

PROCES NAČRTOVANJA USPOSABLJANJA POVELJSTEV IN ENOT TER NJEGOVA POVEZANOST Z VODENJEM KARIERNIH POTI V SLOVENSKI VOJSKI

PETRA CAJNKO

Univerza v Mariboru, Fakulteta za naravoslovje in matematiko, Maribor, Slovenija; E-pošta: petra.cajnko@um.si

Sprejeto
18. 12. 2025

Izdano
31. 3. 2026

DOPISNA AVTORICA
petra.cajnko@um.si

Povzetek Usposabljanje poveljstev in enot Slovenske vojske predstavlja temeljni proces zagotavljanja operativne pripravljenosti in razvoja vojaških zmogljivosti. Njegova učinkovitost je neposredno odvisna od sistematičnega načrtovanja, kakovostne izvedbe ter objektivnega ocenjevanja dosežene usposobljenosti. Prispevek analizira proces načrtovanja in izvedbe usposabljanja, vlogo poveljnikov in podčastnikov ter sistem ugotavljanja pripravljenosti. Poseben poudarek je namenjen povezanosti usposabljanja z vodenjem kariernih poti vojaških oseb, saj normativni okvir Slovenske vojske usposabljanje opredeljuje kot ključen dejavnik razvoja kompetenc in dolgoročnega kariernega napredovanja. Prispevek ugotavlja, da integracija sistemov usposabljanja, ocenjevanja in kariernega vodenja bistveno prispeva k profesionalnosti in operativni učinkovitosti Slovenske vojske.

Ključne besede:
usposabljanje,
pripravljenost,
karierna pot,
poveljstva,
kompetence.



<https://doi.org/10.18690/po.13.24.103-113.2026>
Besedilo © Cajnko, 2026



1 Uvod

Sodobno varnostno okolje zahteva od oboroženih sil visoko stopnjo pripravljenosti, prilagodljivosti in strokovnosti. Slovenska vojska lahko te zahteve izpolnjuje le z načrtnim in sistematičnim usposabljanjem poveljstev in enot, ki je neposredno povezano z razvojem kadrov in vodenjem kariernih poti vojaških oseb. Namen usposabljanja ni zgolj pridobivanje posameznih znanj in veščin, temveč celostni razvoj sposobnosti posameznikov in enot za izvajanje nalog iz poslanstva v miru, kriznih razmerah in vojni (Generalštab Slovenske vojske, n. d.).

Proces usposabljanja je ciklični in vključuje faze načrtovanja, izvedbe, kontrole, ocenjevanja ter izboljševanja. Ključno vlogo pri tem imajo poveljniki, ki so nosilci odgovornosti za usposobljenost enot, ter podčastniki, ki zagotavljajo neposredno izvedbo usposabljanja na taktični ravni. Rezultati usposabljanja in ocenjevanja se hkrati uporabljajo kot podlaga za vodenje kariernih poti in razvoj kompetentnega kadra v Slovenski vojski.

2 Proces načrtovanja usposabljanja

2.1 Vloga in odgovornost poveljnikov

Poveljniki so nosilci celotnega procesa usposabljanja in so neposredno odgovorni za usposobljenost ter pripravljenost svojih enot. Njihove naloge obsegajo načrtovanje, organiziranje, vodenje, nadzor in ocenjevanje usposabljanja, kar zahteva celovit pristop k razvoju bojnih in podpornih zmogljivosti enote (Generalštab Slovenske vojske, n. d.). Poveljniki morajo zagotoviti, da je usposabljanje vsebinsko usklajeno z nalogami iz poslanstva enote, časovno realistično ter izvedeno v razmerah, ki zagotavljajo varnost udeležencev in hkrati ustrezno stopnjo zahtevnosti.

Pomemben vidik poveljniške odgovornosti je tudi vzpostavljanje jasne poveljniške namere, ki usmerja vse ravni usposabljanja. Poveljniki morajo zagotoviti, da so cilji usposabljanja jasno opredeljeni, merljivi in razumljivi vsem izvajalcem, saj le tako lahko zagotovijo dosledno izvajanje in objektivno ocenjevanje doseženih rezultatov (Generalštab Slovenske vojske, n. d.).

Poleg strokovne odgovornosti imajo poveljniki tudi izrazito voditeljsko in vzgojno vlogo. S svojim zgledom, osebno prisotnostjo in aktivnim sodelovanjem pri

usposabljanju pomembno vplivajo na disciplino, motivacijo in kohezijo enote. Njihov odnos do usposabljanja se neposredno odraža v zavzetosti podrejenih in v kakovosti izvedbe posameznih aktivnosti. Poseben poudarek je namenjen razvoju podrejenih poveljnikov in podčastnikov, ki predstavljajo ključni vezni člen med poveljniško namero in praktično izvedbo usposabljanja na nižjih taktičnih ravneh (Generalštab Slovenske vojske, n. d.).

2.2 Analiza poslanstva in bistvene naloge

Načrtovanje usposabljanja se začne z analizo poslanstva enote, ki predstavlja temeljno izhodišče za vse nadaljnje aktivnosti. Poslanstvo opredeljuje namen obstoja enote ter okvir njenega delovanja v miru, kriznih razmerah in vojni. Na njegovi podlagi poveljnik opredeli bistvene naloge, ki določajo dejavnosti, brez katerih enota ne more uspešno izvesti svojega poslanstva (Generalštab Slovenske vojske, n. d.).

Bistvene naloge predstavljajo povezavo med strateškimi zahtevami in taktično izvedbo. Njihova razčlenitev na posamezne bojne postopke, drile in veščine omogoča sistematično načrtovanje usposabljanja ter postopno nadgrajevanje sposobnosti enote. Takšen pristop zagotavlja, da usposabljanje ni splošno ali rutinsko, temveč ciljno usmerjeno in prilagojeno specifičnim nalogam ter vlogi enote v širšem operativnem kontekstu (Generalštab Slovenske vojske, n. d.).

Analiza poslanstva hkrati omogoča tudi določanje prioritet usposabljanja. Ker vse naloge ni mogoče usposabljati enako intenzivno, morajo poveljniki na podlagi poslanstva in razpoložljivih virov določiti zaporedje in poudarke usposabljanja, kar prispeva k večji učinkovitosti in smotrnosti celotnega procesa.

2.3 Načrtovanje virov in ravni načrtovanja

Načrtovanje virov predstavlja eno najzahtevnejših faz procesa usposabljanja, saj vključuje usklajevanje časa, osebja, materialnih sredstev, oborožitve, infrastrukture in finančnih virov. Ker so razpoložljivi viri praviloma omejeni, je njihova optimalna in namensko usmerjena uporaba ključnega pomena za doseganje načrtovanih ciljev usposabljanja (Generalštab Slovenske vojske, n. d.).

Poveljniki morajo pri načrtovanju virov upoštevati tudi tveganja, povezana z izvedbo usposabljanja, ter zagotoviti ustrezne varnostne ukrepe. Neustrezno načrtovanje

virov lahko vodi v preobremenitev osebja, zmanjšano kakovost usposabljanja ali povečano tveganje za nesreče, kar neposredno vpliva na pripravljenost enote.

Proces načrtovanja usposabljanja poteka na treh medsebojno povezanih ravneh: dolgoročni, kratkoročni in izvedbeni. Dolgoročno načrtovanje določa splošne cilje, prioritete in časovne okvire usposabljanja ter predstavlja osnovo za razvoj zmogljivosti enote v daljšem obdobju. Kratkoročno načrtovanje razčlenjuje te cilje v konkretne naloge in aktivnosti, ki jih je mogoče realizirati v krajših časovnih obdobjih. Izvedbeno načrtovanje pa zagotavlja podrobno opredelitev posameznih aktivnosti, vključno z umiki, logistično podporo, varnostnimi ukrepi in postopki kontrole (Generalštab Slovenske vojske, n. d.).

Usklajenost vseh treh ravni načrtovanja omogoča realno, pregledno in prilagodljivo izvajanje usposabljanja ter zagotavlja, da so razpoložljivi viri uporabljeni učinkovito in v skladu z namenom usposabljanja.

3 Izvedba usposabljanja

Izvedba usposabljanja predstavlja osrednjo fazo celotnega procesa, v kateri se načrtovani cilji, vsebine in standardi pretvorijo v praktično delovanje poveljstev in enot. Temelji na načelih realnosti, postopnosti, ponavljanja in prilagajanja, ki zagotavljajo učinkovit prenos znanj, veščin in izkušenj v operativno uporabne sposobnosti (Generalštab Slovenske vojske, n. d.). Usposabljanje mora potekati v razmerah, ki so čim bolj podobne realnim operativnim pogojem, saj le takšen pristop omogoča razvoj ustreznih psihofizičnih, taktičnih in vodstvenih sposobnosti posameznikov in enot.

Načelo realnosti zahteva, da so scenariji, pogoji in obremenitve med usposabljanjem prilagojeni dejanskim zahtevam delovanja v operativnem okolju. To vključuje uporabo realnih taktičnih situacij, časovnih omejitev, nepopolnih informacij in stresnih dejavnikov, ki vplivajo na odločanje in delovanje posameznikov ter poveljstev. Načelo postopnosti pa zagotavlja, da se zahtevnost usposabljanja stopnjuje skladno z doseženo stopnjo znanja in usposobljenosti, s čimer se zmanjšujejo tveganja in hkrati omogoča trajno utrjevanje pridobljenih sposobnosti (Generalštab Slovenske vojske, n. d.).

Pomembno vlogo ima tudi načelo ponavljanja, saj se vojaške veščine in postopki utrjujejo predvsem skozi večkratno izvajanje v različnih okoliščinah. Ponavljanje

omogoča avtomatizacijo ključnih postopkov, večjo samozavest pri delovanju in boljšo usklajenost znotraj enot. Načelo prilagajanja pa zahteva, da se usposabljanje sprti prilagaja ugotovljenim pomanjkljivostim, spremembam v okolju ter specifičnim potrebam enot in posameznikov.

Usposabljanje poteka postopno, od individualnega, preko skupinskega, do kolektivnega usposabljanja enot. Individualno usposabljanje je usmerjeno v pridobivanje temeljnih znanj, veščin in navad posameznika ter predstavlja osnovo za nadaljnje oblike usposabljanja. Skupinsko usposabljanje povezuje posameznike v skupine, posadke in time, kjer se poudarek prenese na sodelovanje, komunikacijo in usklajevanje. Kolektivno usposabljanje enot pa omogoča preverjanje sposobnosti poveljstev in enot za delovanje kot celote v skladu z nalogami iz poslanstva (Generalštab Slovenske vojske, n. d.).

Podčastniki imajo pri izvedbi usposabljanja ključno vlogo, saj so neposredni nosilci usposabljanja na taktični ravni. Izvajajo usposabljanje posameznikov, skupin in posadk, zagotavljajo disciplino in varnost ter sprti spremljajo napredek in pomanjkljivosti. S svojim strokovnim znanjem, izkušnjami in zgledom prispevajo k prenosu poveljniške namere v prakso ter k zagotavljanju enotnih standardov usposabljanja znotraj enot (Generalštab Slovenske vojske, n. d.).

Poveljniki med izvedbo usposabljanja izvajajo nadzor in usmerjanje ter zagotavljajo, da usposabljanje poteka skladno z načrtovanimi cilji in standardi. Sproten nadzor in povratne informacije omogočajo pravočasno odpravljanje pomanjkljivosti ter prilagajanje vsebin in metod usposabljanja dejanskemu stanju usposobljenosti enot. Tako izvedba usposabljanja postane dinamičen proces, ki neposredno prispeva k dvigu operativne pripravljenosti in učinkovitosti poveljstev in enot.

4 Ocenjevanje in ugotavljanje pripravljenosti

Ocenjevanje usposobljenosti predstavlja neločljiv del procesa usposabljanja in ima ključno vlogo pri zagotavljanju operativne pripravljenosti poveljstev in enot. Omogoča objektivni in sistematičen vpogled v dejansko sposobnost enot za izvajanje nalog iz poslanstva ter predstavlja osnovo za nadaljnje načrtovanje in izboljševanje usposabljanja. Namen ocenjevanja ni zgolj ugotavljanje

pomanjkljivosti, temveč tudi prepoznavanje dobrih praks, potrjevanje doseženih standardov ter zagotavljanje povratnih informacij poveljnikom in izvajalcem usposabljanja (Ministrstvo za obrambo Republike Slovenije, 2020).

Ocenjevanje se izvaja na podlagi vnaprej določenih meril in standardov, kar zagotavlja objektivnost, primerljivost in transparentnost rezultatov. Pomemben element ocenjevanja je tudi njegova povezanost s celotnim ciklom usposabljanja, saj rezultati ocenjevanja neposredno vplivajo na prilagajanje ciljev, vsebin in metod nadaljnjega usposabljanja. Na ta način ocenjevanje deluje kot mehanizem nadzora kakovosti in kot orodje za stalno izboljševanje usposobljenosti enot.

Ugotavljanje pripravljenosti Slovenske vojske predstavlja normativno urejen in sistematičen proces preverjanja dosežene stopnje pripravljenosti poveljstev, enot in zmogljivosti. Temelji na jasno opredeljenih standardih, kriterijih in kategorijah pripravljenosti, ki določajo, v kakšnem času in v kakšnem obsegu mora enota doseči sposobnost za delovanje (Ministrstvo za obrambo Republike Slovenije, 2021). Proces ugotavljanja pripravljenosti se izvaja v okviru operativnega cikla, ki vključuje faze konsolidacije, usposabljanja in uporabe, kar omogoča celovit pregled nad razvojem zmogljivosti skozi daljše časovno obdobje (Ministrstvo za obrambo Republike Slovenije, n. d.-a).

Ugotavljanje pripravljenosti praviloma poteka v dveh fazah. Prva faza vključuje pregled enote, v katerem se preverja izpolnjevanje predpisanih zahtev glede popolnjenosti, opremljenosti, dokumentacije in osnovne usposobljenosti. Druga faza pa obsega preizkus ali vajo, s katero se ugotavlja sposobnost enote za delovanje v skladu z nalogami iz poslanstva in predpisano kategorijo pripravljenosti. Takšen pristop omogoča ločeno, a hkrati povezano ocenjevanje zmogljivosti in sposobnosti enot, kar prispeva k večji natančnosti in objektivnosti ocenjevalnega procesa (Ministrstvo za obrambo Republike Slovenije, 2021).

Pomembno vlogo v procesu ugotavljanja pripravljenosti imajo pojmi, kot so ciljna operativna zmogljivost in končna operativna zmogljivost. Ciljna operativna zmogljivost predstavlja stanje, ki ga mora enota doseči v določenem ocenjevalnem obdobju, medtem ko končna operativna zmogljivost pomeni polno pripravljenost enote za delovanje po uspešno zaključenem postopku ugotavljanja pripravljenosti (Ministrstvo za obrambo Republike Slovenije, n. d.-a). Ti pojmi omogočajo enotno

razumevanje ciljev in rezultatov usposabljanja ter jasnejše povezovanje usposabljanja z dejanskimi operativnimi zahtevami.

Rezultati ugotavljanja pripravljenosti so osnova za poročanje, analizo in sprejemanje odločitev na poveljniških in strateških ravneh. Na podlagi ugotovitev se določijo prioriteta področja nadaljnega usposabljanja, prilagodijo načrti in po potrebi sprejmejo korektivni ukrepi. Tako proces ocenjevanja in ugotavljanja pripravljenosti ne predstavlja zaključne faze usposabljanja, temveč pomemben povezovalni element, ki omogoča stalno izboljševanje in prilagajanje zmogljivosti Slovenske vojske zahtevam sodobnega varnostnega okolja.

5 Povezanost usposabljanja in vodenja kariernih poti

Usposabljanje v Slovenski vojski ni zgolj orodje za doseganje kratkoročne operativne pripravljenosti, temveč predstavlja temeljni mehanizem dolgoročnega razvoja človeških virov in kariernega napredovanja vojaških oseb. Normativni dokumenti s področja vodenja kariernih poti jasno določajo, da se karierni razvoj gradi na postopnem pridobivanju znanj, izkušenj in preverjeni usposobljenosti, kar neposredno povezuje sistem usposabljanja s sistemom kariernega vodenja (Ministrstvo za obrambo Republike Slovenije, 2020).

Takšen pristop omogoča usklajevanje potreb organizacije z razvojnim potencialom posameznika. Usposabljanje tako ne služi zgolj trenutnim potrebam enot, temveč predstavlja strateški instrument za oblikovanje kadrovskega jedra Slovenske vojske, ki je sposobno prevzemati vse zahtevnejše naloge na taktični, operativni in strateški ravni. Povezanost usposabljanja in kariernega vodenja zagotavlja, da so karierne odločitve utemeljene na dejansko doseženih kompetencah in preverjenih sposobnostih.

5.1 Usposabljanje in razvoj kompetenc

Kompetence predstavljajo skupek znanj, spretnosti, veščin, osebnostnih lastnosti in vrednot, ki posamezniku omogočajo učinkovito opravljanje nalog in dolžnosti. V Slovenski vojski se kompetence pridobivajo in razvijajo predvsem z vojaškim izobraževanjem, usposabljanjem ter opravljanjem različnih formacijskih dolžnosti (Ministrstvo za obrambo Republike Slovenije, 2020).

Usposabljanje v enotah, sodelovanje na vajah ter delovanje v zahtevnih in stresnih razmerah omogočajo celosten razvoj splošnih, poveljniških, vodstvenih, štabnih in strokovno-specialističnih kompetenc. Posebej pomembno je, da se kompetence razvijajo postopno in v skladu s karierno fazo posameznika, saj to zagotavlja stabilen in trajnosten karierni razvoj. Usposabljanje tako predstavlja praktični okvir, v katerem se teoretična znanja preverjajo in nadgrajujejo v realnih delovnih pogojih.

Razvoj kompetenc ima neposreden vpliv na razporejanje vojaških oseb na zahtevnejše formacijske dolžnosti. Le posamezniki, ki so v procesu usposabljanja dokazali ustrezno raven strokovnosti, vodstvenih sposobnosti in odgovornosti, lahko prevzemajo kompleksnejše naloge. S tem se zagotavlja, da karierni napredek temelji na objektivnih merilih in dejanski usposobljenosti, ne pa zgolj na formalnih pogojih.

5.2 Karierni načrt in službeno ocenjevanje

Karierni načrt predstavlja osrednji razvojni dokument v sistemu vodenja kariernih poti in ima ključno vlogo pri dolgoročnem usmerjanju razvoja vojaške osebe. V njem se usklajujejo potrebe Slovenske vojske z interesi, sposobnostmi in potencialom posameznika ter opredeljujejo predvidene razporeditve, izobraževanja, usposabljanja in povišanja (Ministrstvo za obrambo Republike Slovenije – Slovenska vojska, Generalštab, 2025).

Podlago za oblikovanje kariernega načrta predstavljajo potrebe službe, rezultati službenega ocenjevanja in ugotovitve letnega razgovora. Letni razgovor omogoča strukturiran dialog med nadrejenim in podrejenim, v katerem se ocenijo doseženi rezultati, opredelijo razvojne potrebe ter uskladijo pričakovanja glede nadaljnjega kariernega razvoja. Na ta način karierni načrt postane dinamičen dokument, ki se prilagaja dejanskemu razvoju kompetenc posameznika.

Službeno ocenjevanje predstavlja ključni povezovalni člen med usposabljanjem in kariernim razvojem. Na njegovi podlagi se sprejemajo odločitve o povišanjih v čin, razporeditvah na formacijske dolžnosti, napotitvah na izobraževanja in usposabljanja ter mednarodne dolžnosti. Službena ocena tako odraža stopnjo usposobljenosti, delovno uspešnost in karierni potencial posameznika (Ministrstvo za obrambo Republike Slovenije, 2020).

Spremembe in dopolnitve obveznih usmeritev iz leta 2024 dodatno poudarjajo pomen mednarodnih izkušenj in usposobljenosti kot pomembnih meril za razporejanje na višje formacijske dolžnosti. Udeležba v mednarodnih operacijah in misijah ter delovanje v mednarodnem okolju se vse bolj uveljavljata kot ključna elementa kariernega napredovanja, kar še dodatno krepi povezavo med usposabljanjem, pridobivanjem izkušenj in dolgoročnim kariernim razvojem (Ministrstvo za obrambo Republike Slovenije, 2024).

V nadaljevanju je v Tabeli 1 prikazan vzorec kariernega načrta vojaške osebe v Slovenski vojski, ki ponazarja povezavo med posameznimi elementi kariernega razvoja in službenim ocenjevanjem.

Tabela 1: Vzorec kariernega načrta vojaške osebe v Slovenski vojski

Element kariernega načrta	Opis vsebine	Povezava s službenim ocenjevanjem
Osební podatki	Ime in priimek, čin oziroma naziv, rod/sluzba, enota	Identifikacija ocenjevane osebe
Trenutna formacijska dolžnost	Naziv in raven formacijske dolžnosti, trajanje opravljanja dolžnosti	Ocena uspešnosti na trenutni dolžnosti
Službene ocene (zadnja 3 leta)	Povprečna ocena, ključne ugotovitve nadrejenega	Podlaga za odločanje o napredovanju
Izobraževanja in usposabljanja	Opravljená in načrtovana vojaška ter splošna izobraževanja	Vpliv na oceno kompetenc in potenciala
Pridobljene kompetence	Vodstvene, poveljniške, štabne ali strokovno-specialistične	Ocena primernosti za zahtevnejše dolžnosti
Interesi in ambicije posameznika	Izraženi na letnem razgovoru	Upoštevani v oceni kariernega potenciala
Načrtovana karierna pot (5 let)	Predvidene razporeditve in povišanja	Uskladitev ciljev in dejanskih rezultatov
Predlog nadrejenega	Mnenje o nadaljnjem razvoju kariere	Ključen del službene ocene

Odločitev kadrovskega organa	Potrditev ali prilagoditev kariernega načrta	Končna kadrovska odločitev
------------------------------	----------------------------------------------	----------------------------

Vir: lasten

Prikazani vzorec kariernega načrta poudarja tesno povezanost med usposabljanjem, službenim ocenjevanjem in kariernim razvojem posameznika. Službena ocena predstavlja ključno informacijsko podlago za odločanje o napredovanju, razporeditvah in nadaljnjem izobraževanju, hkrati pa omogoča usklajevanje potreb Slovenske vojske z razvojnimi potenciali posameznika.

6 Sklep

Proces načrtovanja, izvedbe in ocenjevanja usposabljanja poveljstev in enot predstavlja enega ključnih mehanizmov zagotavljanja operativne pripravljenosti Slovenske vojske. Analiza potrjuje, da učinkovitost tega procesa ni odvisna zgolj od kakovosti posameznih faz, temveč predvsem od njihove medsebojne povezanosti in doslednega izvajanja v okviru celostnega cikla usposabljanja. Načrtno usposabljanje, ki temelji na poslanstvu enot in jasno opredeljenih bistvenih nalogah, omogoča razvoj zmogljivosti, ki so neposredno uporabne v operativnem okolju.

Poseben pomen ima povezava med usposabljanjem, ugotavljanjem pripravljenosti in vodenjem kariernih poti vojaških oseb. Usposabljanje ne predstavlja zgolj sredstva za doseganje kratkoročne pripravljenosti, temveč temelj razvoja kompetenc, na katerih temelji dolgoročni karierni napredek posameznika. Rezultati ocenjevanja in ugotavljanja pripravljenosti zagotavljajo objektivno podlago za nadaljnje načrtovanje usposabljanja ter za sprejemanje kadrovskih odločitev, s čimer se krepi preglednost in strokovnost sistema vodenja kariernih poti.

Integracija sistemov usposabljanja, ocenjevanja pripravljenosti in kariernega vodenja omogoča učinkovito, pravično in razvojno usmerjeno upravljanje človeških virov. Pri tem imajo poveljniki osrednjo vlogo, saj so hkrati odgovorni za usposobljenost enot in za strokovno usmerjanje kariernega razvoja podrejenih. Takšen celosten pristop pomembno prispeva k profesionalnosti, motivaciji in operativni učinkovitosti Slovenske vojske ter predstavlja nujen pogoj za uspešno delovanje v sodobnem, varnostno zahtevnem okolju.

Literatura in viri

- Generalštab Slovenske vojske. (n. d.). *Priručnik za usposabljanje poveljstev in enot Slovenske vojske*. Ministrstvo za obrambo Republike Slovenije.
- Ministrstvo za obrambo Republike Slovenije. (2020). *Navodilo za ugotavljanje pripravljenosti Slovenske vojske* (št. 0070-24/2020-1).
- Ministrstvo za obrambo Republike Slovenije. (2020). *Obvezne usmeritve za vodenje kariernih poti vojaških oseb stalne sestave Slovenske vojske* (št. 100-174/2020-1).
- Ministrstvo za obrambo Republike Slovenije. (2020). *Priloga B: Osnovni karierni model podčastnikov SV*.
- Ministrstvo za obrambo Republike Slovenije. (2021). *Direktiva št. 13-08 za ugotavljanje pripravljenosti Slovenske vojske*.
- Ministrstvo za obrambo Republike Slovenije. (2024). *Spremembe in dopolnitve Obveznih usmeritev za vodenje kariernih poti vojaških oseb stalne sestave Slovenske vojske* (št. 100-454/2024-1).
- Ministrstvo za obrambo Republike Slovenije – Slovenska vojska, Generalštab. (2025). *Direktiva št. 11-07: Vodenje kariernih poti vojaških oseb stalne sestave Slovenske vojske*.
- Ministrstvo za obrambo Republike Slovenije. (n. d.-a). *Priloga A: Pomen pojmov*.