



General Mattis podeljuje Mojci Pešec medaljo NATO Meritorius Service, 2008

# VOJAŠKO IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJANJE KLJUČNI ZA RAZVOJ VOJSKE

**Doktrina vojaškega izobraževanja in usposabljanja je dokument, ki SV obvezuje, da organizira in izvaja kakovostno izobraževanje in usposabljanje svojih pripadnikov na vseh ravneh. Je rezultat spoznanja, da je treba v mirnem času vse moči in vire usmeriti v kakovostno vojaško izobraževanje in usposabljanje. Moderna oborožitev, bojna vozila in druga sredstva skupaj z usposobljenimi posamezniki in enotami tvorijo vojaške zmogljivosti. So pa izobraženi in dobro usposobljeni posamezniki in uigrane enote ključnega pomena; zmage ne izbojujejo sredstva, temveč usposobljeni vojaki, ki z njimi ravnajo, in voditelji, ki vojake in enote vodijo do postavljenih ciljev. O tem smo se pogovarjali s polkovnico mag. Mojco Pešec, poveljnico šole za častnike SV in vodjo skupine za pripravo doktrine VIU.**

**Za vami sta več kot dve desetletji službovanja v Slovenski vojski. V tem času ste se veliko izobraževali doma in v tujini. Katera izobraževanja bi izpostavili kot pomembna za vašo kariero?**

Začelo se je daljnega leta 1983, ko sem se vpisala na Fakulteto za sociologijo, politične vede in novinarstvo in končala študij obramboslovja, ki je vključeval vojaški modul in stažiranje v enotah takratne JLA. Ob zaključku študija sem poleg civilne diplome tako pridobila tudi čin podporočnice. V Slovenski vojski sem imela priložnost obiskovati številna izobraževanja in usposabljanja. Kot pomembna za vojaško kariero pa bi izpostavi-

vila naslednja: seniorski tečaj v Marshall Centru za varnostne študije v ZRN, generalštabno šolanje ameriške kopenske vojske, znanstveni magistririj obramboslovja na Fakulteti za družbene vede ter magistririj s področja nacionalne varnosti na vojnem kolidžu v ZDA. Slednji, ki sem ga zaključila leta 2011, je zagotovo vrhunec mojega vojaškega izobraževanja tako po vsebini kot tudi kakovosti.

**Poleg šolanja ste v tujini opravljali tudi odgovorne naloge v Natovem poveljstvu za transformacijo, kar vam je kot edini Slovenki prineslo najvišje Natovo odlikovanje za dosežke v mirnem času, Nato**

**Meritorious Service Medal. Koncept in eksperimentalno orodje, ki ste ga razvijali skupaj s sodelavci, danes uporabljajo v operacijah kriznega odzivanja. Kaj ste tam delali in kaj pravzaprav je to orodje?**

Od decembra 2004 do decembra 2008 sem delala v Natovem poveljstvu v Norfolku na področju razvoja konceptov in vodila eksperimente, ki so preizkušali konceptualne zamisli na dveh področjih: prvo področje se je ukvarjalo z iskanjem načinov, kako zagotoviti izboljšanje poznavanja razmer na kriznih območjih na podlagi vedno dosegljivih aktualnih informacij; gre za skupno, poenoteno in holistično zavedanje o okoliščinah (situacijsko zavedanje) pri osebah, ki na najvišji ravni zveze NATO odločajo o postopkih, povezanih z vojaškimi posegi, drugo področje pa je bilo delo na izboljšanju sodelovanja med civilnimi in vojaškimi akterji v kompleksnih operacijah.

V okviru drugega področja sem vodila projekt, ki smo ga razvijali v sodelovanju s civilnimi organizacijami in je že bil predstavljen slovenski javnosti v juljski Obrambi leta 2008. Projekt nosi naslov Civil-Military Fusion Centre (CFC)/ Civil-Military Overview (CMO). CFC je organizacija, v kateri vojaški in civilni strokovnjaki upravljajo z informacijami in znanjem, glavni produkt dejavnosti, ki se v njej odvija, pa je računalniški in-

formacijski portal, imenovan CMO. Tako center kot dejavnost v njem sta del enotnega projekta za razvoj zmogljivosti v podporo celovitemu pristopu k reševanju kriz.

Pomembno je poudariti dvoje: da je slovensko Ministrstvo za obrambo tvorno sodelovalo v fazi eksperimentalnega razvoja portala CMO ter da so ga (in upam, da ga še) koristno uporabljali naši civilni strokovnjaki in vojaki v fazi priprav na operacije in na samih operacijah.

Projekt je eden redkih, ki je uspešno preстал celoten razvoj na konceptualni in eksperimentalni ravni in danes, po osmih letih od konceptualne zamisli in dobrih petih letih od zagona eksperimenta, deluje kot operativna zmogljivost zveze NATO. Priča pa tudi o tem, da je treba konceptualnemu razvoju nameniti ustrezen čas in vire in da rezultatov ne moremo pričakovati čez noč, pa naj gre še za tako, na prvi pogled, skromen projekt.

**Slovenski vojski ste se pridružili na samem začetku nastajanja samostojne države in večino svoje kariere posvetili področju vojaškega izobraževanja in usposabljanja (VIU). Pred dvema letoma ste kot prva slovenska častnica prevzeli vodenje Šole za častnike (ŠČ). Kakšni so bili vaši vtisi ob prevzemu dolžnosti poveljnice ŠČ in kakšni so danes, po predaji dolžnosti vašemu nasledniku?**

Da mi bo zaupano poveljevanje ŠČ, sem izvedela ob zaključku zadnjega izobraževanja v ZDA. Ko sem svojim sošolcem, ki so prihajali iz več kot 40 različnih držav sveta, ponosno povedala, kakšna dolžnost mi je namenjena po prihodu v domovino, sem ob njihovih spoštljivih čestitkah še enkrat dobila potrdilo za to, v kar sama v vsej svoji karieri sicer nisem nikoli podvomila ali prenehala zagovarjati: da sta vojaško izobraževanje in usposabljanje ključni za razvoj vojske, oblikovanje in vzgoja prihodnjih častnikov pa dva od najbolj bistvenih elementov pri profesionalizaciji vojske v najboljšem pomenu te besede – plemenitenju profesionalnega dela vojske.

V skoraj dveh letih smo s kolektivom ŠČ skupaj preoblikovali koncept in vsebino vojaškega izobraževanja in usposabljanja prihodnjih častnikov in postavili nove kriterije selekcije za izbor kandidatov, prihodnjih častnikov. Na svoj kolektiv sem izjemno ponosna.

Imela sem tudi priložnost, da sem nekaj mesecev delala pravzaprav z ožjim in razširjenim kolektivom. Januarja letos smo v sklopu procesa transformacije SV v šoli oblikovali delovno skupino, v katero so poleg zaposlenih na šoli prišli še pripadniki iz enot SV. Skupaj smo oblikovali jedro novega kolektiva, ki danes vodi in izvaja šolanje 24. generacije kandidatov za častnike. Preoblikovali, prenovili smo ne le vsebine, temveč tudi način izvajanja programa. Novosti so predvsem v tem, da je več pozornosti namenjene temeljnim vojaškim vsebinam in terenskemu usposabljanju. Tako imajo kandidati možnost povezovati in preizkušati usvojena teoretična znanja z različnih področij. Uvedli smo tudi zadolžitev z individualnega interesnega področja kandidatov, kar pomeni, da se kandidat, poleg rednih študijskih zadolžitev, ukvarja še s področjem, ki ga zanima, npr. aktualno dogajanje na kriznih območjih, predstavitev izbranih zgodovinskih dogodkov z vojaškega vidika in podobne teme. Rezultate proučevanja svojega interesnega področja potem predstavi svojim kolegom in inštruktorjem. Kandidati tako ves čas šolanja dopolnjujejo nabor svojih nalog in izgrajujejo zavest o pomenu njihovega pravočasnega, doslednega, natančnega in kakovostnega opravljanja. S takim delom si oblikujejo eno pomembnejših vrednot, osebno odgovornost. Pri prihodnjih častnikih stopnjujemo tudi kondicijsko pripravljenost, ki je pri prevzemu nalog v enotah pomembna z vidika ustvarjanja osebnega zgleda in graditve avtoritete. Uspeli smo tudi izboljšati sodelovanje z enotami, ki nam na terenskih usposabljanjih pomagajo pri simulaciji realnih bojnih razmer. To bistveno izboljšuje kakovost usposobljenosti kandidatov, vojakom in starešinam v enotah pa ponuja možnosti za dodatno urjenje.

Svojemu nasledniku sem predala kolektiv strokovnih, predanih in motiviranih pripadnikov, s katerimi bo zaključil usposabljanje 24. generacije in izvedel vojaški tabor za polnoletne dijake in študente. Na taborjenje se je letos prijavilo rekordno število mladih ljudi, kar 160. Konec meseca julija bo potekala tudi selekcija, na kateri bo izbranih 20 kandidatov za šolanje v 25. generaciji Šole za častnike.

V enote SV je iz šole odšlo nekaj odličnih posameznikov, ki svoje znanje in izkušnje pri izobraževanju in usposa-

bljanju kandidatov prenašajo v na novo strukturirane in kadrovske izpopolnjene enote. Prepričana sem, da bodo naloge v novih, preoblikovanih enotah SV dobro opravili prav častniki in podčastniki, ki so pri svojem delu v Šoli za častnike uspešno združevali vojaško in pedagoško znanje z najučinkovitejšimi metodami usposabljanja.

Letos, ko praznujemo 20-letnico delovanja, je bila Šola za častnike ob dnevu SV odlikovana z redom Slovenske vojske. To je priznanje vsem zaposlenim v ŠČ in širšemu kolektivu pripadnikov SV, ki so v dvajsetih letih postavili temelje in zgradili samostojno izobraževanje in usposabljanje prihodnjih častnikov, ki ju lahko primerjamo z VIU v drugih sodobnih vojskah.

**V vojaški strokovni javnosti vas poznamo kot vztrajno zagovornico kakovostnega vojaškega izobraževanja in usposabljanja. Svoje videnje tega področja ste lahko uveljavili tudi kot voditeljica skupine za pripravo področne Doktrine vojaškega izobraževanja in usposabljanja v SV. Zakaj je dokument pomemben in kako je nastajal?**

Delo na Doktrini VIU smo s skupino strokovnih sodelavcev začeli v drugi polovici leta 2012. Oblikovanje dokumenta je potekalo v sklopu priprav programa transformacije SV.

Prvi korak pri pripravi gradiva je bil proučevanje razpoložljivih analiz in evalvacij dotedanih programov izobraževanja in usposabljanja ter učinkovitosti delovanja sistema VIU; za oblikovanje sistema so bili upoštevani izsledki analize, opravljene v okviru Strateškega pregleda obrambnega resorja iz leta 2009. Sledile so strokovne razprave na različnih ravneh, opravljene so bili pregledi in primerjave napredka pri oblikovanju koncepta VIU. Z oblikovanjem samostojne doktrine za področje vojaškega izobraževanja in usposabljanja seveda nismo začeli z ničelne točke. Že leta 2003 je bil izdelan prvi koncept vojaškega izobraževanja in usposabljanja, tri leta kasneje pa smo v dokument Vojaška doktrina SV zapisali smernice za izvajanje VIU. Po ustanovitvi Poveljstva za doktrino, razvoj, vojaško izobraževanje in usposabljanje je več delovnih skupin in posameznikov dograjevalo vsebine za doktrino. Naša skupina je dotedanje delo nadaljevala in končala tako, da doktrina utemeljuje poenoten in

celovit sistem VIU, določa programe izobraževanja in usposabljanja ter opredeljuje načrtovanje, organizacijo in izvedbo procesa VIU v naši vojski.

### **Katera določila v doktrini so po vašem mnenju pomembna za razvoj in kakovost VIU?**

Predvsem bi izpostavila naslednje:

Ključni je tisti del dokumenta, ki določa zahteve za kakovost izvedbe in rezultatov. To pomeni, da Doktrina VIU določa, da morajo biti programi, ki so jedro sistema, organizirani, izvedeni in vrednoteni skladno s kakovostnimi merili, ki veljajo v primerljivem javnem izobraževanju.

Organiziranost sistema VIU mora omogočiti, da se vanj vključujejo tudi organi in institucije Ministrstva za obrambo, tuje institucije, ki izvajajo vojaško izobraževanje in usposabljanje, ter civilne domače in tuje izobraževalne in raziskovalne institucije.

Poudarek je na načrtnem razvijanju kadrov za izvajanje dolžnosti v sistemu VIU; doktrina postavlja kriterije kakovosti izvajalcev, ki so primerljivi z zahtevanimi v javnem izobraževalnem sistemu.

### **Katere so tiste ključne novosti, ki lahko področju VIU prinesejo dodano vrednost in nas delajo primerljive ali celo konkurenčne z drugimi državami članicami Nata?**

Na novo so opredeljena načela, ki jim je treba slediti, predvsem tista, ki zavezujejo h kakovostnemu in sodobnemu izobraževanju in usposabljanju ter tista, ki utemeljujejo kodeks vedenja in ravnanja za izvajalce vojaškega izobraževanja in usposabljanja. V Slovenski vojski smo za kakovost izobraževanja in usposabljanja odgovorni pravzaprav vsi, ki kakor koli stopamo v stik z udeleženci VIU. V doktrino pa smo zapisali, kakšne strokovne in osebnostne lastnosti morajo imeti učitelji in inštruktorji. Načela ravnanja, zapisana v doktrini, jih zavezujejo k uporabi sodobnih učnih metod in k poštenemu in spoštljivemu odnosu do tistih, ki jih poučujejo ali urijo.

Uresničitev tega, kar smo zapisali, pa je seveda mogoča le, če bomo sistem vojaškega izobraževanja in usposabljanja zares gradili s predavatelji in z inštruktorji, ki poznajo stroko, svoje slušatelje, sodobne metode učenja in urjenja ter

so za svoje delo motivirani. Udejanjiti je treba zapisano: kakovostno in odgovorno opravljanje dolžnosti v sistemu vojaškega izobraževanja in usposabljanja je ključno za karierni razvoj vseh podčastnikov in častnikov ter vojaških uslužbencev. Posebno mora to veljati za tiste, ki bodo opravljali poveljniške in vodstvene dolžnosti v Slovenski vojski.

Naši vojaki so cenjeni na vseh misijah, čeprav delajo pod različnimi poveljniki. Doktrinarna načela upoštevajo, da morajo udeleženci usvojiti tudi nekatera splošna znanja, razviti socialne veščine, pozitivne karakterne lastnosti in samodisciplino. Vse to, poleg dobre izurjenosti, pomeni kakovostno pripravo na opravljanje nalog v različnih okoliščinah in daje osebnostno trdnost vojakom – tega ni mogoče doseči samo z brezosebim vojaškim drilom, čeprav je tudi ta do določene mere potreben in upravičen.

Poudariti pa velja tudi, da doktrina izrecno poudarja, da je napredek izobraževanja in usposabljanja pomembno odvisen od raziskav in razvoja. Če bomo v SV razvijali vojaško stroko, vojaško vedo in strokovno literaturo, če bomo korak naprej naredili tudi pri oblikovanju in bogatenju programov ter pri načrtnem razvoju kadra za VIU, se bomo po kakovosti še bolj približali drugim Natovim članicam.

### **V SV je precejšen odstotek žensk, kar petnajst odstotkov. Ali nova Doktrina VIU kakor koli opredeljuje ali upošteva tudi njihove posebnosti pri izobraževanju in usposabljanju oziroma ali jim omogoča enakopravno izobraževanje in usposabljanje ter doseganje kakovostnih rezultatov in posledično opravljanje odgovornih dolžnosti kot njihovim moškim kolegom?**

V vojski so nenehno izobraževanje in usposabljanje, pridobivanje izkušenj, osebna rast in dokazovanje kompetentnosti nujni za vse, ne glede na spol, je pa poudarjeno nujno za tiste (obeh spolov), ki želijo doseči visoke častniške ali podčastniške čine. Se pa seveda vsi zavedamo, da se ženske in moški razlikujemo po nekaterih sposobnostih in osebnostnih značilnostih: običajno smo ženske vztrajnejše, zelo motivirane za uspeh, smo tudi bolj čustvene. To zadnje nikakor ni slabost, pač pa velikokrat prednost, saj smo zato občutljivejše pri odločanju in presojanju posledic svojih odločitev. Smo

bolj empatične, laže razumemo stiske podrejenih in kolegov in smo bolj potrpežljive.

Pomemben element doktrine je zahteva po neokrnjeni integriteti in etičnem ravnanju vsakega vojaka, podčastnika, častnika in vojaškega uslužbenca ter upoštevanje načela enakosti oziroma enake obravnave.

V delovnih okoljih, kjer so sodelavci obeh spolov, se pogosto pojavljajo različne neprimerne oblike vedenja in ravnanja. Ženske smo neprimernega ravnanja deležne večkrat kot moški. Imamo pa ženske, po mojem prepričanju, v vojski več možnosti kot v drugih delovnih okoljih, da se takšno ravnanje odkrije in ustrezno kaznuje. Pomembno vlogo imata pri tem prav izobraževanje in usposabljanje, kjer vsi udeleženci spoznajo pravila vedenja in ravnanja ter postopke za prepoznavanje in preprečevanje mobinga, nadlegovanja in neprimernih medsebojnih odnosov; za vse take pojave velja pravilo ničelne tolerance. Po mojem mnenju neprimerne vedenja, posebej spolnega nadlegovanja, ne smemo nikdar »pomesti pod preprogo«, zato da bi, kot nekateri pravijo, »ohranili neomadeževan sloves«.

Zanimivo se mi zdi, da sem v svoji dolgoletni praksi večkrat naletela na mnenje, da ženske laže napredujemo oziroma da do visokih činov pridemo na lažji način kot moški kolegi. Pa statistika tega ne potrjuje: leta 2011 smo dobili prvo slovensko brigadirko, ki opravlja delo direktorice štaba v Generalštabu SV, na generalmajorskem položaju. V malo več kot dvajsetih letih obstoja vojske smo ženske dosegle osem visokih vodstvenih dolžnosti: vodenje štaba GŠSV, združenega oddelka za operativo (J3), združenega oddelka za usposabljanje (J7) ter združenega oddelka za programiranje in načrtovanje virov (J8), poveljevanje ŠČ, obveščevalno-izvidniškemu in motoriziranemu bataljonu ter bataljonu RKBO.

Po preoblikovanju vojske v letošnjem letu imamo prvič v zgodovini vojaško atašejko in nacionalno predstavnico za povezavo pri Natovem strateškem poveljstvu. Vendar pa imamo na visokih vodstvenih položajih doma samo še tri ženske, vse v GŠSV, medtem ko so v strukturi enot samo tri poveljnice čet. Trenutno stanje pomeni, da smo ženske izgubile pomemben del vpliva na oblikovanje politike razvoja in delovanja SV ter



da imamo premalo žensk na poveljniških položajih na taktični ravni, ki so pogoj za napredovanje in konkuriranje za visoke položaje.

### **Kaj je, po vašem mnenju, razlog, da na vodilnih položajih v naši vojski ni več žensk?**

Razlogov je več. Eden je gotovo ta, da se odgovorni pri izboru kadra odločajo za moškega, ker se v podzavesti ne morejo odcepiti od tradicionalnega pojmovanja ženske vloge. Brez poglobljene raziskave si upam trditi, da so vojske še vedno zelo seksistične organizacije. In naša ni izjema. Eden od razlogov pa je tudi ta, da smo ženske pri sprejemanju odgovornih dolžnosti bistveno bolj kritične, ko presojava svoje sposobnosti, znanje pa tudi zmožnost, da na delovnem mestu dosežemo pričakovane rezultate; torej se odločamo za ponujeni položaj z odgovornostjo, včasih morda tudi preveč previdno. Dejstvo, da nimamo dobrega podpornega sistema, npr. varstva in drugih servisnih dejavnosti, ki bi ženskam z otroki pomagali pri družinskih nalogah, ovira njihov karierni razvoj in odločitve za sprejemanje najzahtevnejših dolžnosti.

Sem večna optimistka, verjamem, da bomo ženske vedno znova dokazale, da zmoremo in znamo opravljati poveljniške in vodstvene dolžnosti enako kompetentno kot naši moški kolegi. Pomembni so znanje, usposobljenost, motivacija in priložnost, da si pridobimo ustrezne izkušnje – brez diskriminacije zaradi spola! Ko pa enkrat dobimo položaj, znamo dokazati svoje sposobnosti.

### **Direktiva o izobraževanju, usposabljanju, vajah in evalvacijah v zavezništvu (Bi-SC 75-2, Education, Training, Exercise and Evaluation Directive, 18. 2. 2010) med drugim predvideva tudi akreditacijo vojaških izobraževalnih institucij znotraj zavezništva. Kaj tak dokument v zavezništvu pomeni za slovensko VIU?**

Akreditacijo ali pooblastilo za izvajanje programov dobi vojaška izobraževalna institucija, ki v celoti izpolnjuje vse kakovostne zahteve in dosega predpisane standarde, ki so uveljavljeni z mednarodnimi izobraževalnimi standardi (Bolonja), če uresničuje predpisane izobraževalne cilje, če udeleženci izobraževanja in usposabljanja po zaključku šolanja dosegajo predpisane standarde znanja in usposobljenosti in če kakovostna

stna merila in standarde dosegajo tudi izvajalci VIU.

Naš sistem VIU je zasnovan tako, da se lahko na vseh stopnjah povezuje z javnim izobraževalnim sistemom. Programi, od osnovnega za prihodnje podčastnike in častnike do nadaljevalnih, lahko vključujejo predmete iz vojaškega modula, ki je akreditiran npr. na eni ali več slovenskih fakultetah. Vendar za zdaj še ne dosegamo vseh predpisanih kakovostnih meril, da bi dobili Natovo akreditacijo za katerega od programov VIU.

Doktrina VIU nakazuje, da bo nadaljnji razvoj VIU šel v smeri integracije z javnim izobraževalnim sistemom. Naš cilj je oblikovanje takega modela šolanja, ki bo pripadnikom Slovenske vojske po vseh končanih izobraževanjih in usposabljanjih omogočal, da se bodo lahko, z uradno priznano izobrazbo in izkušnjami, zaposlili tudi v civilnih poklicih.

### **Po dveh letih poveljevanja ŠČ ponovno odhajate v tujino. Kam vas bo pot vodila**

Polkovnica Mojca Pešec je leta 1988 diplomirala na Univerzi v Ljubljani, FDV. Med slovensko osamosvojitveno vojno je delovala kot prostovoljka na Sekretariatu za SLO in DS v Žalcu. Oktobra 1991 se je zaposlila v takratni TO. Leta 1992 je delala v 1. bataljonu 82. brigade, nato pa je od leta 1992 do 1998 delovala v OPŠTO Celje na področju izobraževanja in usposabljanja. Leta 1998 je zaključila Marshall Centre Defence and Security College Executive Seminar in do leta 2002 službovala v Generalštabu SV kot načelnica oddelka za usposabljanje; med letoma 2002 in 2003 je uspešno zaključila Generalštabni program kopenske vojske ZDA (Fort Leavenworth, Kansas). Med letoma 2003 in 2004 je bila načelnica štaba 1. brigade.

Od januarja 2005 do decembra 2008 je opravljala dolžnost v oddelku za operativno eksperimentiranje v Natovem strateškem poveljstvu za transformacijov Norfolk, Virginia, ZDA. Vodila je načrtovanje in izvajanje eksperimentov na področju vojaško-civilnega sodelovanja in na politično-vojaški ravni. Kot direktorica Civil-military Fusion Centre (CFC) je vodila skupino mednarodnih strokovnjakov,

### **tokrat in kaj si želite ob odhodu iz domovine?**

Ponovno odhajam v ZDA, kjer bom naslednja tri leta delovala kot slovenska nacionalna predstavnica pri Natovem poveljstvu za transformacijo. Moja naloga bo skrb za aktivno in kakovostno povezavo med Natovim poveljstvom in SV. To poveljstvo so namreč »Natovi možgani«, v njih nastajajo ideje in pobude za razvoj zmogljivosti Zveze, oblikujejo se doktrine in standardi za delovanje Natovih sil, ki jih morajo upoštevati pri izobraževanju, usposabljanju in delovanju v operacijah kriznega odzivanja vse članice.

Ob odhodu pa si želim, da bi bila SV uspešna pri doseganju ciljev, ki smo si jih zastavili v procesu preoblikovanja, še posebej tistih, ki so pomembni za kakovostno vojaško izobraževanje in usposabljanje.

Liliana Brožič



ki so razvili projekt usmerjen v razvoj zmogljivosti v podporo civilno-vojaškemu sodelovanju v operacijah kriznega odzivanja. Projekt se uspešno razvija in njegov produkt (informacijski portal) se uporablja v operaciji v Afganistanu.

Od maja 2009 do junija 2010 je opravljala dolžnost načelnice kabineta načelnika Generalštaba SV. Kot prva slovenska častnica je junija 2011 magistrirala na Nacionalni vojaški fakulteti ZDA. Julija 2011 je prevzela vodenje Šole za častnike.