

發行人的話

部主任 張學逸

營造一個「適性揚才」的環境

時間過的真快，弟接任部主任職務轉眼已過二年，想到台北榮總耳鼻喉部的部務，對在外立業的順風耳先進或其他 ENT 同道而言，應該會有些關心或好奇，而且在民主的台灣，公立醫學中心的老闆就是全國人民，北榮 ENT 更負有「讓大家引以為榮」的責任，所以謹藉此機會向大家簡報部務，希望廣納意見和指教。

台北榮總耳鼻喉部有一個很重要的特色，就是由門診開始病人直接掛耳科、鼻（頭頸）科或喉（頭頸）科，然後至耳鼻喉部門診內的各科就診，而各科的醫療、教學、研究、人事和績效等科務也均獨力運作，是實質的分科。本文謹就部務向大家簡報，科務則可另請各科介紹。

在公平、公開的前提下，經由不斷的合理化和制度化，營造一個讓適當人才充分發揮的環境，是部務運作的基本原則和目標，各種作業規定和成果均隨時公佈在部內網路上。

有關住院醫師的部務方面可歸納出下列五項重點：

- 一．每年招收 4 名住院醫師，在 11 月公告，12 月筆試和口試，並由七位考官分別出題評分，再與在校排名積分加總後，當場公佈結果。
- 二．住院醫師以三、四個月為期，輪流跟隨科主任或主治醫師學習，接受病人整體療程的訓練，並參與科的活動，第五年的 4 位住院醫師則分別輪派至三科和部擔任總醫師。
- 三．參加每週的主治醫師教學演講或部務會議，以及部主任的查房、座談會和年度教學績優主治醫師票選等活動。
- 四．在全體主治醫師（含科主任）座談會中，住院醫師每半年的表現經不記名評分加總後於會中公佈，每年詳細檢討每位住院醫師的主刀項目和台數。
- 五．參加各科每年舉辦的住院醫師研習會，如 temporal bone dissection course，endonasal sinus dissection course 及 laryngology & head neck surgical course 等。

在協助科和主治醫師的運作方面有下列五項要點：

- 一·各科的主治醫師編制固定，主治醫師的任用是由出缺的科上網全國公開徵才，經該科每位主治醫師、科主任以及部主任分別出題筆試和口試，並將評分與論文積分加總後公佈成績，再由科部主任同意後任用。
- 二·各科和各主治醫師每個月的臨床績效在部務會議公佈和檢討，每位主治醫師每年發表一次研發報告，一次專題演講和兩次教育演講，科主任則至少一次教育或專題演講。
- 三·每位科主任和主治醫師在部公告欄上，展示近三年第一作者或通訊作者原著論文以及必須有的研究計畫，依公告論文計算學術表現指數並換算成金額，再和個人年度臨床績效加總後，呈現勞逸指標。
- 四·每屆醫學會後在部務會議討論各科和各醫院發表的原著論文。每年在「順風耳」部刊上發表各科和各主治醫師的工作回顧和展望。
- 五·收集主治醫師（含科主任）對住院醫師主刀手術的指導記錄，供科〈部〉主任檢討，年度教學績優主治醫則由住院醫師票選。

這些制度的建立都是為了培育人才、客觀呈現住院醫師、主治醫師以及各科的專業質量，並作為公平調派工作和考評的依據，讓適當的人才充分發揮，也得到應有的榮譽和回報。在各科獨立又互助的原則下，所有人力、物力都用來協助各科和主治醫師的發展。弟也以先進國家人民「認真用心，講求整潔美學和精確效率」的工作態度，設計成部的工作標誌和同仁隨時共勉。

每個人和科部及醫院的努力進步，除了可以成就自己，嘉惠病患之外，更能幫助台灣邁向先進國家，而且也唯有成為先進國家，才能避免專制中國的併吞，基層民眾也才不會如中國一般，過著缺乏人權和貧困的生活，這種更深層的意義，完全符合醫療工作者「關懷弱勢和基層」的基本精神與信仰，讓我們的工作和生活更具動力與意義。