anabel Galán-Mañas é professora no Departament de Traducció i d'Interpretació i d'Estudis d'Àsia Oriental, na Universitat Autònoma de Barcelona.